

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Globalisasi adalah suatu proses integrasi internasional yang terjadi melalui pertukaran pandangan dunia, produk, pemikiran, dan aspek kebudayaan lainnya. Kondisi tersebut mempengaruhi pola kehidupan masyarakat, proses terjadinya globalisasi pun tidak datang dengan sendirinya melainkan melalui proses tertentu dan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Globalisasi merupakan suatu kejadian yang sulit dihindari oleh suatu organisasi, meliputi organisasi publik, organisasi bisnis, dan organisasi sosial. Globalisasi memiliki dampak positif dan negatif dalam kehidupan masyarakat, oleh karena itu masyarakat harus bijaksana, waspada, dan selektif dalam menerima dampak tersebut. Kondisi tersebut juga berpengaruh terhadap sektor industri, perusahaan yang tidak mampu menghadapi arus globalisasi yang kuat akan menyebabkan perusahaan tertinggal dan tidak dapat berkembang dengan baik. Perusahaan dengan ini dituntut untuk selalu melakukan inovasi dan memperkuat sumber daya yang dimiliki, sehingga nanti perusahaan bisa terus berkembang mengikuti arus globalisasi yang selalu berubah.¹

Sumber Daya Manusia adalah sumber daya yang memiliki akal, pikiran, perasaan, keinginan, keterampilan, dan pengetahuan untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi. Sumber daya manusia berperan penting dalam keberhasilan

¹ Novia Nour Halisa, "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia 'Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi Dan Pelatihan' Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review," *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal* 1, no. 2 Desember (October 13, 2020): 15, <https://doi.org/10.34306/ABDI.V1I2.168>.

sebuah organisasi, karena sumber daya manusia merupakan seseorang yang berada di dalam suatu organisasi dan melakukan segala aktivitas yang ada didalamnya. Sumber daya manusia adalah modal dan aset yang penting di perusahaan guna mendukung jalannya suatu perusahaan. Perusahaan tidak akan bisa berjalan dengan optimal dan berkembang dengan baik tanpa didukung sumber daya manusia yang handal dan kompeten. Kapabilitas sumber daya manusia yang berorientasi pada pengetahuan dan keterampilan yang akan menentukan keberhasilan suatu pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya. Permasalahan sumber daya manusia di suatu perusahaan masih menjadi sorotan untuk tetap terus diperbaiki agar dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia menjadi peran utama dalam melakukan segala aktivitas yang ada di perusahaan. Meskipun didukung dengan sarana dan pra sarana yang mendukung, apabila sumber daya manusia tidak andal maka kegiatan perusahaan tidak dapat bekerja dengan optimal. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia adalah kunci utama yang harus selalu diperhatikan dengan baik dan segala kebutuhannya.²

Sumber daya manusia bukan hanya sebagai alat produksi tetapi juga sebagai penggerak dan penentu berlangsungnya proses produksi dan segala aktivitas organisasi. Sumber daya manusia memiliki andil besar dalam menentukan maju atau berkembangnya suatu organisasi. Peran sumber daya manusia sangat dibutuhkan di dalam perusahaan. Oleh karena itu kompetensi dan kualifikasi sumber daya manusia harus selalu dipertimbangkan oleh perusahaan. Kemajuan

² Sayuti Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2015), 12.

dan perkembangan perusahaan ditentukan pula kualitas dan kapabilitas SDM didalamnya. Dengan demikian SDM merupakan alat terpenting di dalam suatu organisasi atau perusahaan skala besar maupun kecil.³

Keberadaan sumber daya manusia pada dasarnya adalah faktor terpenting yang ada dalam suatu perusahaan baik secara pribadi atau kelompok. Sumber daya manusia merupakan sarana penggerak utama dalam suatu perusahaan, maju atau tidaknya suatu perusahaan dapat dilihat dari kualitas sumber daya manusia yang ada didalamnya. Maka dari itu setiap usaha perlu menjadi perhatian besar dalam mengatur keberadaan karyawan dalam meningkatkan kinerja usaha kedepannya. Oleh karena itu sumber daya manusia dapat mempengaruhi kinerja perusahaan, seperti produksi dan penjualan produk. Peningkatan jumlah produksi dan penjualan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kapabilitas sumber daya manusia yang ada didalamnya.⁴

Banyaknya persaingan dalam sebuah bisnis maka perusahaan harus mengoptimalkan kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Strategi ini juga bisa direncanakan secara jangka panjang ataupun pendek. Selain itu juga, kebutuhan konsumen harus mampu dipahami oleh perusahaan, serta perusahaan juga harus merencanakan dan memantau kualitas yang diberikan. Keberhasilan suatu perusahaan dengan menerapkan strategi pemaksimalan sumber daya manusia

³ Dian Eka et al., "Peranan Kompetensi SDM Dalam Meningkatkan Industri UMKM Di Kecamatan Ilir Barat II Palembang," *Sricommerce: Journal of Sriwijaya Community Services* 3, no. 1 (March 12, 2022), <https://doi.org/10.29259/jscs.v3i1.56>.

⁴ Muhammad Mumtaza Walad et al., "Pemanfaatan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Peningkatan Omset Penjualan," *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam* 3, no. 3 (February 4, 2022), <https://doi.org/10.47467/elmal.v3i3.923>.

yang efektif dapat memberikan pelayanan dan produk yang berkualitas, sehingga konsumen dapat puas terhadap apa yang diberikan oleh perusahaan.

Penjualan adalah pendapatan utama perusahaan dan merupakan jumlah kotor yang dibayarkan pelanggan untuk barang dan jasa. Penjualan merupakan kegiatan penukaran suatu produk, baik barang atau jasa dari produsen ke konsumen. Tujuan utama penjualan yaitu guna mendapatkan keuntungan dari produk yang dibuat oleh produsen. Volume penjualan merupakan penjualan bersih dari laporan laba perusahaan yang diperoleh melalui hasil penjualan seluruh produk selama jangka waktu tertentu dan hasil penjualan yang dicapai dari pangsa pasar.⁵

Peningkatan jumlah industri tidak akan terjadi jika suatu sumbernya yakni SDM (sumber daya manusia) nya tidak terjalin dengan baik. Kunci suksesnya adalah adanya hal penting yang dilakukan yaitu melakukan pengembangan SDM. SDM atau karyawan disuatu lembaga sangat penting peranannya dalam mencapai keberhasilan suatu perusahaan. Setiap karyawan perusahaan dituntut kerja efektif dan efisien agar kualitas dan kuantitas pekerjaannya menjadi lebih baik sehingga daya saing suatu perusahaan semakin besar. Kualifikasi dan kompetensi sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam memaksimalkan kinerja perusahaan. Hal tersebut menjadi beberapa kunci bagaimana perusahaan dapat meningkatkan kualitas bahkan sampai peningkatan penjualan omset.

Kediri merupakan salah satu kota besar yang ada di Jawa Timur yang

⁵ Elwisam Elwisam and Rahayu Lestari, "PENERAPAN STRATEGI PEMASARAN, INOVASI PRODUK KREATIF DAN ORIENTASI PASAR UNTUK MENINGKATKAN KINERJA PEMASARAN UMKM," *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT 4*, no. 2 (June 30, 2019), <https://doi.org/10.36226/jrmb.v4i2.265>.

terkenal akan kebudayaannya dan memiliki berbagai macam industri yang cukup besar, salah satunya dalam industri *fashion*, yaitu industri batik. Terbukti dengan banyaknya usaha batik yang berdiri di Kota Kediri. Perkembangan batik di Kota Kediri sangat signifikan karena batik yang dihasilkan oleh pengrajin di Kediri memiliki filosofi dan keunikan tersendiri dari segi motif yang digunakan oleh pengrajin batik banyak mengangkat potensi dan budaya lokal Kediri, oleh karena itu banyak yang tertarik dengan batik Kediri.⁶ Di Kota Kediri terdapat beberapa pengrajin batik yang besar dan masih beroperasi dalam pembuatan batik diantaranya yaitu Batik Wecono Asri, Batik Suminar, Numansa Batik, Centra Batik. Berikut ini merupakan tabel perbandingan usaha batik di Kota Kediri.

Tabel 1.1
Perbandingan Pengusaha Batik di Kota Kediri

Dimensi	Batik Wecono Asri	Batik Suminar	Centra Batik	Batik Numansa
Alamat	Jl. Dandangan Gg. 1 No. 154 RT 01 RW 09, Kota Kediri	Perum Permata Hijau Blok X No.1, Jl. Kapten Tendean, Singonegaran, Kec. Pesantren, Kota Kediri	Perum G.I.P, Dermo, Kec. Mojoroto Kota Kediri	Perum G.I.P. Blok JD/80, Dermo, Kec. Mojoroto, Kota Kediri,
Tahun Berdiri	2012	1992	2017	2015
Jumlah Karyawan	16 orang	13 orang	9 orang	7 orang

⁶ Website Resmi Pemerintah Kota Kediri, "Produk Unggulan Batik Tulis," <https://www.kedirikota.go.id/p/produk-unggulan/10136833/batik-tulis>, 2023. Diakses pada tanggal 17 Mei 2024 pada pukul 22:00.

Harga	Rp 150.000,00 – Rp 300.000,00	Rp 130.000,00 – Rp 500.000,00	Rp. 250.000,00 -Rp. 650.000,00	Rp. 85.000,00- Rp. 2.500.000,00
Jenis Produk	Batik tulis, batik cap, dan Batik kombinasi.	Batik tulis, batik cap	Batik tulis, batik cap, batik kombinasi.	Batik tulis, batik cap, Batik kombinasi.
Motif	Motif, kesenian, kuliner, bangunan, sejarah, flora dan fauna.	Motif, flora dan fauna, seni budaya, wisata dan sosial.	Motif Joyoboyo, motif wayang dan sajadah batik.	motif macan putih, kuda lumping, besurex dan dekranasda.
Total penjualan tahun terakhir	Rp 250.000.000, 00	Rp 220.000.000,0 0	Rp 160.000.00 0,00	Rp 190.000.000, 00

Sumber: Observasi industri Batik Tulis Kediri⁷

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa CV Wecono Asri lebih unggul dari pada usaha batik lainnya. Dilihat dari jumlah karyawan yang dimiliki, jumlah produk yang dijual dan dari segi harga yang ditentukan, serta banyaknya motif produk yang dihasilkan. sehingga terbukti perusahaan tersebut paling mendominasi dan lebih baik dari perusahaan yang lainnya. Melihat jumlah penjualan batik pada tahun terakhir, CV Wecono Asri mendapatkan total penjualan sebesar Rp. 250.000.000,00. Sehingga konsumen batik CV Wecono Asri lebih banyak dibandingkan dengan usaha- usaha batik yang lain.

CV.Wecono Asri merupakan usaha yang bergerak dalam bidang memproduksi berbagai macam jenis batik namun yang utama yaitu batik tulis.

⁷ Observasi, Batik CV Wecono Asri, Batik Suminar, Batik Centra dan Batik Numansa Tanggal 18 Mei 2024, 20 Mei 2024, 27 Mei 2024, dan 29 Mei 2024.

CV.Wecono Asri didirikan pada tahun 2012 oleh Bu Kasiana di rumahnya yang berada di Kelurahan Dandangan I Kota Kediri. Bermula dari kecintaannya dengan batik beliau mencoba memproduksi batik sendiri dengan kemampuannya yang didapatkan dari mengikuti berbagai macam pelatihan membuat batik. CV.Wecono juga menjadi pelopor usaha batik pertama di Kota Kediri hingga kini banyak bermunculan usaha-usaha batik lainnya di Kota Kediri. Hingga sekarang batik sebagian produk batik CV.Wecono Asri telah dipamerkan di berbagai tempat dan diminati baik kalangan remaja ataupun orang tua. Batik CV.Wecono Asri sekarang tidak hanya dijual dan dikenal di dalam kota Kediri melainkan luar pulau Jawa, bahkan sampai ke luar negeri. Secara tidak langsung hal tersebut memberikan dampak terhadap omset penjualan yang diterima oleh CV.Wecono Asri itu sendiri. Keberhasilan tersebut pastinya dipengaruhi oleh kinerja sumber daya manusia yang baik.

Tabel 1.2
Sumber Daya Manusia Pada Batik CV Wecono Asri Kota Kediri

Nama	Bidang Pekerjaan	Pendidikan terakhir	Usia	Pelatihan	Keahlian Teknis
Ibu Kasiana	<i>Owner, Marketing, Desain Pola</i>	SMK	52	Mengikuti pelatihan Batik cap dan tulis yang diadakan oleh berbagai instansi.	Membuat dan mendesain batik tulis, cap, dan kombinasi. Manajemen Perusahaan.
E Rahmawati	Sekretaris, <i>Marketing, Desain Pola</i>	SMA	35	Mengikuti pelatihan pembuatan desain pola batik.	Pengoperasian Microsoft Excel, word dll. Penguasaan media social. Desain batik.
Diah	Bendahara	SMA	33	Tidak mengikuti pelatihan.	Pengoperasian Microsoft excel.
Ninik	Seksi Usaha	SMK	36	Mengikuti	Manajemen

				workshop wirausaha UMKM.	operasional Perusahaan.
Wuwun N	Desain Pola	SMA	32	Mengikuti pelatihan pembuatan desain pola batik.	Mendesain pola Batik.
Melisa Andini	Marketing	SMA	28	Tidak mengikuti pelatihan.	Menggambar motif batik.
Mamik Hidayati	Produksi	MAN	38	Tidak mengikuti pelatihan.	Menggambar motif batik
Ninik H	Produksi	MAN	35	Tidak mengikuti pelatihan.	Menggambar motif batik
Masropah	Produksi	SMP	43	Tidak mengikuti pelatihan.	Menggambar motif batik
Sri Oetami	Produksi	SMK	39	Tidak mengikuti pelatihan.	Mencanting.
Diana Suciati	Produksi	SMP	44	Tidak mengikuti pelatihan.	Mencanting.
Diah Susanti	Produksi	MAN	37	Tidak mengikuti pelatihan.	Mencanting.
Ibu Muawanah	Produksi	MTS	45	Tidak mengikuti pelatihan.	Mewarnai pola yang masih kosong.
Ibu Nunik	Produksi	SMA	41	Tidak mengikuti pelatihan.	Mewarnai pola yang masih kosong.
Latifa	Produksi	SMK	47	Tidak mengikuti pelatihan.	Finishing dalam proses pembuatan batik.
Sulistiyowati	Produksi	MAN	40	Tidak mengikuti pelatihan.	Finishing dalam proses pembuatan batik.

Sumber: Observasi pada Batik CV Wecono Asri Kota Kediri.

Berdasarkan pada tabel tersebut Gambaran sumber daya manusia pada CV Wecono Asri dapat dikatakan masih kurang baik, karena dari segi usia produktif hanya terdapat beberapa, kebanyakan sudah melebihi usia produktif. Dilihat dari segi Pendidikan juga semuanya hanya lulusan SMA/SMK bahkan ada yang SMP/Mts, hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja-nya dalam Perusahaan. Dari segi pelatihan dan keahlian teknis juga masih belum merata dan belum maksimal. Hal ini tentu saja

menjadi evaluasi bagi Perusahaan agar kinerja Perusahaan dapat berjalan dengan maksimal.

Tabel 1.3
Omset Penjualan Batik CV Wecono Asri Kota Kediri Tahun 2019-2023

Tahun	Omset penjualan 2019-2023
2019	Rp 150.000.000,00
2020	Rp 100.000.000,00
2021	Rp 130.000.000,00
2022	Rp 200.000.000,00
2023	Rp 250.000.000,00

Sumber: Observasi pada Batik CV Wecono Asri Kota Kediri

Berdasarkan pada tabel diatas, pada tahun 2020 Batik CV Wecono Asri mengalami penurunan omset penjualan, karena pada tahun tersebut kondisi global sedang terdampak oleh musibah COVID-19, sehingga kondisi ekonomi pun tidak stabil. Pada tahun 2021 CV Wecono Asri mengalami peningkatan omset karena kondisi ekonomi pada saat itu sudah cukup stabil, hingga puncaknya pada tahun 2023 Batik CV Wecono Asri mengalami peningkatan omset yang cukup besar hingga mncapai total pendapat Rp. 250.000.000,00 dalam satu tahun.

Peneliti tertarik untuk meneliti data yang telah dipaparkan diatas, bahwa sumber daya manusia pada batik CV. Wecono Asri memiliki latar belakang Pendidikan yang masih rendah tetapi pengalaman kerja yang sudah cukup dan ahli, sehingga membuat penjualan batik CV. Wecono Asri meningkat setiap tahunnya.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan, kondisi sumber daya manusia yang afda pada CV Wecono Asri masih kurang baik. Namun, omset penjualan pada beberapa tahun terakhir terus meningkat. Hal ini menjadi keunikan yang ada pada Batik CV Wecono Asri dan layak untuk diteliti. Berdasarkan pada

fenomena tersebut, maka peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul **“Peran Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Penjualan (Studi pada Batik CV Wecono Asri Kota Kediri)”**.

B. Fokus Penelitian

1. Bagaimana sumber daya manusia pada Batik CV Wecono Asri?
2. Bagaimana Peran Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Penjualan Batik CV. Wecono Asri?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Sumber Daya Manusia pada Batik CV Wecono Asri
2. Untuk mengetahui peran sumber daya manusia dalam peningkatan penjualan Batik CV Wecono Asri.

D. Kegunaan Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang Peran Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Penjualan. Tujuan lain dari penelitian ini adalah untuk menggunakan penelitian ini sebagai bahan referensi untuk penelitian yang akan datang tentang topik ini.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti

Guna menambah wawasan dan pengetahuan serta dapat mempraktikkan teori yang telah didapatkan pada saat perkuliahan dengan permasalahan yang ada.

- b. Bagi Pengusaha

Diharapkan kepada para pengrajin batik di Kediri untuk dijadikan acuan

dalam membandingkan peran sumber daya manusia, dengan tujuan untuk peningkatan penjualan.

c. Bagi Akademisi

Hasil penelitian yang penulis harapkan bisa digunakan sebagai gambaran kedepan atau referensi untuk penelitian selanjutnya. Penelitian ini juga diharapkan bisa menambah wawasan maupun pengalaman dalam hal menerapkan ilmu yang didapatkan semasa perkuliahan.

E. Penelitian Terdahulu

1. Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Omset Penjualan Produk (Studi Kasus Industri Mebel Kayu UD Sugeng Mulyo Desa Kwagean Kecamatan Loceret Kabupaten Nganjuk), oleh Maulina Al Laillia.

Penelitian ini berfokus untuk mengetahui Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Omset Penjualan Produk. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan berpengaruh secara baik oleh para karyawan, dengan berbagai konsep kinerja karyawan seperti pengelolaan kuantitas serta kualitas pengerjaan serta hasil barang yang dihasilkan ditambah dengan ketepatan waktu pada target tertentu mempengaruhi epektifitas penggunaan sumberdaya manusianya. Perbedaan pada penelitian ini adalah pada penelitian terdahulu fokus mengenai Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Omset Penjualan Produk sedangkan penelitian ini membahas

peran sumber daya manusia dalam peningkatan penjualan.⁸

2. Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Omset Penjualan Keripik Pisang Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada UMKM Keripik Pisang Jl. Pagar Alam Gang PU Kelurahan Segala Mider, Kota Bandar Lampung), oleh Sandi Kurniawan.

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan yang komprehensif mengenai pentingnya Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Omset Penjualan. Persamaan penelitian ini yaitu membahas mengenai sumber daya manusia dalam peningkatan penjualan. Perbedaannya dengan penelitian terdahulu yaitu, penelitian ini fokus membahas Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Omset Penjualan sedangkan penelitian terbaru fokus membahas peran sumber daya manusia dalam peningkatan penjualan.⁹

3. Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Dalam Meningkatkan Target Penjualan Yang Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Syariah (Studi pada Karyawan PT Jasmine Pagaden Subang), oleh Siti Rohanah dkk.

Penelitian ini membahas tentang Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Dalam Meningkatkan Target Penjualan Yang Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Syariah. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa

⁸ Maulina Al Laillia, ““Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Omset Penjualan Produk (Studi Kasus Industri Mebel Kayu UD Sugeng Mulyo Desa Kwagean Kecamatan Loceret Kabupaten Nganjuk)” (2022).

⁹ Sandi Kurniawan, “Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Omset Penjualan” (2019).

keberhasilan perusahaan dalam mengembangkan SDM dengan pemilihan karyawan sesuai prinsip Islam, pelatihan yang efektif, serta interaksi positif antara karyawan dan pemilik usaha. Peningkatan omset dan pencapaian target produksi menjadi bukti nyata keberhasilan Persamaan penelitian ini membahas sumber daya manusia dalam peningkatan penjualan. Perbedaan penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian ini terfokus pada peran sumber daya manusia dalam peningkatan penjualan sedangkan penelitian terdahulu fokus pada Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Dalam Meningkatkan Target Penjualan Yang Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Syariah.¹⁰

4. Pemanfaatan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Peningkatan Omset Penjualan, oleh Muhammad Mumtaza Walad.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pemanfaatan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Peningkatan Omset Penjualan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan kemampuan pekerja dalam upaya peningkatan pendapatan dari hasil penjualan masih jauh dari kata cukup. Hal ini karena jika kita melihat pada pemilihan karyawan yang dilakukan perusahaan tidak pernah memperhatikan keahlian, pendidikan, atau kemampuan pekerjanya sehingga pengusaha perlu mengajarkan pekerja dari dasar terlebih dahulu dalam upaya mengembangkan usahanya, melihat hal

¹⁰ Siti Rohanah et al., "DALAM MENINGKATKAN TARGET PENJUALAN YANG DITINJAU DARI PERSPEKTIF EKONOMI SYARIAH (Studi Pada Karyawan PT Jasmine Pagaden Subang)" 5, no. 1 (2024): 128–38.

tersebut ada baiknya pengusaha atau perusahaan dalam mempekerjakan pekerja yang sudah berpengalaman atau memiliki keahlian tertentu. Persamaan penelitian ini yaitu membahas mengenai sumber daya manusia dalam meningkatkan penjualan. Perbedaannya adalah penelitian terdahulu fokus membahas Pemanfaatan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Peningkatan Omset Penjualan sedangkan penelitian sekarang fokus membahas peran sumber daya manusia dalam peningkatan penjualan.¹¹

5. Analisis Persaingan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Meningkatkan Penjualan Untuk Mendapatkan Reward Di Perusahaan Cv. Pakis Jaya Abadi, oleh Sinta Ayu Khoirunisa.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Persaingan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Meningkatkan Penjualan Untuk Mendapatkan Reward. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya persaingan yang terjadi antara sesama karyawan pada bidang penjualan untuk mendapatkan reward. Perusahaan menetapkan target setiap bulan, siapa yang berhasil melampaui target akan mendapatkan reward. Persaingan terjadi ada kecenderungan untuk melakukan suatu kebohongan terkait stok barang yang tersedia di masing-masing sales. Para sales akan mengamankan stok barang yang mereka miliki agar bisa menjual barang lebih banyak dan mampu melampaui target penjualan. Setelah melakukan analisis memang benar ada karyawan yang mengakui adanya persaingan didalam perusahaan. Dengan melihat permasalahan yang

¹¹ Walad et al., "Pemanfaatan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Peningkatan Omset Penjualan."

terjadi penulis merekomendasikan untuk bisa melakukan kerja tim dan melakukan komunikasi untuk menangani masalah tersebut. Bagaimanapun kerja tim dan komunikasi akan mempermudah untuk mencapai tujuan. Persamaan penelitian membahas sumber daya manusia dalam peningkatan penjualan. Perbedaannya adalah penelitian terdahulu fokus terhadap permasalahan sumber daya manusia Persaingan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Meningkatkan Penjualan Untuk Mendapatkan Reward, sedangkan penelitian sekarang membahas sumber daya manusia dalam peningkatan penjualan.¹²

¹² Sinta Ayu Khoirunisa, "Analisis Persaingan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Meningkatkan Penjualan Untuk Mendapatkan Reward Di Perusahaan Cv. Pakis Jaya Abadi ." (2022).