

Pengaruh Bonus Dapat Memotivasi Kerja CV. Auto Bearing Di Dalam Divisi Penjualan

Mirna Noviana¹⁾, Bambang Santoso²⁾

*¹⁾Mahasiswa Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Hukum, Ilmu Sosial, dan Ilmu Politik
(FHISIP) Universitas Terbuka

*²⁾ Dosen Pembimbing Program Studi Manajemen Bisnis, Politeknik Krakatau, Banten
Email: Mirnaminov@gmail.com, bambangsantoso@gmail.com

Abstrak

Suatu perusahaan yang bergerak di bidang Distributor, divisi penjualan sangat diperlukan karena berperan penting dalam hal penjualan demi mendapatkan keuntungan, dan memajukan perusahaan. Untuk itu perusahaan CV. Auto Bearing harus mampu memberikan motivasi kepada karyawan yang ada di Divisi Penjualan, agar hal ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga tercapainya keuntungan yang telah ditetapkan perusahaan. Di dalam Divisi Penjualan, karyawan dituntut untuk mencapai target penjualan yang telah ditentukan perusahaan. Hal itu tentu tidaklah mudah karena seiring berjalannya waktu, perusahaan akan meningkatkan penjualan agar tercapainya tujuan perusahaan. Dengan beban kerja dan tekanan dalam pencapaian target yang di tentukan perusahaan, perusahaan harus memotivasi karyawan dengan memberikan apresiasi terhadap kinerja karyawan. Perusahaan harus mampu memberikan motivasi kerja yang setara atau lebih baik dari beban kerja yang dirasakan karyawan di Divisi penjualan, mengingat divisi penjualan merupakan divisi yang sangat di diperlukan oleh perusahaan agar dapat memasarkan dan menjual produk demi mencari keuntungan bagi perusahaan. Salah satu hal yang dapat menjadi motivasi karyawan adalah dengan adanya bonus yang sesuai kinerja karyawan. Jurnal ini di buat untuk mengetahui apakah Bonus dapat memotivasi kerja Karyawan di Divisi Penjualan.

Kata Kunci: *Pengaruh Bonus Dalam Memotivasi Karyawan Di Divisi Penjualan*

Abstract

For a company operating in the Distributor sector, the sales division is very necessary because it plays an important role in sales in order to gain profits and advance the company. For this reason, the company CV. Auto Bearing must be able to provide motivation to employees in the Sales Division, so that this is expected to improve employee performance so that the company can achieve the profits set by the company. In the Sales Division, employees are required to achieve the sales targets set by the company. This is certainly not easy because as time goes by, the company will increase sales in order to achieve company goals. With the workload and pressure in achieving targets set by the company, companies must motivate employees by giving appreciation to employee performance. The company must be able to provide work motivation that is equal to or better than the workload felt by employees in the sales division, considering that the sales division is a division that is really needed

Page 473 of 486

by the company in order to be able to market and sell products in order to seek profits for the company. One thing that can motivate employees is the existence of bonuses that match employee performance. This journal was created to find out whether bonuses can motivate employees' work in the Sales Division.

Keywords : *The Effect of Bonuses in motivating employees in the Sales Division*

Pendahuluan

Di era revolusi industri 4.0 ini, Banyak teknologi dan transportasi yang berkembang sangat pesat. Dengan berkembang transportasi pada era ini membuat keinginan masyarakat untuk memiliki kendaraan pribadi lebih tinggi, yaitu mobil. Selain karena dapat memuat banyak orang, mobil juga dianggap lebih *modern*. Dan karena antusias masyarakat Indonesia yang tinggi terhadap kendaraan roda 4 ini, Banyak sekali produsen mobil luar negeri yang masuk ke Indonesia, dan juga semakin banyak perusahaan distributor yang bergerak di bidang *sparepart* atau suku cadang mobil seperti CV. Auto Bearing.

CV. Auto Bearing sudah dipercayai konsumen sebagai distributor suku cadang atau *sparepart* kendaraan terutama mobil dan kendaraan roda empat lainnya sejak tahun 2005. Kegiatan utama CV. Auto Bearing ini adalah mendistribusikan barang *sparepart* kendaraan roda empat dari produsen kepada konsumen. Menurut Arif (2018) Distribusi ialah suatu kegiatan pemasaran yang berusaha melancarkan dan memudahkan penyaluran barang dan jasa dari produsen kepada konsumen. Namun karena permintaan pasar terhadap *sparepart* kendaraan roda empat ini semakin meningkat maka semakin banyak pula pengusaha yang tertarik untuk membangun perusahaan yang bergerak dibidang yang sama, hal ini membuat perusahaan CV Auto Bearing ini harus bersaing dengan ketat untuk dapat mendapatkan konsumen di pasar. Ditambah dengan perkembangan globalisasi ekonomi ini membuat semua perusahaan dituntut untuk dapat melakukan persaingan yang kompetitif dengan selalu memberikan inovasi dan kreativitas agar tercapainya tujuan perusahaan.

Tujuan perusahaan salah satunya adalah untuk mendapatkan keuntungan dari usaha yang di lakukan perusahaan berupa hasil penjualan perusahaan yang meningkat. Memperoleh keuntungan atau laba merupakan tujuan utama terciptanya suatu perusahaan. Keuntungan yang diperoleh tidak hanya digunakan untuk membiayai operasional perusahaan, tetapi juga digunakan untuk ekspansi perusahaan melalui

berbagi kegiatan yang akan ada dimasa depan. Selain itu, juga keuntungan dapat digunakan untuk melunasi utang, gaji pegawai, serta kebutuhan investasi perusahaan agar bisa terus berkembang. Agar perusahaan mendapatkan keuntungan, perusahaan harus mampu memaksimalkan penjualan yang telat di tetapkan perusahaan.

Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa tujuan utama perusahaan itu sendiri adalah untuk dapat mendapatkan keuntungan. Keuntungan tersebut dapat diperoleh oleh perusahaan dengan cara menjual hasil produksinya baik berupa barang ataupun jasa kepada konsumen yang membutuhkan dipasar. Hal ini juga dilakukan oleh perusahaan CV. Auto Bearing, Perusahaan ini harus bersaing dengan ketat dan memperkerjakan karyawan untuk dapat memperoleh keuntungan. Adapun divisi yang bertugas untuk menjual dan memasarkan produk yang ditawarkan adalah Divisi penjualan.

Divisi Penjualan pada CV. Auto Bearing ini bertanggung jawab untuk dapat memasarkan, mempromosikan, dan menjual produk dari yang dihasilkan oleh produsen ke konsumen di pasar. Divisi penjualan merupakan divisi yang sangat di perlukan karena merupakan tim yang bertugas untuk menjual barang agar perusahaan dapat mencapai target keuntungan yang telah ditetapkan dengan cara memasarkan dan mempromosikan produk dari produsen ke konsumen.

Suatu perusahaan tumbuh dan berkembang banyak ditentukan oleh kebijakan pemasaran. Kebijakan pemasaran akan menentukan ke arah mana perusahaan itu akan berjalan dan sampai sejauh mana perusahaan akan mencapainya. Pemasaran menurut Kotler (2000) *“is the process of planning & executing the conception, pricing, promotion, and distribution of ideas, goods, services to create exchanges that satisfy individual and organization goals”*. Salah satu peralatan yang digunakan pemasaran untuk melayani pasar sasaran adalah melalui kebijakan produk, harga, promosi dan distribusi. Menurut William & Thomas, penjualan (*sales*) merupakan suatu bagian dari komponen promosi, dimana tim penjual berhubungan langsung dengan konsumen.

Penjualan pada dasarnya adalah *instrument* dari program pemasaran perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Secara garis besarnya, tujuan pemasaran perusahaan menurut (Kotler, 2000) memperoleh keuntungan melalui pemenuhan kepuasan pelanggan atas kebutuhan & keinginan pelanggan. Tanpa tercapainya kepuasan pelanggan, maka perusahaan tidak dapat mencapai tujuan perusahaan baik dalam jangka pendek maupun tujuan jangka panjang. Pada sisi lain tujuan penjualan adalah memperoleh keuntungan melalui volume penjualan. Perusahaan harus berupaya agar produk tersebut dapat dikonsumsi hingga memberikan kepuasan bagi konsumen & menghasilkan pendapatan bagi perusahaan.

Penjualan bagi perusahaan merupakan suatu hal yang vital & menjadi kunci utama keberhasilan perusahaan, karena dari penjualan dapat menghasilkan pendapatan perusahaan dan laba/keuntungan yang dapat memajukan perusahaan. Tujuan penjualan sendiri menurut Sumiyati dan Yatimatun (2021:2), adalah untuk mendatangkan keuntungan atau laba dari produk atau barang yang dihasilkan produsen dengan pengelolaan yang baik.

Divisi penjualan di perusahaan CV. Auto Bearing sendiri memiliki beban tersendiri karena adanya target atau pencapaian penjualan yang ditentukan oleh perusahaan yang mungkin seiring berjalannya waktu target perusahaan akan terus meningkat. Semakin besar target yang ditentukan oleh perusahaan maka semakin besar pula tingkat stres kerja yang dirasakan oleh karyawan, terutama karyawan pada divisi penjualan. Jika tingkat stres sangat tinggi maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hasil penjualan yang menurun dan juga akan berpengaruh terhadap lingkungan kerja.

Stres sendiri didefinisikan oleh Robbins dan Judge (2015:582) yang mengatakan bahwa stres sebagai suatu kondisi dinamis jika individu berkonfrontasi dengan peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan keinginannya dan dipersepsikan sebagai suatu hal yang penting dan tidak pasti. Apabila tingkat stres terlalu tinggi, maka dapat mengancam kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungan kerja. Untuk menekan tingkat stres yang dirasakan karyawan perusahaan harus memberikan motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan semangat dan kinerja karyawan.

Oleh karena itu harus ada sesuatu yang dapat diberikan perusahaan CV. Auto Bearing kepada karyawannya di Divisi Penjualan. Bonus salah satunya yang dapat memberikan motivasi kerja dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja sendiri adalah tingkat

kepuasan yang dimiliki oleh masing-masing individu. Untuk setiap individu yang berbeda tentu saja memiliki tingkat kepuasan yang berbeda pula. Menurut Handoko (2012:36), yang menyatakan bahwa sebuah kepuasan kerja adalah sesuatu keadaan emosional yang membahagiakan atau tidak membahagiakan tentang bagaimana karyawan memandang pekerjaan mereka.

Gaji adalah alasan utama seseorang bekerja. Menurut Handoko (2009:218) “Gaji adalah pemberian atau pembayaran finansial dari perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawan dan sebagai motivasi pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang”. Jadi Gaji merupakan salah satu unsur yang penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sebab gaji adalah alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan karyawan, sehingga dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, karyawan dapat termotivasi untuk bekerja lebih giat. Namun selain gaji atau upah ada faktor-faktor lain yang dianggap lebih bernilai, contohnya adalah berkembangnya karier/jabatan, lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan, atau serta adanya bonus atau keuntungan dalam hal fasilitas yang di terima. Jika semua faktor tersebut terpenuhi hal ini juga akan menimbulkan kepuasan kerja dan motivasi kerja. Dan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, akan semakin kuat motivasi kerjanya.

Bonus sendiri merupakan bentuk kompensasi perusahaan kepada karyawan yang sudah bekerja keras untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Mondy (2008), kompensasi adalah total dari keseluruhan penghargaan yang di berikan kepada karyawan sebagai penukar/ganti dari jasa-jasa mereka. Selain sebagai penghargaan yang dapat memotivasi karyawan, Kompensasi juga merupakan bentuk komunikasi yang dapat digunakan oleh perusahaan dalam menyampaikan dan menguatkan nilai, perilaku, dan budaya perusahaan. Untuk mendorong dan memotivasi karyawan agar dapat bekerja dengan produktivitas yang tinggi, perusahaan dapat memberikan beberapa kompensasi

pada karyawan. Kompensasi karyawan sendiri memiliki beberapa jenis, mulai dari gaji pokok, tunjangan, keuntungan, bonus dan insentif.

Dan menurut Sastrohadiwiryo dalam Sinambela (2018:218) menyatakan bahwa: “Kompensasi adalah Imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah di tetapkan”. Keberhasilan dalam menentukan kompensasi yang layak akan menentukan bagaimana kualitas karyawan dalam bekerja, yang secara langsung akan berkaitan dengan efektivitas tujuan pegawai dan efisiensi anggaran perusahaan, yang akan menentukan bagaimana keberlangsungan hidup perusahaan dalam lingkungan persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Kompensasi yang memadai akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh pegawai.

Dalam memotivasi karyawan divisi penjualan dalam bekerja CV. Auto Bearing harus mengetahui prinsip dari motivasi kerja seperti yang di sebutkan oleh Siswanto (2002: 268) yaitu: memotivasi adalah suatu usaha yang positif untuk menggerakkan daya dan potensi karyawan agar mampu produktif mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya untuk mencapai tujuan tertentu. Untuk itu penting bagi perusahaan CV. Auto Bearing memberikan motivasi kepada karyawan di Divisi Penjualan untuk meningkatkan kinerja dan hasil dalam bekerja demi memenuhi target yang telah di tentukan perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan. Selain mendapatkan Gaji, pengembangan karier/jabatan, lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan, atau kebutuhan akan jabatan atau pengakuan, mendapatkan Bonus adalah salah satu yang dapat memotivasi kinerja karyawan. Untuk itu penelitian ini di buat untuk mengetahui lebih jauh tentang motivasi karyawan pada CV. Auto Bearing dari bonus, maka penulis meneliti dengan judul “Pengaruh Bonus Dapat Memotivasi Kerja CV. Auto Bearing di Dalam Divisi Penjualan”

Metode Penelitian

Metode penelitian atau metode ilmiah adalah prosedur atau langkah-langkah dalam mendapatkan pengetahuan ilmiah atau ilmu. Jadi metode penelitian adalah cara atau langkah-langkah yang sistematis untuk menyusun ilmu pengetahuan. Menurut Sugiyono (Sugiyono: 2012). Pengertian metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dapat dideskripsikan, dibuktikan, dikembangkan dan

ditemukan pengetahuan, teori, untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah dalam kehidupan manusia. Sedangkan teknik penelitian adalah cara untuk melaksanakan metode penelitian. Teknik penelitian adalah strategi ilmiah untuk memperoleh data dalam serangkaian aplikasi tertentu. Teknik penelitian juga dapat dikatakan sebagai alat yang digunakan untuk menjalankan penelitian seperti observasi, pencatatan data, pemrosesan data dan sebagainya.

Metode yang peneliti gunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif yang berdasarakan pada filsafat positivisme, dipakai untuk meneliti suatu populasi ataupun suatu sampel tertentu, pengambilan data menggunakan alat ukur (instrumen) penelitian, analisa data bersifat kuantitatif/statistik, dengan maksud dan tujuan untuk menguji dan membuktikan hipotesis yang telah dibuat/ditetapkan. Metode kuantitatif yang di gunakan pada penelitian ini menggunakan metode survei. Metode penelitian survei adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologis dan psikologis dari sampel yang didapatkan dari suatu populasi tertentu. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan pengambilan *Kuesioner* Divisi Penjualan di perusahaan CV. Auto Bearing

Kerangka pemikiran pada penelitian ini bertujuan untuk menguji/mengetahui bahwa apakah bonus berpengaruh terhadap motivasi dan stres kerja karyawan di Divisi Penjualan di perusahaan CV. Auto Bearing. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan metode penelitian yang berfokus pada numerik atau angka dalam sebuah penelitian. Teknik ini menggunakan data statistik, data hasil survei responden, untuk mengolah data.

Responden

Responden adalah subjek yang penting dalam sebuah penelitian, baik kualitatif maupun kuantitatif. Dalam penelitian kuantitatif, responden akan menjawab kuesioner yang diberikan peneliti. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah Bonus merupakan suatu motivasi kerja karyawan di Divisi Penjualan. Subjek penelitian ini adalah karyawan Divisi Penjualan CV. Auto Bearing. Objek penelitian ini adalah Bonus merupakan suatu motivasi kerja karyawan. Populasi yang di gunakan adalah 30 karyawan dalam Divisi Penjualan CV. Auto Bearing. Jenis data yang di kumpulkan dalam penelitian ini yaitu berupa bonus dan motivasi kerja divisi penjualan yang bersumber dari karyawan Divisi Penjualan CV. Auto Bearing.

Teknik Analisis

Teknik pengambilan/pengumpulan data menggunakan metode *Kuesioner*. *Metode penelitian survei adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu. Teknik pengumpulan data dengan pengamatan (wawancara atau Kuesioner) dan hasil penelitian cenderung untuk digeneralisasikan.*

Kuesioner/angket ialah metode dalam pengumpulan data yang telah dilakukan dengan cara memberikan beberapa macam pertanyaan yang bersangkutan dengan masalah penelitian. Menurut Sugiyono (2017:142) memberikan beberapa pertanyaan atau pernyataan tertulis dari peneliti kepada responden untuk mendapatkan jawaban merupakan metode atau teknik pengumpulan data kuesioner

Menggunakan Skala Likert Pada Kuesioner

Skala Likert adalah suatu skala *psikometrik* yang biasa atau umum dipakai dalam suatu penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode *kuesioner* dan skala yang sering digunakan dalam riset berupa survei. Nama skala ini diambil dari nama Rensis Likert, yang menerbitkan suatu laporan yang menjelaskan penggunaannya. Bentuk-bentuk skala Likert cukup beragam tergantung tujuan yang ingin diperoleh oleh peneliti. Bentuk pertama adalah skala mengenai pendapat yang biasanya pada kertas angket terdiri dari lima pilihan, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Skala Likert adalah skala atau pengukuran yang dilakukan untuk mengukur sikap, pendapat, atau persepsi seseorang atau sekelompok orang di dalam sebuah lingkungan mengenai sebuah peristiwa dan fenomena sosial, berdasarkan dengan definisi operasional yang telah dibahas oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2018:152) Skala Likert adalah skala yang dipakai dalam mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan Skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Pengertian lain menyebutkan jika skala ini adalah salah satu skala yang digunakan untuk mengumpulkan data demi mengetahui atau mengukur data yang sifatnya kualitatif maupun kuantitatif. Data inilah yang diperoleh untuk mengetahui pendapat, persepsi hingga seseorang terhadap sebuah fenomena yang sedang terjadi atau diteliti. Sedangkan Menurut Anwar, skala Likert adalah sebuah metode pengukuran atas pernyataan sikap. Skala Likert menggunakan respons sebagai sebuah distribusi atau penentu nilai yang dipakai dalam suatu penelitian. Respons tersebut dapat berupa pernyataan positif hingga pernyataan sikap yang negatif. Berdasarkan pengertian dari para ahli tersebut, dapat dikatakan Skala Likert merupakan bentuk metode pengukuran dalam penelitian yang dilakukan untuk mengukur respons seseorang terhadap peristiwa atau suatu fenomena sosial.

Dengan menggunakan metode penelitian Kuantitatif hasil dari penelitian ini memiliki Skor atau hasil akhir secara numerik dengan teknik pengambilan/pengumpulan data menggunakan metode *Kuesioner/Angket yang berjudul "Pengaruh Bonus Dapat Memotivasi Kerja CV. Auto Bearing Di Dalam Divisi Penjualan"* dengan menggunakan Skala Likert. Hasil yang di dapatkan dari pengambilan/pengumpulan data pada proses penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel teknik pengumpulan metode *Kuesioner/Angket* tentang: "Pengaruh Bonus Dapat Memotivasi Kerja CV. Auto Bearing Di Dalam Divisi Penjualan"

Alternatif Jawaban	Skor Positif	Skor Negatif	Jumlah karyawan yang termotivasi akan adanya Bonus
Sangat Setuju (SS)	5	1	12 orang
Setuju (S)	4	2	8 orang
Netral (N)	3	3	5 orang
Tidak Setuju (TS)	2	4	3 orang
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5	2 orang

Rumus Skala Likert: $T \times P_n$

T merupakan total jumlah responden yang memilih dan P_n adalah pilihan angka skor likert. Hasil dari perhitungan tersebut selanjutnya akan dianalisis untuk menjadi variabel tambahan dalam sebuah penelitian.

Perhitungan skornya adalah :

Untuk menghitung skor penilaian tersebut, dapat dilakukan dengan menggunakan rumus $T \times P_n$, yaitu total responden dikali total skor penilaian. Sehingga, hasil dari skor tersebut adalah:

$$\text{Sangat Setuju (SS)} = 12 \times 5 = 60$$

$$\text{Setuju (S)} = 8 \times 4 = 32$$

$$\text{Netral (N)} = 5 \times 3 = 15$$

$$\text{Tidak Setuju (TS)} = 3 \times 2 = 6$$

$$\text{Sangat Tidak Setuju (STS)} = 2 \times 1 = 2$$

Hasil dari skor di atas kemudian dijumlahkan, sehingga total skor penilaian responden dalam kuesioner tersebut adalah 115. Jadi Skor dari hasil pengambilan metode Teknik pengambilan/pengumpulan data menggunakan metode *Kuesioner/Angket tentang "Pengaruh Bonus Dapat Memotivasi Kerja CV. Auto Bearing Di Dalam Divisi Penjualan"* dengan menggunakan Skala Likert mendapatkan skor penilaian responden dalam kuesioner tersebut adalah 115.

Hasil Dan Pembahasan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan peneliti mendapatkan hasil dan menyimpulkan bahwa motivasi kerja hanya untuk menginginkan bonus tidak terlalu tepat karena ada banyak alasan yang menjadi motivasi karyawan CV. Auto Bearing di Divisi Penjualan selain adanya bonus. Namun tetap saja bonus menjadi motivasi tersendiri bagi beberapa karyawan namun hal itu tetap tidak terlalu berpengaruh signifikan. Dikarenakan selain bonus ada banyak hal yang menjadi seseorang untuk termotivasi bekerja seperti yang di sebutkan di pendahuluan yaitu, ada faktor-faktor lain yang dianggap lebih bernilai daripada kebutuhan mendapatkan Gaji atau materi, contohnya seperti adanya kemungkinan pengembangan karier/jabatan, lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan, atau kebutuhan akan jabatan atau pengakuan serta adanya keuntungan dalam hal fasilitas yang di terima.

Hasil dari analisis data dan pembahasan dari penelitian ini maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut: Bonus bukanlah salah satu alasan 30 karyawan di Divisi Penjualan CV. Auto Baering. Meskipun CV. Auto Bearing di Divisi Penjualan memiliki target penjualan yang telah di tentukan perusahaan, tingkat stres yang di rasakan oleh karyawan CV. Auto Bearing di Divisi Penjualan, sangat rendah. Dari hal ini pula dapat di simpulkan bahwa beban kerja dan stres karyawan CV. Auto Bearing di Divisi Penjualan cukup rendah sehingga tidak menimbulkan beban kerja yang cukup berat dan karyawan tidak bertahan hanya karena adanya bonus. Dapat di simpulkan bahwa selain bonus adanya kemungkinan lain seperti pengembangan karier/jabatan, lingkungan kerja yang nyaman atau adanya keuntungan dalam hal fasilitas yang di terima. Dalam hal ini bonus mungkin sangat menggiurkan akan tetapi bukan menjadi tolak ukur dengan stres kerja dan beban kerja yang berat bagi karyawan CV. Auto Bearing Di Dalam Divisi Penjualan.

Kesimpulan Dan Saran

Perusahaan dalam melakukan kegiatannya tidak berjalan sendiri & mudah, perkembangan globalisasi ekonomi ini membuat semua perusahaan dituntut untuk dapat melakukan persaingan yang kompetitif dengan selalu memberikan inovasi dan kreativitas agar tercapainya tujuan perusahaan. Tujuan utama dari terciptanya suatu perusahaan adalah untuk mendapatkan keuntungan demi kemajuan dan keberlangsungan perusahaan. CV. Auto Bearing adalah suatu perusahaan yang bergerak di bidang distributor, yang menyalurkan barang dari produsen ke konsumen. Untuk itu dibutuhkan Tim/Divisi penjualan untuk memasarkan, mempromosikan dan menjual barang yang berasal dari produsen ke tangan konsumen untuk mendapatkan pendapatan dan keuntungan bagi perusahaan demi terciptanya kemajuan dan tujuan perusahaan CV. Auto Bearing.

Dalam menjalankan tugasnya Divisi Penjualan memiliki beban kerja tersendiri karena adanya target atau pencapaian penjualan yang telah di tentukan perusahaan yang mungkin seiring berjalannya waktu target perusahaan akan terus meningkat demi mendapatkan keuntungan agar terciptanya tujuan perusahaan. Agar tercapainya keuntungan dan tujuan perusahaan, perusahaan CV. Auto Bearing harus memberikan motivasi dan apresiasi kepada karyawannya di Divisi Penjualan demi meningkatkan kinerja karyawan dan untuk mendapatkan hasil penjualan yang maksimal, agar tujuan perusahaan dan cita-cita perusahaan dapat tercapai.

Berdasarkan hasil dari pembahasan dan kesimpulan, meskipun tingkat stres karyawan CV. Auto Bearing di Divisi Penjualan tidak tinggi, dan bonus bukan merupakan motivasi yang berpengaruh besar bagi sebagian karyawan CV. Auto Bearing di Divisi Penjualan. Perusahaan CV. Auto Bearing harus tetap memotivasi karyawan dengan memberikan lingkungan yang nyaman, memberikan motivasi dan apresiasi kerja secara materi dan non materi, adanya pengembangan karier atau jabatan dan memberikan fasilitas yang nyaman, lingkungan kerja yang kondusif, serta menciptakan komunikasi yang baik antar atasan dan bawahan, komunikasi yang baik antar rekan kerja, sehingga terciptanya lingkungan kerja yang menyenangkan. Sehingga beban kerja dan tingkat stres yang dirasakan karyawan CV. Auto Bearing di Divisi Penjualan menjadi lebih rendah lagi dan kinerja karyawan di Divisi Penjualan meningkat, sehingga penjualan yang telah di tetapkan perusahaan tercapai, agar terciptanya cita-cita perusahaan.

Daftar Pusaka

- Wala, F. M., Uhing, Y., & Lumintang, G. G. (2017). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor pelayanan kekayaan negara dan lelang manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3).
- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 31-45.
- Handoko T. H. (2009). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Refisi, Penerbit BPFE Gajah Mada Press, Yogyakarta.
- Mia, E. Y. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Insani Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan di BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga (Doctoral dissertation, IAIN Purwokerto).
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaeil Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209-223.
- Djonu, A. (2023). Pengaruh kepemimpinan, komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dinas pendapatan pengelolaan keuangan dan aset daerah kabupaten sikka. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 264-269.
- Prawiyogi, A. G., Sadiyah, T. L., Purwanugraha, A., & Elisa, P. N. (2021). Penggunaan media big book untuk menumbuhkan minat membaca di sekolah dasar. *Jurnal Basicedu*, 5(1), 446-452.
- Fauzi, A. R., & Nurfebiaraning, S. (2020). Pengaruh Sponsorship Terhadap Peningkatan Brand Awareness (Studi Pada Elevenia Sebagai Sponsor Persib Bandung). *eProceedings of Management*, 7(3).
- Hijriani, N. (2024). Pengaruh produk, harga, saluran distribusi dan promosi terhadap penjualan di coffee shop rumah diskusi alco padang (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat).
- Riduan, M., & Lubis, F. A. (2024). Strategi Pemasaran PT. Prudential Life Assurance Di Kota Binjai. *Jurnal Riset Ekonomi dan Akuntansi*, 2(1), 78-84.
- Susilawati, S. (2018). Analisis Prosedur Pembayaran Gaji dan Upah di PT. UBK. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)*, (1), 921-927.

- William L. Cron & Thomas E. Decarlo (2010). *Sales Management – Concepts & Cases*. 10th Edition. John Wiley & Sons, Inc.
- Napitupulu, H. (2019). Pengaruh Kualitas Layanan dan Harga Terhadap Kepuasan Pelanggan Poespa Salon & Spa Bekasi Barat. *Jurnal Ekonomi dan Industri e-ISSN, 2656*, 3169.
- Philip Kotler & Kevin Lane Keller (2009). *Manajemen Pemasaran*. 13th Edition. Penerbit Erlangga.
- Ardhi, B. M., & Wijaksana, T. I. (2020). Pengaruh Kualitas Website Terhadap Kepercayaan Dan Keputusan Pembelian (studi Pada Pengguna Website Bukalapak Tahun 2019). *eProceedings of Management*, 7(1).
- Utami, S. (2019). Pengaruh motivasi dan pelatihan program kelompok usaha bersama pada pelaku usaha kecil menengah dalam menangani tingkat kemiskinan di kecamatan kanigaran kota probolinggo (Doctoral dissertation, Universitas Panca Marga Probolinggo).
- Adil, A., Liana, Y., Mayasari, R., Lamonge, A. S., Ristiyana, R., Saputri, F. R., ... & Wijoyo, E. B. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif: Teori dan Praktik. *Jakarta: Get Press indonesia*.
- Nurjanah, D. A., Widiyanti, C., Putri, A. S., Hapipah, F. A., Gulo, H. Y., Sunaryani, R., ... & Pratiwi, S. R. (2023). Penerapan Materi Barisan Dan Deret Pada Matematika Ekonomi Terhadap Model Petumbuhan Penduduk. *Muqaddimah: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi dan Bisnis*, 1(2), 01-11.