

**BRIEFING DALAM MENINGKATKAN KINERJA  
KARYAWAN PADA SWALAYAN SURYA MART KOTA**

**SKRIPSI**



**Oleh:**

Luthfi Yoga Hendy Wibowo

NIM 401200067

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO**

**2024**

## ABSTRAK

**Wibowo, Luthfi Yoga Hendy, 2024.** *Briefing* Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Swalayan Surya Mart Kota. **Skripsi.** Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Ponorogo. Pembimbing Dr. Amin Wahyudi, S.Ag., M.E.I.

**Kata Kunci:** *Briefing*, Kinerja, Swalayan Surya Mart Kota

Kinerja diartikan sebagai hasil dari aktivitas yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja berperan penting dalam kemajuan perusahaan, untuk itu dibutuhkan *briefing* yang baik dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pelaksanaan *briefing* di swalayan Surya Mart Kota, Kabupaten Ponorogo.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data menggunakan teknik observasi, dokumentasi, dan wawancara yang dilakukan kepada pihak pemimpin outlet dan karyawan di swalayan Surya Mart Kota. Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deduktif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan *briefing* dalam meningkatkan kinerja karyawan di swalayan Surya Mart Kota telah diterapkan dengan baik. *Briefing* yang dilakukan setiap hari sudah sesuai dengan teori karena tujuan dari *briefing* itu sendiri adalah memberikan pengarahan tentang kinerja bawahan supaya tetap sesuai dengan visi dan misi perusahaan, agar selalu menerapkan standar operasional prosedur disetiap pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan dan menyampaikan informasi-infromasi yang dianggap penting dalam pelaksanaan pekerjaan. Pelaksanaan *briefing* dalam meningkatkan kinerja karyawan pada swalayan Surya Mart Kota ini sebenarnya memberikan dampak yang positif hal ini dibuktikan bahwa *briefing* memiliki dampak penting dalam memberikan kesadaran kepada karyawan tentang kesalahan spesifik yang mereka lakukan. Sehingga kinerja karyawan berjalan sesuai dengan prosedur perusahaan.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
Jl. Puspita Jaya Desa Pintu Jenangan Ponorogo

### LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Yang bertandatangan di bawah ini menerangkan bahwa skripsi atas nama;

NO	NAMA	NIM	JURUSAN	JUDUL
I	Luthfi Yoga Hendy Wibowo	401200067	Ekonomi Syariah	<i>Briefing</i> Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Swalayan Surya Mart Kota

Telah selesai melakukan bimbingan, dan selanjutnya disetujui untuk diujikan pada ujian skripsi.

Ponorogo, 14 November 2024

Mengetahui,

Ketua Jurusan Ekonomi Syariah



Dr. Luhur Prasetyo, S.Ag., M.E.I.

NIP. 197801122006041002

Menyetujui,

Dr. Amin Wahyudi, S.Ag., M.E.I.

NIP. 197502072009011007





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
Terakreditasi "B" Berdasarkan SK BAN-PT  
Nomor:2619/SK/BAN-PT/Ak-SURV/PT/XI/2016  
Jl. Pramuka No. 156 Telp. (0352) 481277 Fax. (0352) 461893  
Ponorogo  
Website: [www.iainponorogo.ac.id](http://www.iainponorogo.ac.id), email:  
[febi@iainponorogo.ac.id](mailto:febi@iainponorogo.ac.id)

### LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Naskah skripsi berikut ini:

Judul : *Briefing* Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Swalayan Surya  
Mart Kota

Nama : Luthfi Yoga Hendy Wibowo

NIM : 401200067

Jurusan : Ekonomi Syariah

Telah diujiakan dalam sidang Ujian Skripsi oleh Dewan Penguji Fakultas  
Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Ponorogo dan dapat diterima sebagai salah satu  
syarat memperoleh gelar sarjana dalam Bidang Ekonomi.

#### Dewan Penguji:

Ketua Sidang

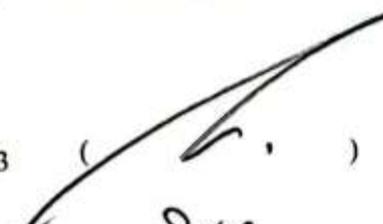
Dr. Aji Damanuri, M.E.I.  
NIP. 197506022002121003

Penguji I

Dr. Hj. Ely Masykuroh, M.St.  
NIP. 197202111999032003

Penguji II

Dr. Amin Wahyudi, S.Ag., M.E.I.  
NIP. 197502072009011007

(  )  
(  )  
(  )

Ponorogo, 27 November 2024  
Mengesahkan  
Dekan EBBI IAIN Ponorogo

  
Prof. Dr. H. Luthfi Hadi Aminuddin, M. Ag  
NIP. 197207142000031005

## SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang Bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Luthfi Yoga Hendy Wibowo  
NIM : 401200067  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam  
Program Studi : Ekonomi Syariah  
Judul Skripsi/Tesis : *Briefing* Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan  
Pada Swalayan Surya Mart Kota

Menyatakan bahwa naskah skripsi / tesis telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat diakses di [etheses.iainponorogo.ac.id](http://etheses.iainponorogo.ac.id). Adapun isi dari keseluruhan tulisan tersebut, sepenuhnya menjadi tanggung jawab dari penulis.

Demikian pernyataan saya untuk dapat dipergunakan semestinya.

Ponorogo, 02 Desember 2024



Luthfi Yoga Hendy Wibowo

## PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : LUTHFI YOGA HENDY WIBOWO

NIM : 401200067

Jurusan : Ekonomi Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

*"BRIEFING DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA SWALAYAN SURYA MART KOTA"*

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Ponorogo, 14 November 2024

Pembuat Pernyataan



Luthfi Yoga Hendy Wibowo  
NIM 401200067



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang menentukan kesuksesan produktivitas suatu organisasi. Dalam dunia bisnis yang kompetitif, memastikan bahwa setiap karyawan bekerja secara efektif dan efisien adalah prioritas utama bagi manajemen. Istilah "kinerja" sudah menjadi istilah yang sering digunakan dalam percakapan manajemen publik. Kinerja individu (pegawai) dan organisasi adalah dua sudut pandang umum pada istilah kinerja.<sup>1</sup> Kinerja adalah hasil dari apa yang dilakukan oleh satu atau lebih individu dalam suatu organisasi.<sup>2</sup> Kinerja menunjukkan tingkat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai sasaran, tujuan, misi, dan visinya.<sup>3</sup> Kinerja dapat didefinisikan sebagai output dari tindakan yang diambil untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja ini harus dilakukan dengan cara yang sah, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan prinsip dan tanggung jawab moral.

Kinerja karyawan yang kurang baik juga sangat mempengaruhi berjalannya produktivitas organisasi atau perusahaan. Karyawan yang kurang responsif akan menghambat pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Salah satu metode yang digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah *briefing*, yaitu sesi komunikasi langsung yang bertujuan untuk memberikan

---

<sup>1</sup> Sofyan Tsauri, Manajemen Kinerja (Jember: STAIN Jember Press, 2014), 1.

<sup>2</sup> Metik Asmike, Putri Oktavita Sari, Manajemen Kinerja (Madiun: UNIPMA PRESS, 2022),

3.

<sup>3</sup> Indra Bastian, Akuntansi Sektor Publik (Yogyakarta: BPFE, 2001), 329.

instruksi, memotivasi, serta menyelaraskan pemahaman dan tujuan di antara karyawan sebelum memulai pekerjaan.

*Briefing* adalah pengarahan atau proses diskusi yang ada di depan atau yang belum terjadi. Setiap saat, karyawan dan bawahan harus diberikan *briefing* untuk mensosialisasikan aturan dan kebijakan yang telah dibuat.<sup>4</sup> Melalui *briefing* yang rutin, operasional perusahaan akan lebih mudah dijalankan, serta karyawan dapat lebih memahami tujuan dan peraturan yang berlaku untuk meningkatkan standar operasional prosedur. *Briefing* harian membantu menanamkan keyakinan positif pada karyawan, yang memungkinkan operasional perusahaan berjalan lebih lancar. Ini karena karyawan akan lebih mudah memahami tujuan dan peraturan yang berlaku untuk meningkatkan standar prosedur operasional. Hal ini sangat penting untuk membantu bawahan memahami "Jobdesk" masing-masing dan memastikan bahwa semua pekerjaan dilakukan sesuai dengan harapan. Komunikasi *Briefing* membantu tim dan pimpinan tetap berhubungan dan memastikan bahwa tujuan dan target tetap dalam satu bahasa kerja, satu misi, dan visi.

Dalam praktiknya pelaksanaan *briefing* itu menemui banyak persoalan, sehingga penelitian ini ingin mengkaji lebih jauh di Swalayan Surya Mart Kota. Alasan pemilihan lokasi ini adalah karena swalayan ini memiliki sistem *briefing* yang diterapkan secara rutin untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Hal ini sejalan dengan fokus penelitian yang ingin mengkaji hubungan antara *briefing* dan kinerja karyawan.

---

<sup>4</sup> Liong Freddy, *Morning Briefing @work*, (Jakarta : Gramedia Pustaka Utama, 2013), 10.

Surya Mart adalah Badan Usaha Milik Muhammadiyah (BUMM) yang didirikan pada 5 Maret 1999 dan bergerak di bidang retail, grosir, serta distribusi. Secara resmi, pendiriannya tercatat dalam akta Notaris Soetomo, SH di Ponorogo pada 10 November 1999 dengan nomor 10. Anggaran dasar tersebut telah disahkan melalui Keputusan Menteri Hukum dan Perundang-undangan Republik Indonesia pada 10 Maret 2000 dengan nomor C-6120 HT.01.01.Th 2000.<sup>5</sup> Surya Mart memiliki banyak lokasi di wilayah Ponorogo, sehingga membutuhkan kinerja karyawan yang baik agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan umumnya menjadi acuan yang digunakan perusahaan untuk menilai performa karyawan.<sup>6</sup> Dengan kinerja karyawan atau sumber daya manusia yang baik perusahaan bisa mencapai tujuan yang sudah ditentukan.

Sumber Daya Manusia adalah individu yang berperan sebagai penggerak dalam suatu organisasi, baik di institusi maupun perusahaan, dan berfungsi sebagai aset yang perlu dilatih serta dikembangkan kemampuannya.<sup>7</sup> Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan dan keberlanjutan perkembangan perusahaan. Oleh karena itu agar kinerja karyawan meningkat, diperlukan beberapa program diantaranya mewajibkan *briefing* kerja sebelum memulai pekerjaan.

---

<sup>5</sup> Imam Haryadi, Luthfi Noor Mahmudi, “Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Suryamart Soekarno-Hatta Tahun 2019)” *Islamic Economics Journal of Unida* Vol. 6 No. 2 Desember 2020, 162.

<sup>6</sup> William Wijaya, “Analisis Kinerja Karyawan dan Faktor-Faktor yang Memengaruhinya: Studi Kasus di PT X”, (*Jurnal Ekonomi & Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika* Vol 19 No 1 2021), 33.

<sup>7</sup> Eri Susan, “Manajemen Sumber Daya Manusia”, (*Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* Vol 9 No 2 2019), 955.

Pelaksanaan *briefing* di Swalayan Surya Mart Kota dilakukan setiap hari pada pergantian shift khususnya sebelum dimulainya shift kedua. *Briefing* ini berlangsung selama sepuluh menit dan bertujuan untuk memastikan kesinambungan antara shift pertama dan shift kedua, sekaligus memberikan instruksi dan motivasi kepada karyawan. Dari pernyataan di atas maka penulis merasa perlu mengangkat permasalahan tersebut ke dalam sebuah penelitian berjudul “***Briefing* Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Swalayan Surya Mart Kota**”.

#### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan di atas, dapat ditentukan perumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan *briefing* yang ada di swalayan Surya Mart Kota dalam meningkatkan kinerja?
2. Mengapa dilakukan *briefing* setiap hari di swalayan Surya Mart Kota?
3. Bagaimana dampak *briefing* terhadap kinerja di swalayan Surya Mart Kota?

#### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka, tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pelaksanaan *briefing* yang ada di swalayan Surya Mart Kota dalam meningkatkan kinerja.
2. Untuk menganalisis mengapa *briefing* dilakukan setiap hari di swalayan Surya Mart Kota.

3. Untuk menganalisis dampak *briefing* terhadap kinerja di swalayan Surya Mart Kota.

#### **D. Manfaat penelitian**

Setelah Peneliti menyelesaikan penelitian ini, peneliti berharap bisa memberikan manfaat, diantaranya:

##### 1. Secara Teoritis,

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat khususnya bagi pengembangan ilmu ekonomi syariah, sebagai sumber bacaan atau dijadikan ferensi yang dapat memberikan informasi teoritis dan empiris pada pihak-pihak yang akan melakukan penelitian lebih lanjut mengenai *briefing* dalam meningkatkan kinerja karyawan, serta dapat menambah sumber pustaka yang telah ada.

##### 2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Swalayan Surya Mart Kota dapat digunakan sebagai informasi mengenai peran *briefing* dalam meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Bagi akademisi dan pembaca dapat menambah pengetahuan dan sebagai acuan penelitian selanjutnya.
- c. Bagi pendidikan dapat digunakan sebagai informasi yang berkaitan dengan peran *briefing* dalam meningkatkan kinerja karyawan.

#### **E. Studi Penelitian Terdahulu**

Penelitian sebelumnya menjadi referensi bagi peneliti untuk memperdalam pemahaman dan mengkaji penelitian yang sedang dilakukan. Studi terdahulu juga membantu peneliti dalam memposisikan dan menyoroti

orisinalitas penelitian. Sebagai bahan acuan, berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan tema penelitian ini.

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Shella Afnisa dengan judul "Pengaruh *Briefing* dan Pelatihan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan Lanud Driving Range Medan" (2017). Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif kausal, yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel X1, *briefing*, tidak memengaruhi motivasi kerja karyawan di Lanud Driving Range Medan secara signifikan, dan variabel X2, pelatihan kerja, memengaruhi motivasi kerja karyawan secara signifikan. Selain itu, kedua variabel, *briefing* dan pelatihan kerja, memengaruhi motivasi kerja karyawan secara bersamaan di Lanud Driving Range Medan. Berdasarkan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 45,5%, kedua variabel independen tersebut memiliki kemampuan untuk memprediksi motivasi kerja. Faktor tambahan yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian mempengaruhi bagian yang tersisa sebesar 54,5%..<sup>8</sup>

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Kamsuddin Hsb dan Sony Ramadhany dengan judul "Pengaruh *Briefing* dan Pengawasan Terhadap Kualitas kerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Data Ciptat" Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasilnya menunjukkan bahwa variabel *Briefing* (X1) berdampak positif dan signifikan terhadap Kualitas

---

<sup>8</sup> Shella Afnisa, Skripsi: *Pengaruh Briefing dan Pelatihan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan Lanud Driving Range Medan* (Medan: UMA, 2017).

Kerja (Y), dengan perbandingan thitung lebih besar dari ttabel (6,478 lebih besar dari 2,002) dan signifikansi 0,00 lebih kecil dari 0,05. Variabel Pengawasan (X2) juga berdampak positif dan signifikan terhadap Kualitas Kerja (Y), dengan perbandingan thitung lebih besar dari ttabel (8,683 lebih besar dari 2,002) dan signifikan  $Y = 4,226 + 0,279X1 + 0,651X2$  adalah hasil dari model regresi berganda.<sup>9</sup> Kedua penelitian ini sama-sama membahas *briefing* dan kineja karyawan; namun, lokasi dan metode yang digunakan peneliti dan peneliti sebelumnya berbeda.

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Dadang dan Feri Heriyanto dengan judul “Pengaruh *Briefing* Kerja Dan Peran Supervisor Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. GMF AEROSIA Tbk“. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian ini menemukan bahwa *briefing* kerja dan peran manajer secara bersamaan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Dadang dan Feri Heriyanto, variabel *briefing* kerja dan peran manajer memiliki kemampuan sebesar 89,1% untuk menjelaskan kinerja karyawan, dengan nilai R square 0,891.<sup>10</sup> Kedua penelitian ini sama-sama membahas *briefing* dan kineja karyawan; namun, lokasi penelitian dan metode yang digunakan peneliti dan peneliti sebelumnya berbeda.

Keempat, penelitian yang dilakukan oleh Maya Ayu Sulistyowati, Dewi Andriani, dan Vera Firdaus dengan judul “Pengaruh Pelatihan, *Briefing*, dan

---

<sup>9</sup> Kamsudin Hsb, Sony Ramadhany, “Pengaruh *Briefing* dan Pengawasan Terhadap Kualitas kerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Data Ciputat”, (Dynamic Management journal, Vol 7 No 1 Tahun 2023).

<sup>10</sup> Dadang dan Feri Heriyanto. "Pengaruh *Briefing* Kerja Dan Peran Supervisor Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. GMF AEROASIA Tbk." *Dynamic Management Journal* 4.1 (2020).

Pengawasan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Outsourcing”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan alat analisis skala Likert 1-5, yang kemudian diuji dengan program SPSS 24. Penelitian ini menunjukkan bahwa instruksi Konferensi Dan pengawasan, baik secara parsial maupun bersamaan, berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan PT. Karya Manunggal Jati.<sup>11</sup> Kedua penelitian ini sama-sama membahas *briefing* dan kinerja karyawan; namun, penelitian ini juga membahas pelatihan dan pengawasan kerja. Yang membedakan kedua penelitian ini adalah lokasinya dan metode yang digunakan oleh peneliti dan peneliti sebelumnya.

Kelima, penelitian yang dilakukan oleh Andi Kafrawi Jafar dengan judul “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putra 1912 Cabang Gowa”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja petugas kesehatan berbeda secara signifikan antara sebelum dan setelah *briefing*. Ini menunjukkan bahwa pelatihan adalah salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan memberikan rangsangan dari luar seperti dari atasan atau lingkungan kerja dan memberikan dasar untuk memenuhi rasa puas dan memenuhi tanggung jawab atas tugas yang diberikan.<sup>12</sup>

Keenam, penelitian yang dilakukan oleh Etika Rosmawi dengan judul “Analisis Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT

---

<sup>11</sup> Sulistyowati, Maya Ayu, Dewi Andriani, and Vera Firdaus. "Pengaruh Pelatihan, Briefing, Dan Pengawasan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Outsourcing." *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)* 7.3 (2024), 5724-5739.

<sup>12</sup> Endang Robaya, Sunarsih, la Ode Kamalia. "Efektivitas Briefing Terhadap Kinerja Petugas Kesehatan Di Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Benyamin Guluh" *Media Kesehatan Politeknik Kesehatan Makassar*, Vol XVI No. 2, Desember 2021.

Telekomunikasi Indonesia Witel Makassar”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja sangat penting bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Kinerja PT Telekomunikasi Indonesia Witel Makassar dapat dikatakan baik, karena mereka memiliki kepuasan kerja dan dapat meningkatkan reputasi perusahaan.<sup>13</sup> Kedua penelitian ini sama-sama berfokus pada kinerja karyawan; namun, penelitian pertama mengaitkan dengan motivasi, sedangkan penelitian kedua mengaitkan dengan *briefing*. Perbedaan antara kedua penelitian ini adalah lokasi dan elemen yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

Ketujuh, penelitian yang dilakukan oleh Rina Wirawan dengan judul “Peran Kepemimpinan Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Di Bintang Swalayan Ponorogo Perspektif Islam”. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan Islam membantu karyawan Bintang Swalayan Ponorogo bekerja lebih baik dengan menggunakan peran pribadi, membuat keputusan, dan memberikan informasi. Pemimpin juga menerapkan kegiatan Islam, seperti program kajian rutin bulanan untuk semua karyawan. Bintang swalayan menggunakan lima jenis kepemimpinan: otokritas, paternalistik, kharismatik, laissez-faire, dan demokratis. Namun, hanya kepemimpinan demokratis dan kharismatik yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pemimpin Bintang Swalayan Ponorogo sangat ramah dan tenang. Meskipun demikian, pemimpin bintang swalayan

---

<sup>13</sup> Etika Rosmawi, Skripsi: *Analisis Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Telekomunikasi Indonesia Witel Makassar*, Universitas Muhammadiyah Makassar. Makassar 2018.

dari sudut pandang demokratis ingin menerima kritik dan saran dari karyawan mereka dan patut diacu.<sup>14</sup>

Kedelapan, penelitian yang dilakukan oleh Chaerunnisa Rumianti dan Syahdila Madani dengan judul “*Briefing* Dan Pelatihan Kerja dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *briefing* dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan karyawan untuk bekerja pada PT. Bank Sulselbar Cabang Syariah Makassar jika dilakukan secara bersamaan atau secara terpisah. Dengan demikian, *briefing* dan pelatihan kerja merupakan komponen yang dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk bekerja.<sup>15</sup> Kedua penelitian ini sama-sama membahas *briefing* dan kinerja karyawan; namun, lokasi penelitian dan metode yang digunakan peneliti dan peneliti sebelumnya berbeda.

Kesembilan, penelitian yang dilakukan oleh Pipin Sukandi dan Yelli Eka Sumdahinata dengan judul Analisa Efektivitas Pelatihan “*Morning Briefing*” Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank “X”, TBK., Cabang Bandung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan *Morning Briefing* tidak meningkatkan kinerja teller. Ini mungkin karena materi yang digunakan tidak memenuhi standar penilaian kinerja teller. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi seberapa penting pelatihan *morning briefing* adalah sebagai berikut: metode penyampaian materi harus menarik dan memotivasi,

---

<sup>14</sup> Rina Wirawan, Skripsi: *Peran Kepemimpinan Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Di Bintang Swalayan Ponorogo Perspektif Islam*, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, Ponorogo 2019.

<sup>15</sup> Chaerunnisa Rumianti, Syahdila Madani. “*Briefing Dan Pelatihan Kerja Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan*” *Jurnal Ilmiah Bongaya (JIB)*, Vol 7 No 1, Juni 2023.

sedangkan isi harus disampaikan dengan jelas.<sup>16</sup> Kedua penelitian ini sama-sama membahas *briefing* dan kinerja karyawan; namun, lokasi penelitian dan metode yang digunakan peneliti dan peneliti sebelumnya berbeda.

Kesepuluh, penelitian yang dilakukan oleh Riana Harum dengan judul “Pemberian Bimbingan Karier Dalam Bentuk *Briefing* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT. Karya Independen Lestari Kota Padangsidimpun”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi karyawan berubah setelah materi diberikan dan tindakan diterapkan. Karyawan terlambat, lalai, dan tidak mencapai target penjualan. Di PT. Karya Independen Lestari Kota Padangsidimpun, instruksi dan pelatihan tentang motivasi kerja telah berhasil dilaksanakan.<sup>17</sup> Persamaan antara kedua penelitian ini adalah fokus penelitian yang mana sama-sama membahas tentang *briefing*, perbedaannya adalah lokasi penelitian dan juga metode yang digunakan peneliti dan peneliti terdahulu berbeda.

Kesebelas, penelitian yang dilakukan oleh Irwan Efendi dengan judul “Peran Pengawasan Syariah Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Azwa Properti *Management*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan dan karyawan menjadi lebih teratur dan terorganisir dalam melaksanakan tugas kerja. Ini menghasilkan target kerja yang lebih memuaskan bagi pimpinan, lebih sedikit kecurangan, dan karyawan lebih

---

<sup>16</sup> Pipin Sukandi, Yeli Eka Sumdahinata, “Analisa Efektivitas Pelatihan Morning *Briefing* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank “X”, TBK., Cabang Bandung”, (Journal of Business Management Education Vol 9 No 5 2020)

<sup>17</sup> Rina Hanum, SKRIPSI: *Pemberian Bimbingan Karier Dalam Bentuk Briefing Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT. Karya Independen Lestari Kota Padangsidimpun*, IAIN Padangsidimpun, Padangsidimpun 2018.

memahami bidang dan tanggung jawab masing-masing.<sup>18</sup> Kedua penelitian ini sama-sama berfokus pada kinerja karyawan; namun, penelitian pertama berfokus pada pengawasan syariah, sedangkan penelitian kedua berfokus pada *briefing* untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kedua belas, penelitian yang dilakukan oleh Yosita Oktavia dengan judul “Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bumi Menara Internusa di Lampung Selatan”. Penelitian ini menggunakan metode analisis kualitatif dan kuantitatif. Metode populasi digunakan untuk mengumpulkan data penelitian dari seluruh karyawan PT. Bumi Menara Internusa, yang berjumlah 33 orang. Hasil analisis kuantitatif menunjukkan bahwa presentase kontribusi variabel independen pengawasan (X) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y) sebesar 24,8%. Faktor-faktor lain memengaruhi sisa. Nilai t hitung antara pengawasan kinerja karyawan = 3,200, lebih besar dari tabel t 1,629. Ini adalah hasil dari uji hipotesis parsial dengan uji t. Oleh karena itu, kinerja karyawan PT. Bumi Menara Internusa di Lampung Selatan dipengaruhi oleh pengawasan.<sup>19</sup> Kedua penelitian ini sama-sama berfokus pada kinerja karyawan, tetapi penelitian Yosita lebih berfokus pada pengawasan kinerja karyawan, sedangkan peneliti lebih berfokus pada meningkatkan kinerja karyawan. Ada juga perbedaan antara metode yang digunakan oleh peneliti dan peneliti sebelumnya.

---

<sup>18</sup> Irwan Efendi, SKRIPSI: *Peran Pengawasan Syariah Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Azwa Properti Management*, IAIN PONOROGO, PONOROGO 2023.

<sup>19</sup> Yosita Oktavia, “Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bumi Menara Internusa Di Lampung Selatan”, *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai*, Volume 2, Nomor 2, (2018), 37.

Ketiga belas, penelitian yang dilakukan oleh Hesti Suprihatiningrum yang berjudul “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Studi Kasus Karyawan Kantor Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, dan desain pekerjaan memengaruhi prestasi kerja karyawan Kantor Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah, baik secara parsial maupun secara bersama-sama.<sup>20</sup> Dibandingkan dengan peneliti, penelitian Hesti Suprihatiningrum berkonsentrasi pada faktor-faktor prestasi kerja karyawan, sedangkan peneliti berkonsentrasi pada seberapa besar peran *briefing* terhadap kinerja karyawan.

Keempat belas, penelitian yang dilakukan oleh Nova Susanti dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Napolly Sentul Bogor”. Penelitian ini menggunakan metode analisis kualitatif dan kuantitatif. Metode pengolahan data yang digunakan, analisis deskriptif, analisis regresi sederhana, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berdampak positif pada kinerja karyawan PT Napolly Sentul Bogor. Persamaan regresi sederhana yang diperoleh adalah  $Y = 28,091 + 0,493X$ , dan nilai uji hipotesis adalah  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel 4,283 dan lebih besar dari 1,98350. Hasil dari analisis determinasi menunjukkan bahwa  $KD$  adalah 55,4%. Jumlah yang tersisa, 100% dikurangi 55,4%, menjadi 44,6% dipengaruhi oleh variabel lain

---

<sup>20</sup> Hesti Suprihatiningrum, “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Studi Kasus Karyawan Kantor Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah”, Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis, Vol 1, No 1, 2012.

yang tidak berkaitan dengan motivasi kerja.<sup>21</sup> Perbedaannya penelitian Nova Susanti lebih berkonsentrasi pada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan peneliti berkonsentrasi pada seberapa besar peran *briefing* terhadap kinerja karyawan. Selain itu, metode yang digunakan oleh peneliti dan peneliti sebelumnya berbeda.

Kelima belas, penelitian yang dilakukan oleh Ekawati Ningtyas Putri, Sri Nuringwahyu, dan Ratna Nikin Hardati dengan judul “Peranan Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan”. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada lima peran motivasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Peran-peran ini mencakup peluang untuk berkembang dan berkembang dalam pekerjaan dengan tujuan meningkatkan kinerja karyawan, meningkatkan kualitas pelayanan karyawan, meningkatkan kredibilitas karyawan, dan meningkatkan peluang karyawan untuk berkembang.<sup>22</sup> Kedua penelitian ini memiliki metode yang sama. Yang membedakan mereka dari peneliti sebelumnya adalah bahwa Ekawati dkk. berkonsentrasi pada Peranan Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan, sedangkan peneliti ini berkonsentrasi pada *Briefing* Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan.

## **F. Metode Penelitian**

### **1. Jenis dan Pendekatan Penelitian**

#### **a. Jenis Penelitian**

---

<sup>21</sup> Nova Susanti, SKRIPSI: *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Napolly Sentul Bogor*, Universitas Pakuan Bogor, Bogor Mei 2022.

<sup>22</sup> Ekawati Ningtyas Putri, Sri Nuringwahyu, dan Ratna Nikin Hardati, “*Peranan Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan*”, *JIAGABI*, Vol. 8, No. 1 Januari 2019, hal 26-32.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) untuk secara khusus dan realistis menemukan bagaimana *briefing* dapat meningkatkan kinerja karyawan di Swalayan Surya Mart Kota. Penelitian lapangan adalah penelitian yang menggunakan informasi yang diperoleh dari sasaran penelitian yang selanjutnya disebut informan atau narasumber melalui instrumen pengumpulan data seperti wawancara, observasi dan sebagainya.<sup>23</sup> Penelitian ini dilakukan langsung di lapangan untuk memperoleh data yang valid mengenai peran *briefing* dalam meningkatkan kinerja karyawan di Swalayan Surya Mart Kota.

#### b. Pendekatan Penelitian

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis memakai pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif merujuk pada metode penelitian yang melibatkan pengamatan dan wawancara. Dalam penelitian ini, peneliti akan mengkaji bagaimana *briefing* dapat meningkatkan kinerja karyawan secara langsung melalui interaksi dengan pimpinan dan karyawan Swalayan Surya Mart Kota, baik melalui ucapan maupun tindakan. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kualitatif, yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau pernyataan dari pimpinan dan karyawan. Penelitian kualitatif berfokus pada prosesnya dan pemaknaan hasilnya

---

<sup>23</sup> Rahmadi, *Pengantar Metodologi Penelitian*, (Antasari Press, 2011), 15.

karena sifatnya yang mendasar, naturalistik, dan tidak dapat dilakukan di laboratorium, melainkan di lapangan.<sup>24</sup>

## 2. Kehadiran Peneliti

Pada penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif, peran peneliti sangat berpengaruh dalam menentukan rancangan mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengumpulan data-data informasi, penafsiran pada data dan menjadi pelapor hasil dari penelitiannya.<sup>25</sup> Salah satu ciri penelitian kualitatif dari penelitian ini adalah proses pengumpulan data, di mana peneliti bertindak sebagai pengamat dan melakukan pengamatan yang cermat untuk memastikan bahwa data yang mereka kumpulkan akurat..

Berdasarkan pertimbangan tersebut, kehadiran peneliti di Swalayan Surya Mart Kota tidak hanya berfungsi sebagai alat penelitian, tetapi juga sangat penting dalam keseluruhan proses penelitian. Kedalaman dan keakuratan analisis data bergantung pada peneliti, yang akan berada langsung di lapangan karena diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan, termasuk mengunjungi lokasi penelitian.

## 3. Lokasi Penelitian

Peneliti memulai penelitian dengan menetapkan lokasi. Penelitian ini dilaksanakan di Swalayan Surya Mart Kota, yang beralamat di Jl. Batoro Katong No.239, Kranggan, Patihan Wetan, Kecamatan Ponorogo,

---

38. <sup>24</sup> Abdussamad Zuchri, *Metode Penelitian Kualitatif* (Makassar: Syakir Media Press, 2021),

<sup>25</sup> Ulber Silalahi, *Methodo Penelitian social* (Bandung: PT Refika Aditama, 2009), 289.

Kabupaten Ponorogo. Pemilihan lokasi tersebut tidak semata mata tanpa adanya alasan, alasan memilih lokasi tersebut karena berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan, *briefing* yang dilakukan di Surya Mart Kota tersebut memberikan dampak positif bagi karyawan. Namun, di sisi lain pembawaan materi *briefing* yang kurang relevan justru membuat *briefing* tersebut tidak berjalan secara optimal sehingga hal tersebut berpotensi menyebabkan karyawan cenderung menganggapnya tidak penting, yang dapat mengurangi efektivitas komunikasi dan pembelajaran.

#### 4. Data dan Sumber Data

Data terdiri dari kumpulan informasi tentang objek yang diteliti.<sup>26</sup> Data dikumpulkan melalui proses pencarian dan pengamatan yang tepat dari berbagai sumber.<sup>27</sup> Data primer dan sekunder merupakan sumber data yang dikumpulkan dalam penelitian ini. Sumber data lain yang diperlukan oleh penulis untuk menyelesaikan masalah yang dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### a. Data Primer

Data primer terdiri dari percakapan lisan, kata-kata, atau tindakan yang dilakukan oleh orang yang dapat dipercaya.<sup>28</sup> Data primer dalam penelitian ini adalah untuk data-data yang menjawab rumusan masalah

---

<sup>26</sup> Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Sosial dan ekonomi*, (Jakarta : Prenada Media Group, 2015), 123.

<sup>27</sup> Laeli nur Azizah, “*Pengertian Data: Fungsi, Manfaat, jenis, dan Contohnya*” (<https://www.gramedia.com/literasi/pengertian-data/>, diakses pada 17 mei 2023, 2021).

<sup>28</sup> Sandu Siyoto dan M. Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian*, (Sleman: Literasi Media Publishing, 2015), 28.

satu, dua, dan tiga karena ini mengambil dari sumbernya adalah ketua outlet dan juga karyawan.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data pendukung penelitian yang diperoleh dari buku, jurnal, atau sumber lain yang relevan dengan topik penelitian. Dalam penelitian ini, data sekunder data umum yang diambil dari artikel tentang sejarah berdirinya Swalayan Surya Mart Kota.

## 5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah aspek penting dalam penelitian, karena tanpa memahami teknik ini, peneliti tidak akan memperoleh data yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Terdapat beberapa metode pengumpulan data yang bisa diterapkan, seperti observasi, wawancara, dokumentasi, atau kombinasi dari ketiganya. Dalam penelitian ini, peneliti menerapkan metode pengumpulan data sebagai berikut:<sup>29</sup>

### 1. Teknik Observasi

Teknik pengumpulan data melalui observasi diterapkan ketika penelitian berkaitan dengan perilaku manusia, proses kerja, fenomena alam, dan saat jumlah responden yang diamati tidak terlalu banyak. Observasi ini dapat dibedakan menjadi observasi berperan serta dan non-berperan serta. Observasi berperan serta adalah jenis pengamatan di mana peneliti ikut serta dalam aktivitas sehari-hari individu yang

---

<sup>29</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2020), 300.

diamati atau dijadikan sumber data penelitian. Selama proses pengamatan, peneliti berpartisipasi dalam kegiatan yang dilakukan oleh sumber data dan merasakan pengalaman serta tantangan yang mereka hadapi.<sup>30</sup> Kedua, observasi non-berperan serta peneliti tidak terlibat mereka hanya bertindak sebagai pengamat independen.<sup>31</sup>

Metode observasi merupakan studi yang dilakukan secara sistematis dan sengaja terhadap fenomena sosial serta gejala alam melalui pengamatan dan pencatatan.<sup>32</sup> Observasi dilakukan secara sistematis (berkerangka), mulai dari teknik yang digunakan hingga pencatatannya.<sup>33</sup>

Dalam penelitian ini, peneliti menerapkan observasi partisipatif, di mana peneliti terlibat langsung dalam kegiatan sehari-hari untuk mengamati semua aspek yang berhubungan dengan pelaksanaan *briefing* di Swalayan Surya Mart Kota, yang menjadi lokasi penelitian, kemudian mengapa *briefing* dilakukan setiap hari, dan bagaimana dampak *Briefing* terhadap kinerja di swalayan surya mart kota. Observasi ini dilakukan pada tanggal 16 Januari 2023 sampai 29 Januari 2023.

## 2. Teknik Wawancara

Teknik wawancara digunakan ketika peneliti akan melakukan studi pendahuluan atau penjajakan awal guna menemukan masalah

---

<sup>30</sup> *Ibid.*, 195.

<sup>31</sup> *Ibid.*, 196.

<sup>32</sup> Sutriyono Hadi, *Metodologi Research*, Yogyakarta: fakultas psikologi UGM, 1993), 136.

<sup>33</sup> *Ibid.*, 147.

yang diteliti. Ini juga digunakan apabila peneliti ingin mempelajari lebih banyak tentang responden. Dalam penerapan metode wawancara, peneliti perlu memegang prinsip bahwa responden adalah pihak yang paling memahami dirinya sendiri. Apa yang disampaikan oleh responden kepada peneliti dianggap benar dan dapat diandalkan, serta penafsiran responden terhadap pertanyaan peneliti dianggap sesuai dengan maksud peneliti.<sup>34</sup>

Ada dua jenis wawancara: terstruktur dan tidak terstruktur. Pertama, wawancara terstruktur mengumpulkan data hanya jika peneliti atau pengumpul data sudah yakin dengan informasi yang mereka peroleh. Oleh karena itu, pengumpul data telah menyiapkan alat penelitian berupa pertanyaan tertulis dengan jawaban alternatif untuk wawancara. Kedua, wawancara tidak terstruktur adalah wawancara yang bebas dan tidak terikat di mana peneliti tidak menggunakan alat wawancara yang terstruktur secara sistematis untuk mengumpulkan data. Dalam penelitian pendahuluan, wawancara tidak terstruktur atau terbuka sering digunakan untuk mempelajari responden secara lebih mendalam karena peneliti tidak tahu secara pasti apa yang akan mereka peroleh, sehingga peneliti sangat memperhatikan apa yang dikatakan responden.

Metode wawancara adalah teknik pengumpulan data tanya jawab satu arah yang digunakan secara sistematis sesuai dengan tujuan

---

<sup>34</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, 2020. 197.

survei.<sup>35</sup> Dalam penelitian, wawancara adalah teknik pengumpulan data yang digunakan untuk mendapatkan informasi secara lisan melalui komunikasi langsung dengan subjek penelitian dalam situasi nyata maupun buatan.<sup>36</sup> Berguna sebagai pelengkap metode observasi lapangan. Metode wawancara mendalam yang tidak terstruktur menghasilkan data yang tidak tersedia. Percakapan ini dilakukan oleh dua orang: orang yang mengajukan pertanyaan dan orang yang menjawabnya.<sup>37</sup>

Peneliti melakukan wawancara tidak terstruktur untuk mendapatkan informasi lebih lanjut tentang *briefing* yang dilakukan di swalayan Surya Mart Kota. Teknik Wawancara ini digunakan untuk mengumpulkan data rumusan masalah satu, dua, dan tiga dan juga profil perusahaan. Selama proses pengumpulan data, peneliti meminta informasi dari pimpinan outlet dan karyawan.

### 3. Teknik Dokumentasi

Metode pengumpulan data dan informasi dalam bentuk tulisan, buku, arsip, dokumen, angka, dan gambar, serta laporan dan keterangan yang dapat mendukung penelitian dikenal sebagai dokumentasi.<sup>38</sup> Dokumentasi dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan data

---

<sup>35</sup> Sutriyono Hadi, *Metodologi Research*, Yogyakarta: fakultas psikologi UGM, 1993), 136.

<sup>36</sup> Winarno Surachmad, *Pengantar Penelitian Ilmiah*, (Bandung: Tarsito, 2003), 162.

<sup>37</sup> Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2003), 117.

<sup>38</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R & D* (Bandung: Alfabeta, 2014),

struktur pengelola, dan data-data lain yang dapat menunjang penelitian ini.

## 6. Teknik Pengolahan Data

Setelah data lapangan dikumpulkan, analisis deskriptif kualitatif digunakan untuk memprosesnya dalam tiga tahap: pengurangan data, penyampaian data, dan verifikasi data atau kesimpulan. Data tersebut diperoleh dari swalayan Surya Mart Kota. Pengolahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### a. Reduksi Data

Reduksi data adalah proses Pemilihan dan penyederhanaan data mentah yang diperoleh di lapangan.<sup>39</sup> Dari awal kegiatan hingga akhir pendataan, kegiatan ini dilakukan secara berkala. Peneliti kemudian mereduksi data yang berhubungan dengan evaluasi kinerja pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai.

### b. Penyajian Data

Menyajikan data berarti peneliti mengambil beberapa data dari total data dan mengumpulkan kumpulan data, dan langkah selanjutnya adalah memasukkannya ke dalam inti pembahasan yang dijelaskan dari temuan lapangan. Data yang diperoleh dirinci dengan derajat validitas dan dianalisis menggunakan pendekatan kualitatif. Data yang diperoleh dari observasi, wawancara, dan dokumentasi yang dilakukan di swalayan dengan beberapa karyawan digunakan untuk menganalisis dan

---

<sup>39</sup> Ahmad Rijali, "Analisis Data Kualitatif", (Jurnal Alhadharah Vol 17 No 33 2018). 91.

menentukan validitas data. Peneliti mewawancarai pimpinan dan karyawan.

c. Penarik Kesimpulan

Menarik kesimpulan adalah proses menarik kesimpulan dari data yang telah direduksi dan mempresentasikannya dalam bentuk cerita deskriptif. Kesimpulan ditarik menurut pola induktif dan kesimpulan umum ditarik dari pernyataan konkret.

Dalam hal ini, peneliti menganalisis sejumlah data khusus yang berkaitan dengan subjek penelitian sebelum sampai pada kesimpulan umum. Peneliti juga menggunakan pola induktif. Yakni dengan cara menganalisis data dari suatu kasus tertentu, mengambil kesimpulan yang diharapkan dapat diterima secara umum, lalu menyusunnya ke dalam kerangka tulisan yang utuh.<sup>40</sup>

## 7. Teknik Pengecekan Keabsahan Data

Dalam teknik pengecekan keabsahan data, peneliti menggunakan teknik triangulasi. Teknik triangulasi adalah cara untuk memeriksa keabsahan data dengan menggunakan sesuatu yang lain daripada data yang perlu diperiksa atau sebagai perbandingan dengan data.<sup>41</sup> Triangulasi dalam pengujian kredibilitas diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai waktu. Dengan demikian terdapat triangulasi sumber, triangulasi teknik pengumpulan data, dan waktu.

---

<sup>40</sup> Muhammad Arif Tito, *Masalah dan Hipotesis Penelitian Social-Keagamaan* (Cet ke-1, Makassar : Andira Publisher, 2005), 9.

<sup>41</sup> *Ibid.*, 330.

a) Triangulasi Sumber

Untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Data yang diperoleh dianalisis oleh peneliti sehingga menghasilkan suatu kesimpulan selanjutnya dimintakan kesepakatan.

b) Triangulasi Teknik

Untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Misalnya untuk mengecek data bisa melalui wawancara, observasi, dokumentasi. Bila dengan teknik pengujian kredibilitas data tersebut menghasilkan data yang berbeda, maka peneliti melakukan diskusi lebih lanjut kepada sumber data yang bersangkutan untuk memastikan data mana yang dianggap benar.

c) Triangulasi Waktu

Data yang dikumpulkan dengan teknik wawancara di siang hari dan sore hari pada saat narasumber memiliki waktu senggang, sehingga bisa memberikan data lebih valid.

## 8. Teknik Analisis Data

Analisis data kualitatif adalah proses mengatur urutan data ke dalam pola, kategori, dan satuan uraian dasar. Analisis data kualitatif dilakukan ketika data empiris, yang berupa kumpulan kata-kata daripada rangkaian angka, tidak dapat disusun dalam kategori-kategori atau struktur

klasifikasi.<sup>42</sup> Penulis menganalisis data deskriptif kualitatif dengan menguraikan data dari wawancara dalam bahasa yang mudah dipahami. Setelah itu, mereka menarik kesimpulan.<sup>43</sup>

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode deduktif untuk menganalisis data dimulai dengan membahas teori umum dan kemudian memasukkannya ke dalam situasi khusus, yaitu dengan melihat kejadian di lapangan, lalu menganalisisnya dan membuat kesimpulan. Dalam hal ini, setelah mendapatkan data dari penelitian, penulis kemudian menganalisis data tersebut terkait bagaimana *briefing* membantu karyawan meningkatkan kinerja di Swalayan Surya Mart Kota.

#### **G. Sistematika Pembahasan**

Skripsi ini dibagi menjadi lima bab, masing-masing terdiri dari beberapa bab yang saling terkait, untuk membuat pembahasan lebih mudah dipahami. Sistematika pembahasan ini bertujuan untuk memastikan bahwa skripsi ini sesuai dengan bidang penelitian yang dilakukan.:

Bab I Pendahuluan, bab ini berisikan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, keuntungan dari penelitian, studi penelitian sebelumnya, metode penelitian (pendekatan dan jenis penelitian, kehadiran peneliti, lokasi penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, analisis data, dan keabsahan data) dan proses pembahasan sistematis dibahas dalam bab ini.

---

<sup>42</sup> Ulber Silalahi, *Metode Penelitian Sosial* (Bandung: PT Refika Aditama, 2009), 339.

<sup>43</sup> Burhan Bugin, *Penelitian Kualitatif* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010), 47.

Bab II Teori Kinerja dan *Briefing*, pada bagian ini membahas tentang teori-teori yang digunakan dan berkaitan penelitian yang meliputi teori tentang kinerja, dan teori *briefing*. Definisi kinerja dan *briefing*, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, indikator kinerja, tujuan dan manfaat *briefing*, indikator penilaian *briefing*.

Bab III Pelaksanaan *Briefing* Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan, pada bab ini berisikan tentang gambaran umum dan sejarah berdirinya Swalayan Surya Mart Kota, visi dan misi, fungsi dan job deskripsi, pelaksanaan *briefing*, mengapa *briefing* dilakukan setiap hari, dan dampak *briefing* terhadap kerja karyawan.

Bab IV Analisis Pelaksanaan *Briefing* Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan, bab ini berisi hasil dari analisis data yang dilakukan berkaitan dengan pelaksanaan *briefing* dalam meningkatkan kinerja karyawan, mengapa *briefing* dilakukan setiap hari, dan dampak *briefing* terhadap kerja karyawan.

Bab V Penutup, bab ini akan menjelaskan mengenai kesimpulan dan saran yang sesuai dengan rumusan masalah, hal ini bertujuan untuk mengetahui hasil dari *briefing* yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja di swalayan Surya Mart Kota.

## BAB II

### KINERJA DAN BRIEFING

#### A. KINERJA

##### 1. Pengertian Kinerja

Istilah "kinerja" telah menjadi istilah yang sering digunakan dalam percakapan manajemen publik. Kinerja individu (pegawai) dan organisasi adalah dua sudut pandang umum pada istilah kinerja.<sup>1</sup> Kinerja adalah hasil dari apa yang dilakukan oleh satu atau lebih individu dalam suatu organisasi.<sup>2</sup> Kinerja menunjukkan tingkat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai sasaran, tujuan, misi, dan visinya.<sup>3</sup> Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.<sup>4</sup> Menurut Wesson di dalam tulisan yang telah dikutip oleh Eddy Madiono Sutanto, menyatakan bahwasanya kinerja karyawan ialah serangkaian perilaku karyawan yang memberi kontribusi baik secara positif ataupun negative terhadap penyelesaian tujuan organisasi.<sup>5</sup> Menurut Kasmir kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam

---

<sup>1</sup> Sofyan Tsauri, *Manajemen Kinerja* (Jember: STAIN Jember Press, 2014), 1.

<sup>2</sup> Metik Asmike, *Putri Oktavita Sari, Manajemen Kinerja* (Madiun: UNIPMA PRESS, 2022),

3.

<sup>3</sup> Indra Bastian, *Akuntansi Sektor Publik* (Yogyakarta: BPFE, 2001), 329.

<sup>4</sup> Irham Fahmi, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas* (Bandung: Mandar Maju 2016), 12

<sup>5</sup> Eddy Madiono Sutanto, dkk, "Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan", JMK No 2 (September 2015), 137.

menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.<sup>6</sup>

Sedangkan menurut Mangkunegara Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai atau seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>7</sup>

Berdasarkan penafsiran definisi kinerja oleh para ahli di atas, penulis memahami bahwa kinerja dapat diartikan sebagai hasil dari aktivitas yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja ini harus dilaksanakan secara sah, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan prinsip moral serta tanggung jawab yang diberikan.

## 2. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Peningkatan kinerja tidak dapat terwujud apabila tidak ada pengelolaan atau manajemen yang baik, yang dapat mendorong upaya-upaya institusi untuk meningkatkan kinerja. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan

---

<sup>6</sup> Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016), 182.

<sup>7</sup> Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* (Bandung: Refika Aditama, 2016), 67.

organisasi, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.<sup>8</sup>

### 3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:<sup>9</sup>

#### a. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

#### b. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

#### c. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

---

<sup>8</sup> Novia Ruth Silaen, *Kinerja Karyawan* (Bandung: Widina Bhakti Persada, 2021), 112.

<sup>9</sup> Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016), 189-193.

d. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

e. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

f. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

g. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

h. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.

i. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

j. Lingkungan kerja disekitar

Merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja.

Menurut Mangkunegara faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut:<sup>10</sup>

1. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Kemampuan (*ability*) seorang karyawan terdiri dari kemampuan prestasi (IQ) dan kemampuan kenyataan (*knowledge + Skill*). Dengan kata lain, karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110–120),

---

<sup>10</sup> Mangkunegara Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung. PT Remaja Rosdakarya, 2011), 67-68.

menerima pelatihan yang memadai untuk posisinya, dan mahir dalam mengerjakan tugas sehari-hari mereka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan harus ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keahliannya.

## 2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi berasal dari sikap seorang pegawai terhadap situasi kerjanya. Kondisi ini mendorong mereka untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

## 4. Indikator Kinerja

Ada beberapa hal yang sebaiknya dimiliki oleh karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan guna menambah kualitas dan meningkatkan produktifitas kerja. Menurut Kasmir yang dikutip Kevin Isa Zahroni dan Dwi Setya Nugrahini bahwasanya ada beberapa faktor yang dapat dijadikan indikator untuk mengukur kinerja karyawan diantaranya ialah:<sup>11</sup>

- a. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap kemampuan dan keterampilan karyawan.
- b. Kuantitas, merupakan ukuran nilai yang dinyatakan dengan angka dari hasil yang diperoleh oleh suatu perusahaan. Pencapaian suatu perusahaan bisa diukur dengan angka yang dikaitkan dengan kinerja.

---

<sup>11</sup> Kevin Isa Zahroni, Dwi Setya Nugrahini, “Peran Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di LKP Bahana Bina Prestasi Ponorogo”, (Journal of Economics and Business Research Vol, 3, No 1, 2023), 37.

Jumlah target yang diharapkan melebihi dari target yang telah ditetapkan, produksi yang dihasilkan dapat dalam bentuk siklus kegiatan yang terselesaikan.

- c. Ketepatan Waktu menjadi salah satu aspek penting dalam penilaian suatu pekerjaan. Ketepatan waktu menjadi penting karena dapat menunjukkan karakter dan kepribadian seseorang dalam melakukan segala sesuatu. Seseorang dengan disiplin tinggi akan mampu bekerja dengan baik dan terstruktur.
- d. Efektivitas, merupakan sebuah keadaan yang menunjukkan suatu keberhasilan dari sebuah pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang. Efektivitas mengacu pada tingkat kesesuaian dari target awal yang telah direncanakan dengan target yang telah diraih.
- e. Efisiensi, merupakan suatu cara dalam organisasi atau perusahaan dalam menggunakan sumber daya berupa waktu, biaya dan usaha seminimal mungkin untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Efisien bisa diartikan sebagai metode yang benar dalam memperoleh tujuan dan capaian yang maksimal.<sup>12</sup>

Menurut Sedarmayanti indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan/atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai

---

<sup>12</sup> *Ibid.*

atau melihat tingkat kinerja, baik dalam tahap perencanaan, pelaksanaan, maupun setelah kegiatan selesai dan berfungsi.<sup>13</sup>

## 5. Kinerja Dalam Perspektif Islam

Kinerja dalam perspektif Islam merupakan salah satu sarana hidup dan aktivitas yang mempunyai peran yang penting dalam kehidupan sosial. Bekerja sebagaimana dianjurkan oleh agama, bahkan bekerja sering dijadikan tolak ukur untuk menilai seseorang. Menurut ajaran Islam, setiap orang dituntut untuk mandiri. Dengan kata lain, hendaknya seseorang mencukupi kebutuhannya sendiri dengan cara berusaha dan bekerja walaupun berat. Dilihat dari segi ekonomi, bekerja adalah salah satu sarana produksi yang sangat penting disamping modal dan faktor-faktor alam lainnya.<sup>14</sup>

Dalam konsep Islam, bekerja adalah kewajiban bagi setiap manusia, walaupun Allah telah menjamin rezeki setiap manusia, namun rezeki tersebut tidak akan datang kepada manusia tanpa usaha dari orang yang bersangkutan. Oleh karena itu, jika seseorang ingin berkecukupan dan sejahtera, ia harus bekerja.<sup>15</sup> Sebagaimana dijelaskan dalam Al-Qur'an Surah At-Taubah/09:105.

---

<sup>13</sup> Sedarmayanti, *Manajemen Sumberdaya Manusia Reformasi Birokrasi dan manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Bandung: PT Refika Aditama, 2014), 198.

<sup>14</sup> Eni Haryani, Tesis: *Analisis Pengukuran Kinerja Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan Berdasarkan Masalah Scorecard*, program Pascasarjan Universitas Negeri Islam Sumatera utara, 2018, 42.

<sup>15</sup> *Ibid.*

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ

وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠١﴾

Artinya: dan Katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.<sup>16</sup>

Adapun indikator kinerja dalam perspektif Islam berdasarkan hasil penelitian Alimuddin yang mengemukakan terdapat empat elemen penilaian kinerja yang sesuai dengan perspektif Islam yaitu:<sup>17</sup>

1. Material, adalah keuntungan atau laba yang cukup untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga yang diperoleh dengan cara jujur, tidak merugikan orang lain dan digunakan untuk investasi demi keberlangsungan hidup perusahaan.
2. Mental, yaitu dalam melakukan sebuah pekerjaan hendaknya dilakukan dengan tekun dan perasaan bahagia, menikmati hasil yang diperoleh, dan menumbuhkan kepercayaan diantara sesama.
3. Spritual, yaitu lebih mendekatkan diri kepada Allah SWT. Menganggap bekerja sebagai sarana ibadah kepada Allah SWT. Selalu merasa

<sup>16</sup> Nu Online, *Surat At Taubah Ayat 105*, (<https://quran.nu.or.id/at-taubah/105/>, diakses pada 12 Oktober 2024).

<sup>17</sup> Bagus Mohammad Ramadhan dan Muhammad Nafik Hadi Ryandono, "Etos Kerja Islam Pada Kinerja Bisnis Pedagang Muslim Pasar Besar Kota Madiun", *Jurnal JESTT* Vol, 2, 2015, 281).

bersyukur dengan hasil yang diperoleh dan tetap taat dan konsisten dengan aturan serta hukum-hukum Allah.

4. Persaudaraan, yaitu terciptanya hubungan sosial yang harmonis baik dalam lingkungan perusahaan maupun lingkungan masyarakat sekitar dengan memberikan pekerjaan kepada orang-orang miskin, berbagi dengan masyarakat sekitar, memenuhi kebutuhan masyarakat dengan produk dan jasa yang halal dan memiliki kualitas tinggi dengan harga terjangkau. Dalam konteks ini, prinsip memberi lebih baik daripada menerima menjadi salah satu landasan filantropi Islam, membantu orang lain yang membutuhkan.<sup>18</sup>

Agama memegang peranan penting dalam membentuk dan membangun peradaban manusia. Oleh karena itu, agama berperan dalam upaya manusia membangun dunia ini. Hal ini terjadi karena agama mewakili proyek manusia di pusat dunia dan memberikan makna kemanusiaan terhadap kosmos dan budayanya.<sup>19</sup>

## B. BRIEFING

### 1. Pengertian *briefing*

*Briefing* adalah suatu pengarahan atau proses membahas yang ada didepan, sesuatu yang belum terjadi. *Briefing* harus diberikan setiap saat

<sup>18</sup> Lukman Santoso, Arij Amaliyah, dan Miftahul Huda, "Refusal of Polygamy Permit in Religious Court Decision: Criticism of Gender Justice Against Judge's Legal Reasoning," *Al-Risalah: Forum Kajian Hukum Dan Sosial Kemasyarakatan* 23, no. 2 (2023): 160–73, <https://doi.org/10.30631/alrisalah.v23i2.1472>.

<sup>19</sup> Luhur Prasetyo dan Khusniati Rofiah, "The Formulation of Islamic Bank Performance Based on Contemporary Maqasid Al-Sharia," *Justicia Islamica* 18, no. 2 (2021): 318–34, <https://doi.org/10.21154/justicia.v18i2.3163>.

kepada para karyawan dan bawahan untuk mensosialisasikan aturan-aturan dan kebijakan-kebijakan yang telah dibuat.<sup>20</sup> Menurut Djajendra *Briefing* adalah komunikasi tatap muka yang paling efektif dan cepat untuk menjalankan tugas sehari-hari untuk menyatukan persepsi dan arah kerja tim.<sup>21</sup> Menurut Bernadeta bahwa *Briefing* adalah komunikasi yang paling efektif untuk saling menguatkan peran kerja, menguatkan komitmen bersama, dan meningkatkan etos untuk pencapaian kinerja terbaik.<sup>22</sup>

Pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa *Briefing* adalah suatu komunikasi tatap muka antara atasan dengan bawahan untuk meningkatkan kinerja dalam operasional. Dengan adanya *Briefing* yang dilakukan secara terus-menerus maka akan lebih mudah menjalani operasional di dalam perusahaan untuk memberitahu kepada karyawan tujuan dan peraturan yang ada untuk meningkatkan standart operasional prosedur.

Maka dari itu *Briefing* yang dilakukan setiap hari akan sangat bermanfaat untuk menanamkan pola pikir positif kepada bawahan. Hal ini sangat penting supaya bawahan lebih mengerti terhadap “*Jobdesk*” masing-masing serta memastikan semua hal yang dikerjakan sesuai dengan harapan. Komunikasi *Briefing* menjadikan *leader* dan tim selalu berhubungan dan memastikan bahwa tujuan dan target masih dalam satu visi, satu misi, dan satu bahasa kerja.

---

<sup>20</sup> Liong Freddy, *Morning Briefing @work*, (Jakarta : Gramedia Pustaka Utama, 2013), 10.

<sup>21</sup> Djajendra, *Pentingnya Briefing* (Jakarta : Djajendra Motivasi Unggul, 2015), 11.

<sup>22</sup> Bernadeta, *Simple Morning Briefing* (Jakarta : Scritto Books Publisher, 2014), 13.

Adapun beberapa tujuan yang sangat penting di dalam *Briefing* yang dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja secara efektif dan efisien.

## 2. Tujuan dan manfaat *briefing*

Sebuah tim atau sebuah perusahaan akan dapat mencapai tujuannya dengan cepat dan efektif manakala semua orang yang terlibat di dalamnya memiliki sebuah persepsi yang sama akan visi, misi dan tujuan mereka. Sehingga kemudian apapun yang terjadi dalam proses pencapaian tujuan, akan dilalui dengan tetap berpegang erat pada nilai-nilai yang telah tertanam. Dan salah satu cara menanamkan nilai-nilai itu adalah dengan membudayakan *Briefing* karyawan. Adapun Tujuan *Briefing* sebagai berikut.<sup>23</sup>

1. Memberikan pengarahan tentang kinerja bawahan supaya tetap sesuai dengan visi dan misi organisasi.
2. Mengingatkan para bawahan agar selalu menerapkan standar operasional prosedur di setiap pekerjaan-pekerjaan yang dilakukannya
3. Menyampaikan informasi-informasi yang dianggap penting dalam pelaksanaan pekerjaan
4. Menyamakan dan memberitahu pemikiran dari pimpinan kepada para bawahannya, sehingga para bawahan sejalan dan mengikuti pemikiran pemimpinnya tersebut.

---

<sup>23</sup> Djajendra, *Pentingnya Briefing* (Jakarta : Djajendra Motivasi Unggul, 2015), 23.

Beberapa manfaat dari *Briefing* tentunya dengan sudut pandang dan cara-cara saat pernah menghadiri dan mengikuti *Briefing*, yaitu:<sup>24</sup>

1. *Briefing* sebagai sarana berbagi semangat

Dalam menjalani sebuah pekerjaan, semangat adalah bahan bakar yang utama dalam menjalani sebuah kegiatan. Pimpinan ataupun leader dapat menjadikan *Briefing* sebagai momen menularkan semangat kepada bawahannya untuk melakukan aktivitas dihari itu demi mencapai tujuan bersama. Ini adalah hal yang kadang justru mendapat porsi yang sedikit dalam konten materi *Briefing*.

2. *Briefing* adalah sarana berbagi opini dan pendapat

Pimpinan atau leader tidak perlu ragu untuk menerima dan mendengar pendapat mengenai suatu hal dari bawahan saat *Briefing*, karena itu adalah perwujudan sikap terbuka. Sikap itu mampu meningkatkan kedekatan dengan bawahan, dan juga akan membantu pimpinan atau leader mengumpulkan bahan-bahan untuk menghadapi suatu masalah.

3. *Briefing* adalah sarana menyelesaikan problem yang ringan

Seperti poin yang kedua tadi, bahwa cobalah menyelesaikan masalah yang ringan didalam team saat *Briefing* itu dilakukan. Jika masalah yang dihadapi cukup berat, jangan coba dibahas di dalam *Briefing* tersebut, karena itu membutuhkan waktu yang tepat. Tentu jika ada masukan, sampai ada perdebatan akan menjadi awal yang tidak

---

<sup>24</sup> Bernadeta, *Simple Morning Briefing* (Jakarta : Scritto Books Publisher, 2014), 35.

menyenangkan bagi tim dalam menjalani aktivitas. Inilah hal yang sering terjadi didalam tim, yang sering kali membuat *Briefing* menjadi sesuatu yang dihindari karena isinya cuma adegan bawahan dimarahi atasan didepan karyawan yang lainnya atau atasan dijatuhkan oleh bawahan secara bersamaan.

4. *Briefing* adalah sarana pengingat tujuan bersama

Pimpinan atau leader mampu memanfaatkan *Briefing* sebagai sarana pengingat tujuan bersama. Tujuannya adalah terus menasehati tim agar tetap fokus dalam bekerja, dan menjadikan target-target yang telah ditentukan sebagai prioritas utama. Sebuah tim jika tidak rutin diingatkan mengenai jalan pergerakannya maka lama-kelamaan akan melenceng di luar jalur yang seharusnya.

5. *Briefing* adalah sarana pembangun kekraban

Pimpinan atau leader mampu membangun kekrabandengan tim, bahkan meningkatkan sense of humor dari tim. Misal dengan sering mendelegasikan anggota tim untuk bergantian memimpin rapat, akan membangun jiwa tanggung jawab dan kepercayaan dari orang yang ditunjuk tersebut. Keberadaannya akan diakui dan dia akan menjadi lebih hormat kepada pimpinan atau leader.

6. *Briefing* adalah sarana *sharing knowledge* dan informasi

Jika ada pengetahuan atau informasi yang perlu anggota tim lain tahu, maka pimpinan atau leader bisa membaginya saat *briefing*. Karena *briefing* adalah waktu dimana semua anggota tim akan berkumpul,

sehingga tidak perlu menghabiskan waktu untuk sharing satu-satu ke tiap orang. Bisa jadi jika anggota tim lain memiliki pengetahuan atau info yang layak dibagi, bisa juga untuk di ajak ikut berbagi di forum tersebut.

### 3. Indikator penilaian *briefing*

Sebuah tim atau sebuah perusahaan akan dapat mencapai tujuannya dengan cepat dan efektif manakala semua orang yang terlibat di dalamnya memiliki sebuah persepsi yang sama akan visi, misi dan tujuan mereka. Sehingga kemudian apapun yang terjadi dalam proses pencapaian tujuan, akan dilalui dengan tetap berpegang erat pada nilai-nilai yang telah tertanam. Dan salah satu cara menanamkan nilai-nilai itu adalah dengan membudayakan *briefing* karyawan. Ada beberapa indikator-indikator *briefing*, yaitu:<sup>25</sup>

#### 1. Komunikasi efektif

Komunikasi yang mampu menghasilkan perubahan sikap (*attitude change*) pada orang yang terlibat dalam komunikasi. Komunikasi efektif dapat saling bertukar informasi, ide, kepercayaan, perasaan dan sikap antara dua orang atau kelompok yang hasilnya sesuai dengan harapan.

#### 2. Standar Operasional Prosedur

Standar Operasional Prosedur (SOP) merupakan suatu dokumen yang berkaitan dengan prosedur yang dilakukan secara kronologis untuk

---

<sup>25</sup> *Ibid.*, 50.

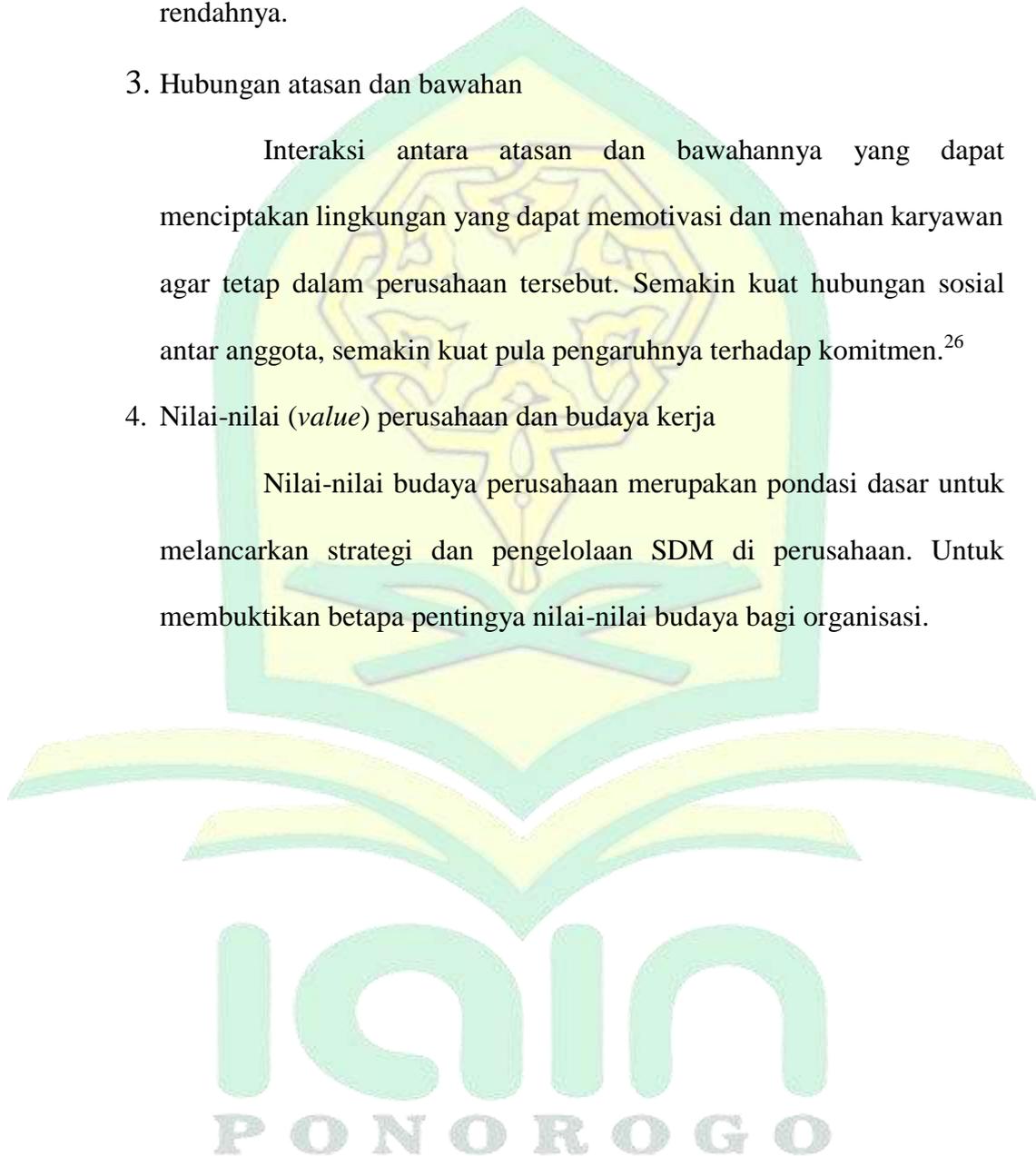
menyelesaikan suatu pekerjaan yang bertujuan untuk memperoleh hasil kerja yang paling efektif dari para pekerja dengan biaya yang serendah-rendahnya.

### 3. Hubungan atasan dan bawahan

Interaksi antara atasan dan bawahannya yang dapat menciptakan lingkungan yang dapat memotivasi dan menahan karyawan agar tetap dalam perusahaan tersebut. Semakin kuat hubungan sosial antar anggota, semakin kuat pula pengaruhnya terhadap komitmen.<sup>26</sup>

### 4. Nilai-nilai (*value*) perusahaan dan budaya kerja

Nilai-nilai budaya perusahaan merupakan pondasi dasar untuk melancarkan strategi dan pengelolaan SDM di perusahaan. Untuk membuktikan betapa pentingnya nilai-nilai budaya bagi organisasi.



---

<sup>26</sup> Siti Amaroh, Husnurrosyidah, dan Ely Masykuroh, "Financial Attitude, Trust, and ROSCAs' Member Commitment: Social Relations as Mediating Factor," Juni 2023, 35–49, <https://doi.org/10.17549/gbfr.2023.28.3.35>.

### **BAB III**

## **PELAKSANAAN *BRIEFING* DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI SWALAYAN SURYA MART KOTA**

### **A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

#### **1. Sejarah Swalayan Surya Mart Kota**

Perseroan merupakan Badan Usaha Milik Muhammadiyah (BUMM) yang didirikan pada tanggal 10 November 1999. Berdasarkan akta pendirian yang dibuat dihadapan Notaris SOETOMO, SH diPonorogo nomor 10 tanggal 10 Nopember 19999.

Tanggal 05 Maret 1999, PT. Daya Surya Sejahtera yang bergerak dalam bidang retail mulai beroperasi dan menyajikan berbagai macam kebutuhan sehari-hari. Dengan brand Merk “SURYA”, Toko yang semula beralokasi di Jalan Soekarno Hatta 41 Ponorogo akhirnya dapat berkembang di 18 kecamatan Ponorogo.

Dalam kurun waktu lima tahun, Perseroan telah mengayuhkan langkahnya menuju pasar yang lebih besar dan meramaikan dunia perdagangan di Kota Ponorogo. Tepatnya di awal Bulan Maret tahun 2005, Perseroan mendirikan Pusat perkulakan dengan nama “SURYA GROSIR”. Perseroan terus menggali potensi yang ada untuk memenuhi permintaan pasar luas. Bermodalkan atas Kepercayaan yang diberikan oleh Mitra kerja yang kompeten, Perseroan berhasil membangun lagi jaringan usaha di kota Ponrogo. Tepatnya pada tahun 2006, Perseroan dipercaya oleh Mitra kerja untuk menjadi salah satu Distributor diwilayah Ponorogo dan sekitarnya.

Awalnya, jenis usaha yang digeluti hanya Distributor Air minum dengan area pemasaran diseluruh kecamatan Ponorogo. Dari distributor air minum, Perseroan memperoleh kepercayaan lebih dari Suplayer untuk mendistribusikan Snack & Foods, Distributor minyak dan Distributor kosmetik. Semua keberhasilan yang telah diraih selama ini tak lepas dari kegigihan dan kerja sama tim dalam menjalankan visi misi perusahaan.

Perseroan Tak hanya meramaikan dunia perdagangan dengan usaha retail, grosir dan Distributor, namun cita-cita untuk merajai dunia retail tak berhenti begitu saja. Diakhir tahun 2007, tepatnya pada tanggal 17 Nopember 2007, Perseroan turut menambah daftar panjang franchise di Indonesia. Waralaba dengan brand merk “SURYAmart” ini telah siap bersaing dengan sejumlah waralaba di Indonesia.

Di Perseroan, kualitas bukanlah kata tanpa makna, melainkan harmonisasi dari kreatifitas, idealisme, kesungguhan, kerja keras, kebersamaan dan doa. Keenam aspek tersebut tercermin dan mewarnai perjalanan PT. Daya Surya Sejahtera.<sup>1</sup>

## 2. Visi dan Misi

Visi :

Menjadi perusahaan dibidang Supermarket, Grosir, dan, Distributor

---

<sup>1</sup> Swalayansurya, “Swalayan Surya Murah, Ramah, Dan Islami” (<https://swalayansurya.wordpress.com/>, diakses pada 14 November 2024, 2012).

Misi :

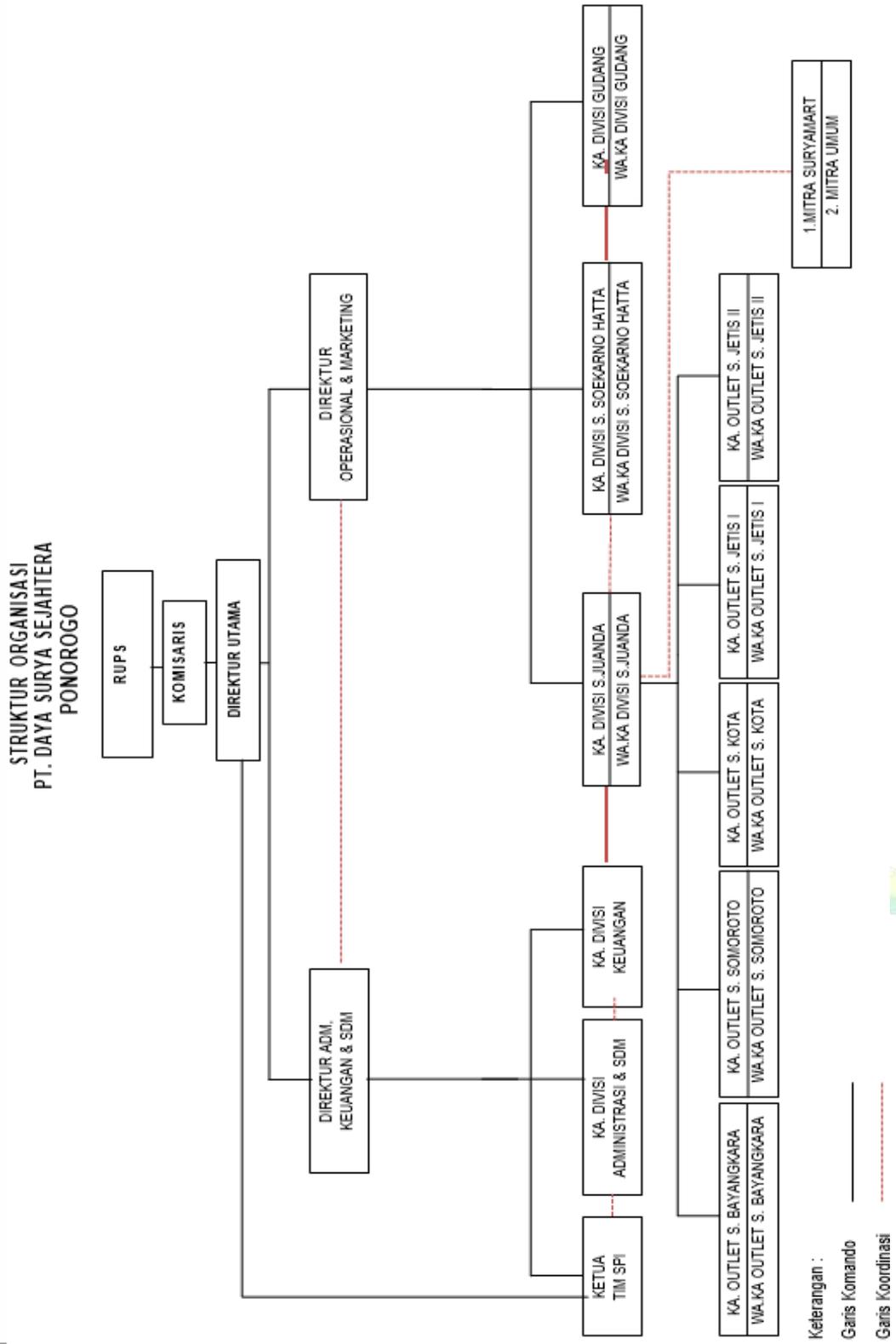
1. Menciptakan profesionalisme usaha dengan memberikan produk dan jasa dengan kualitas yang tinggi.
2. Melakukan perbaikan secara terus menerus dalam hal SDM, sistem dan mutu.
3. Menyediakan wadah untuk penggerak peningkatan perekonomian dengan pengembangan pasar dibidang supermarket, grosir, dan distributor.
4. Selalu meningkatkan pengembangan usaha yang prospektif melalui penambahan jumlah kerjasama distribusi dan kemitraan.<sup>2</sup>

### 3. Susunan Organisasi



Gambar 3.1 Susunan Organisasi Surya Mart Kota

<sup>2</sup> Shinta Maharani, dkk. "Customer Satisfaction and Sharia Service Quality at Surya Mart Ponorogo: Case Study from Indonesia" EJIF –European Journal of Islamic Finance, 2 (17), 2021, 2



Gambar 3.2 Susunan Organisasi PT Daya Surya Sejahtera Ponorogo

#### 4. Fungsi Job Deskripsi

Spesifikasi jabatan adalah pernyataan tertulis yang menunjukkan siapa yang akan melakukan pekerjaan itu dan persyaratan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang diperlukan. Deskripsi jabatan, di sisi lain, adalah pernyataan tertulis yang menguraikan fungsi, tugas-tugas, tanggung jawab, wewenang, kondisi kerja, dan aspek-aspek pekerjaan lainnya.<sup>3</sup> Job deskripsi diantaranya:

1. Kepala Outlite
  - a. Bertanggung jawab penuh dalam melakukan pengawasan terhadap operasional serta pemberian solusi yang terbaik.
  - b. Melakukan evaluasi kinerja karyawan dan memberikan motivasi kepada karyawan.
  - c. Koordinasi karyawan toko, terutama kasir, untuk mengecek barang yang stoknya menipis dan menampilkan barang dengan cara yang serapi mungkin agar menarik.
  - d. Melakukan pengorderan barang yang stocknya mulai menipis
  - e. Mengatur barang yang rusak atau kadaluarsa dan melampirkan laporannya pada barang return agar bisa ditukar atau dikembalikan kepada supplier barang tersebut.
  - f. Mengawasi tenaga kerja di minimarket dengan baik.

---

<sup>3</sup> Salmah Pattisahusiwa, "Pengaruh Job Description Dan Job Specification Terhadap Kinerja Proses", (Jurnal Akuntabel, Volume 10, No, 1, Maret 2013), 59.

## 2. Wakil Kepala

- a. Bertanggung jawab terhadap outlet
- b. Melaporkan dan meminta persetujuan kepada kepala toko mengenai keputusan yang berhubungan dengan toko.
- c. Melakukan penataan gudang agar barang yang baru datang dan lama bisa tertata dengan rapi dan mudah ketika mencari
- d. Membuat orderan barang ketika stok sudah menipis
- e. Mengawasi kinerja karyawan yang lain
- f. Menggantikan posisi kepala toko jika sedang tidak hadir atau tidak berada di tempat.

## 3. Admin/Bendahara

- a. Membuat laporan keuangan bulanan dan tahunan
- b. Melakukan pengecekan barang yang datang
- c. Membuat penyimpanan arsip mulai dari data kecil sampai besar
- d. Mencetak harga dan promo barang yang ada di toko

## 4. Kasir

- a. Melakukan penataan barang tertentu
- b. Melayani proses transaksi
- c. Melayani *packaging* barang pelanggan
- d. Membuat laporan penjualan
- e. Memeriksa daftar harga produk
- f. Memberikan informasi yang dibutuhkan pelanggan

## 5. Pramuniaga

- a. Membantu pelanggan mencari barang yang dibutuhkan
- b. Mendisplay barang
- c. Mendata produk mana yang habis di toko dan mengambil barang dari gudang untuk di display
- d. Menjaga kebersihan area penjualan
- e. Mengemas produk
- f. Memberikan label harga produk

### **B. Pelaksanaan *Briefing* di Swalayan Surya Mart Kota**

Pelaksanaan *briefing* biasanya dilakukan secara singkat dan padat, *briefing* dilaksanakan sebelum memulai aktivitas atau ketika adanya perubahan dalam rencana kerja. *Briefing* dilakukan setiap hari agar memastikan bahwa pesan yang disampaikan oleh pimpinan dapat dipahami dengan baik oleh karyawan. Mengadakan *briefing* sangat penting untuk memastikan semua anggota tim memahami tujuan, tugas, dan tanggung jawab masing-masing. Selama *briefing*, pemimpin biasanya menyampaikan informasi terbaru, memberikan panduan kerja, dan menjelaskan prioritas yang harus diperhatikan. Dengan melakukan pertemuan ini, kesalahan akan dapat diminimalkan.

#### **a. Waktu *Briefing***

Pelaksanaan *briefing* di swalayan Surya Mart Kota diterapkan setiap pergantian shift yang dilakukan sebelum dimulainya pekerjaan shift dua dan *briefing* dilakukan selama sepuluh menit. Hal ini sebagaimana

hasil wawancara yang peneliti lakukan bersama Bapak Sullyanto selaku pemimpin outlet Surya Mart Kota.

“Kalau *briefing* ya kalau di outlet ini bisa pagi bisa sore atau pagi dan sore, kalau saya itu lebih baik sore maksudnya ketemu shif satu dan shif dua, sebenarnya lebih bagus shif satu sama shif dua. tapi karena jumlah karyawannya yang terbatas cumak 3 orang akhirnya saya temukan yang shif satu sama shif dua ketemu di shif duanya, kalau kita masuk jam 2 berarti kita jam 2, sebelum jam 2 itu sepuluh menit sudah kita *briefing* tapi kalau di supermarket yang banyak ya pagi sama sore, kalau disini saya menggunakan kebijakan saya sendiri itu sore”<sup>4</sup>

Pendapat yang serupa juga disampaikan Oleh Mas Irfan yang merupakan karyawan di outlet Surya Mart Kota mengatakan bahwa: “Pelaksanaan *briefing* dilakukan setiap pergantian shif dan selalu ada *briefing*”.<sup>5</sup> Hal ini juga disampaikan oleh Mbak Viona selaku karyawan Surya Mart Kota: “Biasanya *Briefing* dilakukan waktu pergantian shif mas”<sup>6</sup>

Namun ada kondisi dimana *briefing* tidak perlu dilakukan. Hal ini sebagaimana yang disampaikan oleh Bapak Sullyanto selaku pemimpin outlet: “Kalau memang tidak ada *briefing* kemungkinan satu, tidak ada kepalanya mungkin meeting”.<sup>7</sup> Pendapat yang serupa juga disampaikan oleh mbak Viona yang merupakan karyawan di outlet Surya Mart Kota: “Ada mas, waktu ketika tidak ada orang, misalnya waktu kepala toko ambil barang di pusat dan ada barang datang”.<sup>8</sup> Hal ini juga disampaikan

---

<sup>4</sup> Sullyanto, *Wawancara*, 17 Mei 2024.

<sup>5</sup> Irfan, *Wawancara*, 16 Mei 2024.

<sup>6</sup> Viona, *Wawancara*, 21 Mei 2024.

<sup>7</sup> Sullyanto, *Wawancara*, 17 Mei 2024.

<sup>8</sup> Viona, *Wawancara*, 21 Mei 2024.

oleh Mas Irfan yang merupakan karyawan di outlet Surya Mart Kota: “Ada, ketika kepala toko tidak hadir, dan ada barang datang”.<sup>9</sup>

#### **b. Materi *Briefing***

Materi *briefing* mencakup penjelasan mengenai pekerjaan yang telah diselesaikan oleh shift pertama dan intruksi untuk kelanjutan tugas oleh shift kedua. Selain itu materi *briefing* yang dilakukan ada tiga hal yang pertama berdoa, kedua memberikan motivasi, dan mengulas pekerjaan yang kemarin ada kesalahan atau mungkin ada pekerjaan yang perlu ditingkatkan. Hal ini sebagaimana disampaikan oleh Bapak Sullyanto selaku pemimpin outlet. “Tapi memang yang pertama itu berdoa yang kedua memberikan motivasi yang ketiga mengulas pekerjaan yang kemarin ada kesalahan itu kita perbaiki jika tidak ada kesalahan mungkin ada pekerjaan-pekerjaan yang perlu kita tingkatkan kita ingatkan kepada karyawan”.<sup>10</sup>

Hal serupa juga disampaikan oleh Mas Irfan yang merupakan karyawan di outlet Surya Mart Kota “*Briefing* itu fungsinya untuk memberikan informasi dari karyawan shif satu ke shif dua dan juga memotivasi karyawan”<sup>11</sup> Hal serupa juga disampaikan mbak Viona “Biasanya yang menyampaikan itu kepala toko mas, itu biasanya apa yang dikerjakan di shif pagi dan diserahkan ke shif dua apa saja yang belum dikerjakan”.<sup>12</sup>

---

<sup>9</sup> Irfan, *Wawancara*, 16 Mei 2024.

<sup>10</sup> Sullyanto, *Wawancara*, 17 Mei 2024.

<sup>11</sup> Irfan, *Wawancara*, 16 Mei 2024.

<sup>12</sup> Viona, *Wawancara*, 21 Mei 2024.

### C. Alasan dilakukan *briefing*

*Briefing* yang dilakukan swalayan Surya Mart Kota memiliki tujuan yang penting yaitu mengingatkan para bawahan agar selalu mengikuti standar operasional prosedur dalam setiap tugas yang mereka selesaikan, dan memberikan informasi yang dianggap penting dalam pelaksanaan tugas yang dilakukan karyawan.

#### a. Pengendalian dan monitoring kinerja

Pengendalian dan monitoring kinerja adalah untuk memastikan kinerja karyawan tetap berada di jalur yang benar dan sesuai dengan standar operasional prosedur perusahaan. Hal ini sebagaimana yang disampaikan oleh Bapak Sullyanto selaku kepala outlet swalayan Surya Mart Kota mengatakan bahwa: “Untuk mengulas pekerjaan yang kemarin ada kesalahan itu kita perbaiki jika tidak ada kesalahan mungkin ada pekerjaan-pekerjaan yang perlu kita tingkatkan kita ingatkan kepada karyawan”.<sup>13</sup> Pendapat yang serupa juga disampaikan oleh Mas Irfan selaku karyawan outlet swalayan Surya Mart Kota: “Agar tetap sesuai dengan SOP, semisal ini menatanya harus difesing dan yang tidak diberitahu jadi menata seenaknya, kadang hal sepele seperti itu terlupakan. Nah itu fungsinya untuk mengingatkan karena manusia kan gampang lupa”.<sup>14</sup> Hal ini juga disampaikan oleh Mbak Viona selaku karyawan outlet swalayan Surya Mart Kota mengatakan bahwa: “Agar

---

<sup>13</sup> Sullyanto, *Wawancara*, 17 Mei 2024.

<sup>14</sup> Irfan, *Wawancara*, 16 Mei 2024.

karyawan selalu ingat atau menerapkan SOP disaat melakukan pekerjaannya”.<sup>15</sup>

b. Menyampaikan informasi penting

Informasi dalam sebuah organisasi atau perusahaan sangat penting agar tidak ada miskomunikasi antar pemimpin dan karyawan. Hal ini sebagaimana disampaikan oleh Mbak Viona selaku karyawan outlet swalayan Surya Mart Kota mengatakan bahwa: “Supaya tidak ada miskomunikasi mas, di toko kan namanya kerja team jadinya saling komunikasi”.<sup>16</sup> Pendapat serupa juga disampaikan oleh Mas Irfan selaku karyawan outlet swalayan Surya Mart Kota mengatakan bahwa: “Menurut saya karena komunikasi itu sangat penting, dan setiap hari ada fungsinya. Namanya ada komunikasi dan tidak ada komunikasikan beda jauh.”<sup>17</sup> Hal ini juga disampaikan oleh Bapak Sullyanto selaku kepala outlet swalayan Surya Mart Kota: “Mungkin ada kebijakan-kebijakan yang dari perusahaan kita sampaikan”.<sup>18</sup>

**D. Dampak *briefing* terhadap kinerja karyawan**

*Briefing* kerja yang rutin dan terstruktur membantu anggota tim memahami prioritas, tujuan, dan langkah-langkah apa yang harus dilakukan. Ini secara signifikan meningkatkan produktivitas dan efektivitas tim. Hal ini dapat mengurangi kemungkinan kesalahan atau ketidakpahaman yang dapat mengganggu pekerjaan. Dengan instruksi dan informasi yang jelas, setiap

---

<sup>15</sup> Viona, *Wawancara*, 21 Mei 2024

<sup>16</sup> *Ibid.*

<sup>17</sup> Irfan, *Wawancara*, 16 Mei 2024.

<sup>18</sup> Sullyanto, *Wawancara*, 17 Mei 2024.

orang mengetahui posisi dan tanggung jawabnya dengan baik, sehingga kinerja tim dan individu lebih efisien. *Briefing* juga membantu anggota tim berkolaborasi dan berkomunikasi lebih baik. Ketika seluruh tim memiliki informasi yang sama, mereka dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. *Briefing* juga membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih terbuka di mana anggota tim dapat memberikan masukan atau pertanyaan. Ini dapat meningkatkan semangat kerja dan motivasi tim. Pada akhirnya, ini akan berdampak pada pencapaian hasil yang lebih baik dan sesuai dengan target.

#### 1. Kualitas

Kualitas pekerjaan yang dihasilkan dari segi pelayanan terhadap pelanggan sangat diperhatikan, hal ini sebagaimana yang disampaikan oleh Bapak Sullyanto selaku pemimpin outlet swalayan Surya Mart Kota mengatakan bahwa: “Kalau kualitas pelayanan cukup baik, tetapi masih ada tempat untuk perbaikan. Kami berusaha untuk membuat pelanggan merasa nyaman saat berbelanja, mulai dari pelayanan di kasir, dan ketersediaan produk.”<sup>19</sup>

Hal ini juga disampaikan oleh Mas Irfan selaku karyawan swalayan Surya Mart Kota:

“Sebagai karyawan, kami itu selalu berusaha memberikan layanan yang terbaik kepada pelanggan. Namun, masih ada beberapa hal yang perlu kami perbaiki. Misalnya saat ramai, antrian mungkin sedikit lebih lama, dan kami mungkin tidak dapat melayani pelanggan dengan cepat seperti yang diharapkan. Selain itu, kami juga menerima arahan rutin atau *briefing* dari kepala outlet untuk terus meningkatkan

---

<sup>19</sup> Sullyanto, *Wawancara*, 11 November 2024

layanan kami dan memastikan bahwa pelanggan merasa nyaman dan terbantu saat berbelanja di toko.”<sup>20</sup>

Pendapat yang serupa juga disampaikan oleh Mbak Viona selaku karyawan swalayan Surya Mart Kota mengatakan bahwa: “Untuk pelayanan kami berusaha sebaik mungkin agar pembeli itu merasa nyaman ketika membeli di toko ini, terutama di bagian kasir dan ketika pembeli membutuhkan bantuan”<sup>21</sup>

## 2. Kuantitas

Kuantitas atau jumlah target yang diharapkan swalayan Surya Mart Kota mengalami kenaikan dan penurunan dari waktu ke waktu hal ini sebagaimana disampaikan oleh Bapak Sullyanto selaku kepala outlet swalayan Surya Mart Kota:

“Setiap usaha itu berbeda beda untuk menyelesaikan target, kalau kita bekerja di produksi pembuatan rokok atau pembuatan batu-bata atau pembuatan alat-alat itu memang harus dipaksakan untuk dapatkan target karena itukan pekerjaan individu tapi kalau bekerja di toko, kita memang sudah berusaha semaksimal mungkin dengan kuantitas pekerjaan yang tinggi dengan pelayanan yang luar biasa tapi semuanya itukan kembali kepada pembeli dan cuaca”.<sup>22</sup>

Pendapat yang serupa juga disampaikan oleh Mas Irfan selaku karyawan outlet swalayan Surya Mart Kota mengatakan bahwa : “Kalau kuantitas dari pekerjaan seperti kita waktunya menata, mengecek barang yang *expired*, mengecek label harga mungkin secara keseluruhan kuantitas itu sudah seratus persen. Tetapi kalau jumlah target itu kembali ke pembeli yang kadang naik kadang turun apalagi

---

<sup>20</sup> Irfan, *Wawancara*, 11 November 2024

<sup>21</sup> Viona, *Wawancara*, 11 November 2024

<sup>22</sup> Sullyanto, *Wawancara*, 10 November 2024

sekarang musim hujan seperti ini”.<sup>23</sup> Hal ini juga disampaikan oleh Mbak Viona selaku karyawan outlet swalayan Surya Mart Kota: “Sebagai karyawan di swalayan saya berusaha memastikan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan target dan berusaha sebaik mungkin. Namun, ketika cuaca hujan seperti sekarang ini, jumlah pembeli ke swalayan biasanya menurun, yang berdampak pada target penjualan dan jumlah transaksi yang kami capai”.<sup>24</sup>

### 3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu sangat penting karena dapat menunjukkan kepribadian dan karakter seseorang dalam melakukan apa pun. Hal ini sebagaimana disampaikan oleh Bapak Sullyanto selaku kepala outlet swalayan Surya Mart Kota:

“Alhamdulillah kalau di tempat saya ketepatan waktu itu harus, umpama kerja setengah tujuh lima menit sebelumnya sudah ada ditempat atau setengah tujuh pas dan kalau masuk jam dua, setengah dua itu sudah harus ada di tempat nanti jam dua seperempat itu kita melakukan *briefing* bersama. Kita harus disiplin waktu InsyaAllah kinerja itu akan semakin baik kalau tidak disiplin waktu itu sudah menandakan bahwa kinerja seseorang itu nanti susah akan baik, karena kalau di toko itu kan tim/kebersamaan, kalau satu nanti kita longgarkan atau tidak kita tegur terjadi keterlambatan nanti yang lain akan ikut-ikutan.”<sup>25</sup>

Pendapat yang serupa juga disampaikan oleh Mas Irfan selaku karyawan outlet swalayan Surya Mart Kota mengatakan bahwa: “Iya sudah baik, karena jika telat akan diberi peringatan oleh pemimpin. Jika masuk jam tujuh sebelum jam tujuh yaitu setengah tujuh itu sudah harus

---

<sup>23</sup> Irfan, *Wawancara*, 29 Oktober 2024

<sup>24</sup> Viona, *Wawancara*, 11 November 2024

<sup>25</sup> Sullyanto, *Wawancara*, 10 November 2024.

di toko semua dan apabila ada yang terlambat walaupun hanya lima menit akan diberi peringatan sampai jam delapan.”<sup>26</sup> Hal ini juga disampaikan oleh Mbak Viona selaku karyawan outlet swalayan Surya Mart Kota: “Sudah baik karena kedisiplinan waktu disini sangat diperhatikan dan jika ada yang terlambat maka akan diberi peringatan oleh kepala toko”<sup>27</sup>

#### 4. Efektivitas

Efektivitas kinerja masing-masing karyawan berbeda satu dengan yang lainnya ada yang responsif ada juga yang tidak. Hal ini sebagaimana disampaikan oleh Bapak Sullyanto selaku kepala outlet swalayan Surya Mart Kota:

“Kalau pekerjaan semua karyawan itu efektif tidaknya itu tergantung dari kepalanya yang memberikan beban dan tanggung jawab kepada karyawan masing-masing. Kalau kurang responsif itu ya ada karyawan, karena tidak semua karyawan itu bekerja dengan baik ada yang mungkin satu dua orang yang bekerjanya malas-malasan, bahwasannya semua itu tergantung dari niatnya masing-masing.”<sup>28</sup>

Hal yang sama juga disampaikan oleh Mas Irfan selaku karyawan outlet swalayan Surya Mart Kota mengatakan bahwa: “InsyaAllah sudah, kita itu memiliki rencana sebelum berangkat kerja nanti mengerjakan yang sudah direncanakan, tapi terkadang pemimpin meminta untuk mengerjakan yang lain seperti mengkasir dan lainnya, jadi setelah di *briefing* itu kenyataannya ketika dikerjakan itu selalu

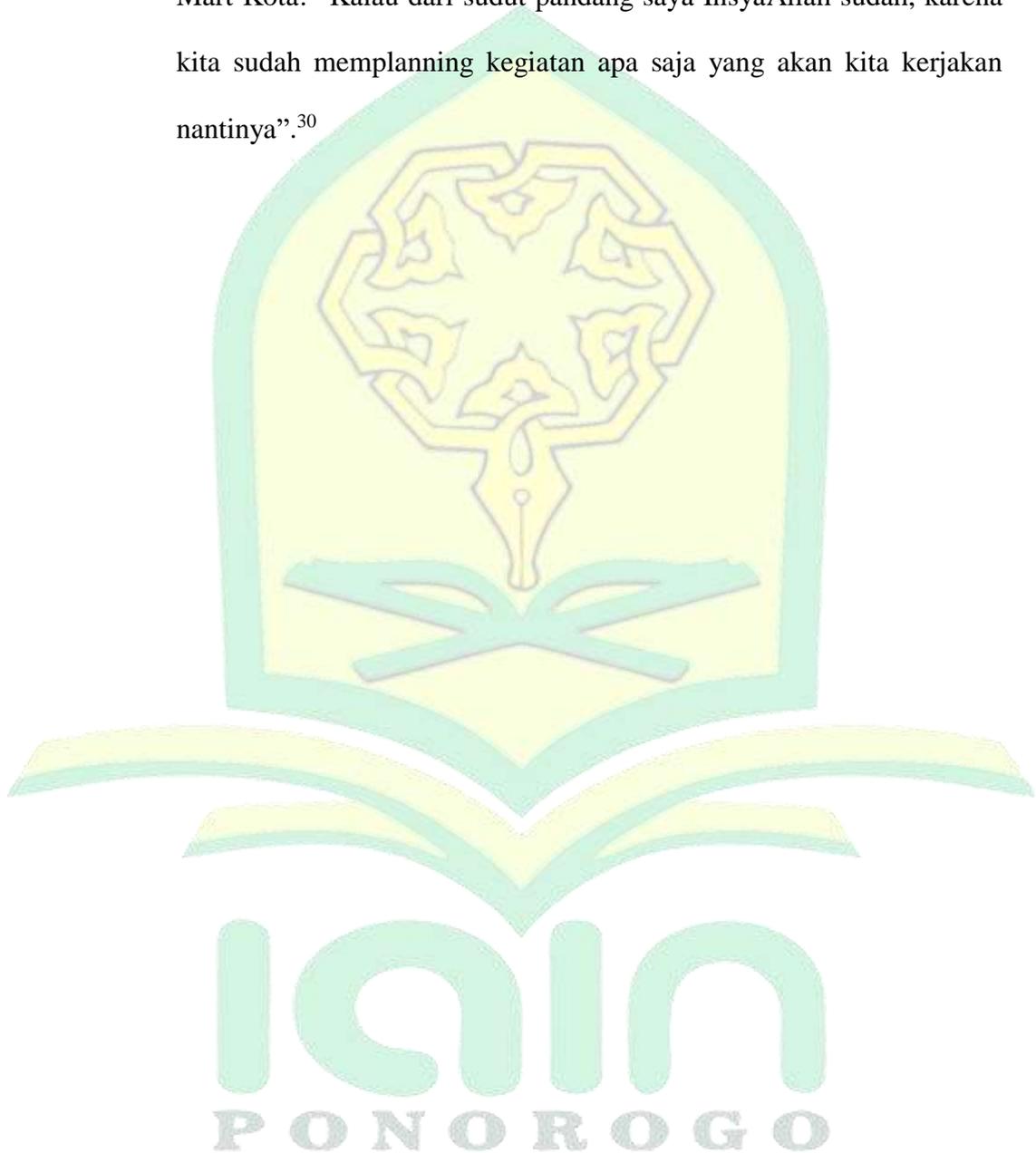
---

<sup>26</sup> Irfan, *Wawancara*, 10 November 2024.

<sup>27</sup> Viona, *Wawancara*, 11 November 2024.

<sup>28</sup> Sullyanto, *Wawancara*, 10 November 2024.

terganggu dan menjadi tidak maksimal.”<sup>29</sup> Pendapat serupa juga disampaikan oleh Mbak Viona selaku karyawan outlet swalayan Surya Mart Kota: “Kalau dari sudut pandang saya InsyaAllah sudah, karena kita sudah memplanning kegiatan apa saja yang akan kita kerjakan nantinya”.<sup>30</sup>



---

<sup>29</sup> Irfan, *Wawancara*, 29 Oktober 2024.

<sup>30</sup> Viona, *Wawancara*, 11 November 2024.

**BAB IV**  
**ANALISIS PELAKSANAAN *BRIEFING* DALAM MENINGKATKAN  
KINERJA KARYAWAN DI SWALAYAN SURYA MART KOTA**

**A. Analisis Pelaksanaan *Briefing* Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan  
Pada Swalayan Surya Mart Kota**

Pelaksanaan *briefing* biasanya dilakukan secara singkat dan padat, *briefing* dilaksanakan sebelum memulai aktivitas atau ketika adanya perubahan dalam rencana kerja. *Briefing* merupakan bentuk komunikasi tatap muka yang paling efektif dan cepat untuk melaksanakan tugas sehari-hari serta menyamakan persepsi dan tujuan kerja tim.<sup>1</sup> *Briefing* adalah bentuk komunikasi yang paling efektif untuk memperkuat peran kerja, memperkokoh komitmen bersama, dan meningkatkan etos kerja guna mencapai kinerja terbaik.<sup>2</sup> *Briefing* juga merupakan komunikasi yang berlangsung secara singkat yang dimaksudkan untuk mengingatkan, memperjelas, dan menyatukan pemahaman tentang hal-hal yang dianggap sangat penting.<sup>3</sup> Dalam pelaksanaan *briefing* diperlukan penentuan waktu dan mempersiapkan materi yang akan dibahas dalam *briefing*.

1. Waktu *briefing*

Waktu terbaik untuk melakukan *briefing* adalah di pagi hari sebelum aktivitas kerja dimulai. *Briefing* pagi sebelum jam kerja dimulai

---

<sup>1</sup> Djajendra, *Pentingnya Briefing* (Jakarta : Djajendra Motivasi Unggul, 2015), 11.

<sup>2</sup> Bernadeta, *Simple Morning Briefing* (Jakarta : Scritto Books Publisher, 2014), 13.

<sup>3</sup> Kamsanuddin Hsb dan Sony Ramadhany, "*Pengaruh Briefing Dan Pengawasan Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Pada Pt.Telkom Indonesia Datel Ciputat*", *Dynamic Management Journal* Vol 7 No. 1 2023, 18.

merupakan waktu paling tepat karena memungkinkan tim untuk memahami tujuan dan prioritas kerja sebelum memulai tugas mereka.<sup>4</sup> Surya Mart Kota melakukan *briefing* di waktu pergantian shift yang dilakukan sebelum dimulainya aktivitas shift kedua dan *briefing* dilakukan selama sepuluh menit. Hal ini dilakukan dikarenakan jumlah karyawan yang terbatas dan dengan tujuan untuk menggabungkan karyawan di shift pertama dengan shift kedua.

Surya Mart Kota melaksanakan *briefing* tidak pada pagi hari, melainkan pada siang hari, hal ini tidak selaras dengan teori akan tetapi keputusan ini diambil oleh pemimpin outlet dengan tujuan untuk mengumpulkan karyawan pada waktu yang memungkinkan penyampaian informasi lebih efektif.

## 2. Materi *briefing*

Materi yang perlu dibahas dalam *briefing* yang efektif yaitu informasi terkait tugas utama yang harus dilakukan, pembagian tanggung jawab, serta antisipasi terhadap kendala yang mungkin muncul.<sup>5</sup> Swalayan Surya Mart Kota memberikan materi *briefing* mencakup penjelasan mengenai pekerjaan yang telah diselesaikan oleh shift pertama dan intruksi untuk kelanjutan tugas oleh shift kedua.

Materi *briefing* di swalayan Surya Mart Kota telah sesuai dengan teori terkait pembagian tanggung jawab. Hal ini dibuktikan melalui

---

<sup>4</sup> Sutrisno, Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Prenada Media, 2019), 52.

<sup>5</sup> *Ibid.*, 53.

penyampaian materi briefing yang mencakup penjelasan mengenai aktivitas atau pekerjaan yang telah dilakukan oleh shift pertama untuk kemudian dilanjutkan oleh shift berikutnya.

## **B. Analisis Mengapa *Briefing* Dilakukan Setiap Hari Pada Swalayan Surya Mart Kota**

*Briefing* dilakukan untuk memastikan bahwa semua anggota tim memahami tugas dan tanggung jawab masing-masing. Pemimpin dapat melakukan *briefing* untuk memberikan instruksi yang jelas dan detail tentang apa yang harus dilakukan sehingga tidak ada kebingungan di antara anggota tim. *Briefing* di swalayan Surya Mart Kota dilakukan agar aktivitas atau kegiatan yang dilakukan karyawan swalayan Surya Mart Kota sejalan dengan kebijakan-kebijakan swalayan.

### **1. Menerapkan standar operasional prosedur**

Standar Operasional Prosedur (SOP) adalah dokumen yang menjelaskan prosedur yang dilakukan secara kronologis untuk menyelesaikan suatu tugas dengan tujuan untuk mendapatkan hasil kerja yang paling efektif dari pekerja dengan biaya yang serendah-rendahnya.<sup>6</sup> Swalayan Surya Mart Kota menunjukkan bahwa alasan dilakukan *briefing* adalah agar kinerja karyawan tetap sesuai dengan standar operasional prosedur yang ditetapkan oleh swalayan Surya Mart Kota.

Swalayan Surya Mart Kota telah menerapkan prinsip-prinsip yang sejalan dengan teori, yang tercermin dalam alasan dilakukannya *briefing*

---

<sup>6</sup> Bernadetta, *Simple Morning Briefing* (Jakarta: Scritto Books Publisher, 2014), 50.

sebagaimana diungkapkan oleh pemimpin outlet dan karyawan. Proses *briefing* ini berperan penting dalam memastikan bahwa kinerja karyawan tetap sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan oleh swalayan Surya Mart Kota, sehingga tercipta keselarasan antara individu dan tujuan swalayan.

## 2. Menyampaikan informasi penting

Informasi dalam sebuah organisasi atau perusahaan sangat penting untuk memastikan bahwa tidak ada miskomunikasi antara pemimpin dan karyawan. Hal ini untuk menghindari kesalah pahaman yang dapat menghambat kinerja, komunikasi yang jelas dan terbuka memungkinkan kedua belah pihak untuk memahami tujuan bersama, peran masing-masing, dan arah yang ingin dicapai.<sup>7</sup> Berdasarkan penelitian yang dilakukan di swalayan Surya Mart Kota menunjukkan bahwa penyampaian informasi sangat diperhatikan demi tidak adanya miskomunikasi antar kedua pihak.

Swalayan Surya Mart Kota sudah menjalankan sesuai dengan teori, hal ini terlihat dari *briefing* yang dilakukan secara rutin dengan tujuan agar informasi antara pemimpin dan karyawan selalu terjaga.

Dalam perspektif ekonomi Islam, penerapan *briefing* rutin ini dapat dikaitkan dengan konsep ta'awun (kerjasama), yang menekankan pentingnya saling membantu dalam mencapai tujuan bersama, serta amanah

---

<sup>7</sup> Muhammad Syafi'i Antonio, *EKonomi Islam: Prinsip dan Implementasi* (Jakarta: gema Insani Press, 2001), 188.

(kepercayaan), di mana pemimpin dan karyawan memiliki tanggung jawab untuk menjaga kepercayaan dalam menjalankan tugas masing-masing sesuai dengan prinsip adil dan transparan. Hal ini mencerminkan prinsip *'adl* (keadilan) dalam ekonomi Islam, yang mengedepankan keseimbangan antara hak dan kewajiban semua pihak dalam organisasi.<sup>8</sup>

### C. Analisis Dampak *Briefing* Terhadap Kinerja Pada Swalayan Surya Mart Kota

*Briefing* adalah suatu komunikasi tatap muka antara atasan dengan bawahan untuk meningkatkan kinerja dalam operasional. Dalam mengetahui tinggi rendahnya kinerja seseorang, maka diperlukan suatu alat manajemen untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan dapat dibagi menjadi beberapa bagian, antara lain Kualitas (mutu), Kuantitas (jumlah), Ketepatan waktu, Efektivitas, dan Efisiensi.<sup>9</sup> Swalayan Surya Mart Kota melakukan pengukuran terhadap kinerja karyawannya melalui evaluasi yang dilakukan setiap hari yaitu ketika *Briefing*. Pada pelaksanaannya karyawan akan di evaluasi sesuai dengan tugas yang diberikan oleh pimpinan. Jida ada kendala terhadap pekerjaannya maka akan dicarikan suatu solusi secara bersama-sama agar permasalahan bisa terselesaikan dengan baik. Jika merujuk pada indikator penilaian kinerja maka penjabarannya adalah sebagai berikut:

---

<sup>8</sup> *Ibdi.*,99.

<sup>9</sup> Kevin Isa Zahroni, Dwi Setya Nugrahini, "*Peran Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di LKP Bahana Bina Prestasi Ponorogo*", (*Journal of Economics and Business Research* Vol, 3, No 1, 2023), 37.

## 1. Kualitas

Kualitas bisa dinilai berdasarkan bentuk barang atau jasa yang ditawarkan, pelayanan terhadap pelanggan, kesesuaian detail dan spesifikasi yang ditawarkan dan lain-lain.<sup>10</sup> Berdasarkan penelitian yang dilakukan di swalayan Surya Mart Kota, menunjukkan bahwa kualitas menjadi fokus utama dari swalayan Surya Mart Kota. Kualitas yang dimaksud adalah kualitas pelayanan, pemimpin dan karyawan berusaha semaksimal mungkin agar pembeli merasa nyaman dan puas ketika membeli di swalayan Surya Mart Kota dengan pelayanan yang dilakukan.

Swalayan Surya Mart Kota sudah menjalankan sesuai dengan teori, hal ini terlihat dari fokus perusahaan yang berusaha memperbaiki segala lini yang berkaitan dengan kualitas. Dalam hal pelayanan, pelayanan yang baik menjadi dasar yang penting dalam meningkatkan kualitas perusahaan.

## 2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, diistilahkan seperti jumlah unit atau jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.<sup>11</sup> Kuantitas atau jumlah target yang diharapkan swalayan Surya Mart Kota mengalami kenaikan dan penurunan dari waktu ke waktu. Dalam usaha ritel, meskipun tenaga kerja telah berupaya maksimal dengan meningkatkan kuantitas pekerjaan dan memberikan pelayanan yang optimal, pencapaian target

---

<sup>10</sup> *Ibid.*

<sup>11</sup> Stephen, P. Robbins, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia, 2006), 260.

sering kali dipengaruhi oleh faktor eksternal, seperti preferensi konsumen dan kondisi cuaca.

Kuantitas yang ada di swalayan Surya Mart Kota mengalami kenaikan dan penurunan, hal ini di latar belakang karena swalayan Surya Mart Kota merupakan usaha ritel yang tergantung dari minat pembeli dan kondisi cuaca.

### 3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu menjadi salah satu aspek penting dalam penilaian suatu pekerjaan. Ketepatan waktu menjadi penting karena dapat menunjukkan karakter dan kepribadian seseorang dalam melakukan segala sesuatu.<sup>12</sup> Swalayan Surya Mart Kota menunjukkan bahwa tingkat ketepatan waktu karyawan sudah terbilang bagus, karena sebagian besar karyawan hadir tepat waktu. Di swalayan Surya Mart Kota jam kerja kantor dimulai dari jam 07.00 WIB – 22.00 WIB yang dibagi menjadi dua shift, dari rentang waktu tersebut hanya sebagian kecil karyawan yang terkadang telat dalam bekerja, itupun juga terjadi tidak secara terus menerus atau hanya beberapa kali saja.

Penerapan ketepatan waktu di swalayan Surya Mart Kota sudah cukup bagus. Hal ini terlihat dari peran pimpinan perusahaan yang senantiasa mengingatkan dan menegur karyawannya ketika terlambat masuk ataupun terlambat menyelesaikan tugas. Dengan adanya teguran,

---

<sup>12</sup> Kevin Isa Zahroni, Dwi Setya Nugrahini, “Peran Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di LKP Bahana Bina Prestasi Ponorogo”, *Journal of Economics and Business Research* Vol, 3, No 1, 2023, 38.

karyawan akan lebih berhati-hati dan lebih pintar lagi dalam membagi waktu agar tidak terulang permasalahan yang sama.

#### 4. Efektivitas

Sebuah keadaan yang menunjukkan suatu keberhasilan dari sebuah pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang.<sup>13</sup> Swalayan Surya Mart Kota menunjukkan bahwa kinerja masing-masing karyawan berbeda beda satu dengan yang lainnya, beberapa karyawan terlihat cekatan dan responsif dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan. Namun ada pula karyawan yang cenderung kurang responsif dan bermalasan dalam melakukan sebuah pekerjaan.

Efektivitas kinerja yang ada di swalayan Surya Mart Kota masih belum ideal. Hal ini selaras dengan pernyataan pimpinan disana bahwa masih ada beberapa karyawan disana yang belum bisa bekerja secara efektif. Walaupun sudah mampu bekerja sesuai dengan target yang diharapkan oleh perusahaan. Pemanfaatan segala sumber daya yang ada di swalayan Surya Mart Kota belum bisa dimanfaatkan secara maksimal, sehingga kinerja dari karyawan juga tidak bisa maksimal.

Islam mengajarkan bahwa bekerja dapat dinilai sebagai kebaikan, serta kemalasan dinilai seperti keburukan. Berniat untuk bekerja dengan cara benar serta halal dan mendapatkan ridho Allah sebagaimana visi serta

---

<sup>13</sup> *Ibid.*,38.

misi setiap umat muslim.<sup>14</sup> Islam memberi makna amanah sebagai upaya penyelesaian kewajiban sesuai dengan prinsip-prinsip Islam.<sup>15</sup>



---

<sup>14</sup> Musarifah Ikhwana, Yulia Anggraini, “Analisis Motivasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang pembantu Magetan MT Haryono 01”, (Journal of Economics and Business Research No. 1, 2021), 222.

<sup>15</sup> Amin Wahyudi, Binti Nur Asiyah, dan Husnul Haq, “The Urgency of Sharia Division in Indonesian and Malaysian Islamic Bank,” *Al-Uqud : Journal of Islamic Economics* 7, no. 1 (2023): 82–94, <https://doi.org/10.26740/aluqud.v7n1.p82-94>.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian terkait *Briefing* Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada swalayan Surya Mart Kota maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Berhubungan dengan pelaksanaan *briefing* pada swalayan Surya Mart Kota pelaksanaan *briefing* dalam meningkatkan kinerja karyawan di swalayan Surya Mart Kota telah diterapkan dengan baik. Namun, efektivitasnya akan lebih optimal jika dilakukan pada pagi dan sore hari, bukan hanya pada sore hari, sesuai dengan instruksi dari pemimpin PT. Daya Surya Sejahtera. Selain itu, *briefing* yang dilakukan secara rutin tidak hanya meningkatkan kinerja karyawan tetapi juga memperkuat hubungan antara atasan dan bawahan, menciptakan komunikasi yang lebih baik dan sinergi dalam tim dan hal ini sejalan dengan teori indikator penilaian *briefing* yang mana interaksi antara atasan dan bawahannya dapat menciptakan lingkungan yang dapat memotivasi dan menahan karyawan agar tetap dalam perusahaan tersebut.
2. Berkaitan dengan *briefing* yang dilakukan setiap hari sudah sesuai dengan teori karena tujuan dari *briefing* itu sendiri adalah memberikan pengarahan tentang kinerja bawahan supaya tetap sesuai dengan visi dan misi perusahaan, agar selalu menerapkan standar operasional prosedur disetiap pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan dan menyampaikan informasi-infromasi yang dianggap penting dalam pelaksanaan pekerjaan.

3. Pelaksanaan *briefing* dalam meningkatkan kinerja karyawan pada swalayan Surya Mart Kota ini sebenarnya memberikan dampak yang positif hal ini dibuktikan bahwa *briefing* memiliki dampak penting dalam memberikan kesadaran kepada karyawan tentang kesalahan spesifik yang mereka lakukan. Sehingga kinerja karyawan berjalan sesuai dengan prosedur perusahaan.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan dari peneliti, maka saran yang dapat di berikan peneliti di antaranya adalah sebagai berikut:

1. Sebaiknya pelaksanaan *briefing* pada perusahaan ini lebih ditingkatkan lagi agar hubungan antara atasan dan bawahan tetap terjalin dan kinerja karyawan akan berjalan dengan baik.
2. Untuk pelaksanaan *briefing* setiap hari maka peneliti menyarankan pada perusahaan bahwa ketika pelaksanaan *briefing* pembawaan materi yang relevan agar karyawan tidak merasa bosan ketika *briefing*.
3. Dengan dampak yang cukup positif dan baik maka perusahaan sebaiknya mempertahankan pelaksanaan *briefing* harian dan memberikan solusi ketika terdapat masalah di dalam perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adz-Dzakiey, Hamdani Bakran. *Prophetic Intelligence Kecerdasan Kenabian Menumbuhkan Potensi Hakiki Insani Melalui Pengembangan Kesehatan Ruhani*. Yogyakarta: Islamika, 2004.
- Afnisa, Shella. *Pengaruh Briefing dan Pelatihan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan Lanud Driving Range Medan*. Skripsi: Medan: UMA, 2017.
- Amaroh, Siti, Husnurrosyidah, dan Ely Masykuroh. "Financial Attitude, Trust, and ROSCAs' Member Commitment: Social Relations as Mediating Factor," Juni 2023, 35–49. <https://doi.org/10.17549/gbfr.2023.28.3.35>.
- Antonio, Muhammad Syafi'i. *EKonomi Islam: Prinsip dan Implementasi*. Jakarta: Gema Insani Press, 2001.
- Asmike, Metik dan Putri Oktavita Sari. *Manajemen Kinerja*. Madiun: UNIPMA PRESS, 2022.
- Azizah, Laeli Nur. "Pengertian Data: Fungsi, Manfaat, jenis, dan Contohnya" (<https://www.gramedia.com/literasi/pengertian-data/>), diakses pada 17 mei 2023, pukul 15.03 WIB.
- Bastian, Indra. *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE, 2001.
- Bernadeta, *Simple Morning Briefing*. Jakarta : Scritto Books Publisher, 2014.
- Bungin, Burhan. *Metodologi Penelitian Sosial dan ekonomi*, Jakarta : Prenada Media Group, 2015.
- Cahyono, A. *Unggul berkomunikasi*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Dadang dan Feri Heriyanto. *Pengaruh Briefing Kerja Dan Peran Supervisor Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Gmf Aeroasia Tbk, Dynamic Management Journal* 4.1, 2020.
- Djajendra. *Pentingnya Briefing*. Jakarta : Djajendra Motivasi Unggul, 2015.
- Efendi, Irwan. *Peran Pengawasan Syariah Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Azwa Properti Management*, Skripsi: IAIN PONOROGO, 2023.
- Fahmi, Irham. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas*. Bandung: Mandar Maju 2016.
- Freddy, Liong. *Morning Briefing @work*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama, 2013.
- Ghony, M. Djunaidi dan Fauzan Ala Manshur. *Metode Penelitian Kualitatif*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012.
- Hadi, Sutriyono. *Metodologi Research*. Yogyakarta: fakultas psikologi UGM, 1993.

- Hanum, Rina. *Pemberian Bimbingan Karier Dalam Bentuk Briefing Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT. Karya Independen Lestari Kota Padangsidimpuan*, Skripsi: IAIN Padangsidimpuan, 2018.
- Haryadi, Imam dan Luthfi Noor Mahmudi. *Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Suryamart Soekarno-Hatta Tahun 2019)*. *Islamic Economics Journal of Unida* Vol. 6 No. 2, 162, Desember 2020.
- Haryani, Eni. *Analisis Pengukuran Kinerja Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan Berdasarkan Masalah Scorecard*. Tesis: Program Pascasarjana Universitas Negeri Islam Sumatera utara, 2018.
- Hsb, Kamsudin dan Sony Ramadhany. *Pengaruh Briefing dan Pengawasan Terhadap Kualitas kerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Data Ciputat*, *Dynamic Management journal* Vol 7 No 1, 2023.
- Ikhwana, Musarifah, Yulia Anggraini. *Analisis Motivasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Magetan Mt Haryono 01*. *Journal Of Economic and Business Research* Vol 1, No 2, 2021, 2019.
- Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016.
- M. Manulang. *Pengantar Ekonomi Perusahaan*, Medan: Ghalia Indonesia, 1973.
- Maharani, Shinta, dkk. *Customer Satisfaction and Sharia Service Quality at Surya Mart Ponorogo: Case Study from Indonesia*, *EJIF –European Journal of Islamic Finance*, 2 (17), 2021.
- Mangkunegara. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama, 2016.
- Moleong, Lexy J. *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2003.
- Multitama, *Islamic Business Strategy For Enterpreneurship*. Jakarta: Zikrul Hakim, 2006.
- Mundzir, Ahmad. "NU Online Tafsir Ar Ra'd ayat 11 : Motivasi Mengubah Nasib?" (<https://islam.nu.or.id/tafsir/tafsir-ar-ra-d-ayat-11-motivasi-mengubah-nasib-OcXb8/>), diakses pada 22 Mei 2024, pukul 10.30 WIB.
- Nu Online. "Surat At Taubah Ayat 105" (<https://quran.nu.or.id/at-taubah/105>, 2024), diakses pada 12 Oktober 2024 pukul 21.47 WIB.
- Oktavia, Yosita. *Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bumi Menara Internusa Di Lampung Selatan*, *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai*, Volume 2, No 2, 37, 2018.
- Pattisahusiwa, Salmah. *Pengaruh Job Description Dan Job Specification Terhadap Kinerja Proses*, *Jurnal Akuntabel*, Volume 10, No, 1, 59, Maret 2013.

- Prasetyo, Luhur, dan Khusniati Rofiah. "The Formulation of Islamic Bank Performance Based on Contemporary Maqasid Al-Sharia." *Justicia Islamica* 18, no. 2 (2021): 318–34. <https://doi.org/10.21154/justicia.v18i2.3163>.
- Putri, Ekawati Ningtyas, Sri Nuringwahyu dan Ratna Nikin Hardati, *Peranan Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan*, JIAGABI, Vol. 8, No. 1, 26-32, 2019.
- Rahmadi. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Antasari Press, 2011.
- Ramadhan, Bagus Mohammad dan Muhammad Nafik Hadi Ryandono. *Etos Kerja Islam Pada Kinerja Bisnis Pedagang Muslim Pasar Besar Kota Madiun*. Jurnal JESTT Vol, 2, 2015.
- Rijali, Ahmad. *Analisis Data Kualitatif*. Jurnal Alhadharah Vol 17, No 33, 2018.
- Robaya, Endang, Sunarsih dan Ia Ode Kamalia. *Efektivitas Briefing Terhadap Kinerja Petugas Kesehatan Di Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Benyamin Guluh*, Media Kesehatan Politeknik Kesehatan Makassar, Vol XVI No. 2, 2021.
- Robbins, Stephen, P. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks Klompok Gramedia, 2006.
- Rosmawi, Etika. *Analisis Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Telekomunikasi Indonesia Witel Makassar*, Skripsi: Universitas Muhammadiyah Makassar. Makassar 2018.
- Rumianti, Chaerunnisa dan Syahdila Madani. *Briefing Dan Pelatihan Kerja Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan*, Jurnal Ilmiah Bongaya (JIB), Vol 7 No 1, 2023.
- Santoso, Lukman, Arij Amaliyah, dan Miftahul Huda. "Refusal of Polygamy Permit in Religious Court Decision: Criticism of Gender Justice Against Judge's Legal Reasoning." *Al-Risalah: Forum Kajian Hukum Dan Sosial Kemasyarakatan* 23, no. 2 (2023): 160–73. <https://doi.org/10.30631/alrisalah.v23i2.1472>.
- Sedarmayanti. *Manajemen Sumberdaya Manusia Reformasi Birokrasi dan manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama, 2014.
- Silaen, Novia Ruth. *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada, 2021.
- Silalahi, Ulber. *Metode Penelitian Social*. Bandung: PT Refika Aditama, 2009.
- Siyoto, Sandu dan M. Ali Sodik. *Dasar Metodologi Penelitian*. Sleman: Literasi Media Publishing, 2015.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2020.
- Sukandi, Pipin dan Yeli Eka Sumdahinata. *Analisa Efektivitas Pelatihan Morning Briefing Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank "X", TBK., Cabang Bandung*, *Journal of Business Management Education* Vol 9, No 5, 2020.

- Sulistyowati, dkk. *Pengaruh Pelatihan, Briefing, Dan Pengawasan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Outsourcing*, *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)* 7.3, 5724-5739, 2024.
- Suprihatiningrum, Hesti. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Studi Kasus Karyawan Kantor Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah*, *Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis*, Vol 1, No 1, 2012.
- Surachmad, Winarno. *Pengantar Penelitian Ilmiah*. Bandung: Tarsito, 2003.
- Susan, Eri. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* Vol 9 No 2, 955, 2019.
- Susanti, Nova. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Napolly Sentul Bogor*, Skripsi: Universitas Pakuan Bogor, 2022.
- Sutanto, Eddy Madiono, dkk. *Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan*, *JMK* No 2, 137, 2015.
- Swalayansurya. “*Swalayan Surya Murah, Ramah, Dan Islami*” (<https://swalayansurya.wordpress.com/>). diakses pada 14 November 2024, pukul 06.44 WIB.
- Tebba, Sudirman. *Sehat Lahir Batin Handbook bagi Pendamba Kesehatan Holistik*. Jakarta: PT Serambi Ilmu Semesta, 2004.
- Tito, Muhammad Arif. *Masalah dan Hipotesis Penelitian Social-Keagamaan*, Makassar : Andira Publisher, 2005.
- Tsauri, Sofyan. *Manajemen Kinerja*. Jember: STAIN Jember Press, 2014.
- Wahyudi, Amin, Binti Nur Asiyah, dan Husnul Haq. “The Urgency of Sharia Division in Indonesian and Malaysian Islamic Bank.” *Al-Uqud : Journal of Islamic Economics* 7, no. 1 (2023): 82–94. <https://doi.org/10.26740/aluqud.v7n1.p82-94>.
- Wijaya, William. *Analisis Kinerja Karyawan dan Faktor-Faktor yang Memengaruhinya: Studi Kasus di PT X*. *Jurnal Ekonomi & Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika* Vol 19 No 1, 33, 2021.
- Wirawan, Rina. *Peran Kepemimpinan Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Di Bintang Swalayan Ponorogo Perspektif Islam*, Skripsi: Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, 2019.
- Zahroni, Kevin Isa, Dwi Setya Nugrahini. *Peran Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di LKP Bahana Bina Prestasi Ponorogo*. *Journal of Economics and Business Research* Vol, 3, No 1, 2023.
- Zuhcri, Abdussamad. *Metode Penelitian Kualitatif*. Makassar: Syakir Media Press, 2021.

### **Referensi Wawancara**

- Sullyanto, Wawancara, 17 Mei 2024
- Irfan, Wawancara, 16 Mei 2024.
- Viona, Wawancara, 21 Mei 2024.