

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Salah satu faktor terpenting yang dimiliki perusahaan yang berhasil dan mampu bersaing di pasar adalah dengan memiliki Sistem Pengendalian Manajemen yang baik. Diharapkan juga dengan adanya Sistem Pengendalian Manajemen, perusahaan dapat mencapai tujuannya yaitu memperoleh laba yang optimal dengan memastikan tingkat keselarasan tujuan di perusahaan tersebut.

Sumber Daya Manusia dalam organisasi merupakan aspek yang menentukan keefektifan suatu perusahaan. Implikasinya, organisasi perlu senantiasa merekrut dan menyeleksi karyawan secara selektif. Selain itu, perusahaan juga berusaha untuk mempertahankan Sumber Daya Manusia yang potensial agar tidak berdampak pada perpindahan karyawan.

Tingkat perputaran karyawan yang tinggi akan berdampak negatif terhadap perusahaan, seperti menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi kerja dan peningkatan biaya Sumber Daya Manusia. Hal tersebut menjadikan organisasi tidak efektif karena perusahaan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih karyawan baru.

Dalam era globalisasi sekarang ini, memasuki persaingan yang semakin ketat di segala bidang, maka setiap perusahaan dituntut untuk memiliki suatu keunggulan kompetitif tersendiri agar tidak tertinggal. Salah satu cara yang ditempuh agar

memiliki keunggulan kompetitif tersendiri adalah dengan meningkatkan prestasi kerja para karyawan.

Kinerja karyawan dihasilkan oleh perpaduan antara pengetahuan, keahlian dan kemampuan. Seorang karyawan yang mempunyai pengetahuan yang luas, keahlian khusus serta kemampuan yang baik dalam mencapai tujuan perusahaan akan menghasilkan kualitas dan kinerja yang baik. Kinerja yang maksimal dari para karyawan sangat diperlukan perusahaan untuk mendapatkan laba yang maksimal.

Apabila mengetahui rendahnya kinerja karyawan, sementara teknologi dianggap sudah memadai, maka perlu diteliti kembali sistem penghargaan yang digunakan untuk meningkatkan kemauan atau motivasi para karyawannya. Penghargaan (*reward*) terutama gaji dan upah termasuk sebagai suatu syarat untuk memenuhi kebutuhan dasar. Teori dasarnya adalah apabila kebutuhan dasar manusia terpenuhi, maka manusia akan mempunyai dorongan untuk berusaha, mungkin dengan bekerja keras untuk memperolehnya.

Salah satu cara untuk membuat para karyawan memaksimalkan kinerjanya yaitu dengan menghargai kinerja karyawan tersebut, sehingga para karyawan akan bekerja dengan lebih baik lagi bahkan memaksimalkan kemampuan mereka dengan sendirinya tanpa perlu ada tekanan langsung dari manajemen puncak. Penghargaan (*reward*) dapat digunakan sebagai alat untuk mendorong atau memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik sesuai dengan tanggung jawabnya bahkan melebihi target pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan. Hal ini terbukti akan sangat mudah bagi perusahaan mencapai tujuan perusahaan dengan mendapatkan laba yang maksimal.

Penghargaan yang dapat diberikan adalah sebuah *reward* kepada para karyawan yang dapat memenuhi target tertentu yang telah disepakati sebelumnya,

mematuhi peraturan perusahaan, dan mencapai prestasi yang membanggakan di perusahaan tersebut. *Reward* tersebut dapat berupa hadiah, penghargaan atau imbalan. Suatu *reward* yang dirancang oleh suatu perusahaan harus mampu memacu motivasi kinerja karyawannya agar prestasi pada tingkat yang tinggi. Oleh karena itu, *reward* yang dibentuk harus memiliki nilai dimata anggota perusahaan.

Tidak bisa dipungkiri, kinerja dari karyawan sangatlah berpengaruh terhadap penjualan khususnya di perusahaan dagang. Kinerja yang buruk menghasilkan penjualan yang tidak maksimal bahkan tidak mencapai target penjualan, juga seringkali jauh dari tujuan awal perusahaan untuk mencari laba semaksimal mungkin.

Sebaliknya, ketika kinerja dari karyawan mencapai titik yang maksimal dimana seluruh karyawan dapat bekerjasama dengan baik dan mampu mengeluarkan seluruh keahliannya dengan maksimal, target penjualan pun akan dicapai dengan begitu mudah bahkan melebihi laba maksimum yang diharapkan. Melihat kedua hal ini terlihat jelas bahwa untuk memaksimalkan penjualan dalam suatu perusahaan, kinerja karyawan berperan sangat penting.

Untuk itu, demi mencapai tujuan perusahaan yaitu memaksimalkan laba perusahaan, manajemen perlu mencari cara untuk melakukan sistem pengendalian yang bisa efektif langsung terhadap kinerja karyawan. Salah satu yang dapat dilakukan manajemen adalah dengan penerapan sistem *reward* dalam perusahaan dengan maksud agar karyawan secara sendirinya termotivasi untuk memaksimalkan kemampuan mereka untuk memberikan yang terbaik untuk perusahaan.

Melalui penelitian ini, penulis bermaksud untuk mengetahui pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan dalam penjualan dalam suatu perusahaan. Adapun

perusahaan yang akan diteliti adalah perusahaan berbentuk CV yang bergerak di bidang makanan. Fokus dari perusahaan ini adalah melakukan penjualan keripik kentang sampai keluar negeri.

Konsep perusahaan yang digunakan sedikit berbeda dengan perusahaan sejenis yang kebanyakan memakai konsep konvensional. Perusahaan ini menggunakan efisiensi konsep rantai distribusi yang dipakai oleh *Network Marketing*. Dimana keuntungan bersih diluar biaya-biaya yang diperlukan untuk produksi dan operasional, dibagikan kepada agen yang telah melakukan penjualan berdasarkan kriteria tertentu yang telah disepakati diawal oleh manajemen puncak. Perusahaan ini memakai kata agen untuk para karyawan yang terlibat dalam penjualan, yang kemudian dalam penelitian ini kata karyawan akan digantikan dengan agen.

Dalam tahun terakhir, manajemen menerapkan sistem *reward* diluar persentase penjualan untuk agen, yaitu dengan jalan-jalan keluar negeri. Ketika sistem ini diberlakukan terjadi pergerakan yang sangat luar biasa dalam omset penjualan perusahaan, bahkan lahir banyak agen-agen baru dibawah agen utama yang sudah tidak lagi terbatas dengan ruang, terbukti sudah ada agen di Singapore dan Malaysia.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“PENGARUH *REWARD* TERHADAP KINERJA AGEN DALAM PENJUALAN DI CV. CeuTety”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan hal diatas, masalah yang diidentifikasi penulis dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pelaksanaan *reward* yang diberikan oleh CV. CeuTety.

2. Bagaimana pengaruh *reward* terhadap kinerja agen CV. CeuTety.
3. Bagaimana pengaruh *reward* terhadap penjualan CV. CeuTety.

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

Adapun maksud dan tujuan yang diharapkan dalam penelitian ini adalah:

1. Mengetahui bagaimana pelaksanaan *reward* yang diberikan oleh CV. CeuTety.
2. Mengetahui bagaimana pengaruh *reward* terhadap kinerja agen CV. CeuTety.
3. Mengetahui bagaimana pengaruh *reward* terhadap penjualan CV. CeuTety.

1.4. Kegunaan Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh penulis diharapkan dapat berguna:

1. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang bermanfaat bahwa pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan adalah sangat penting.
2. Bagi penulis, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan mengenai masalah yang diteliti khususnya mengenai pentingnya *reward* dalam meningkatkan kinerja karyawan dan memaksimalkan penjualan dalam suatu perusahaan.
3. Bagi masyarakat, khususnya di bidang akademisi, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan memberikan informasi yang lebih jelas tentang pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan serta omset penjualan perusahaan.