

ABSTRAK

Untuk perusahaan yang bergerak dalam usaha perdagangan, masalah mengenai tenaga pemasaran/penjualan dapat dikatakan masalah yang signifikan. Sejak dahulu penetapan sistem kompensasi merupakan masalah utama dalam organisasi dagang. Masalah penetapan sistem kompensasi bagi para *salesman* ini harus dapat ditetapkan sesuai dengan kemampuan para *salesman*nya secara individu. Para *salesman* ini secara tidak langsung merupakan bagian vital yang dapat menjamin kelangsungan hidup suatu organisasi. Penerimaan karyawan bagian pemasaran/penjualan harus dilaksanakan dengan benar-benar selektif.

Tenaga pemasaran atau yang biasa disebut sebagai *salesman* merupakan sumber daya utama yang bekerja untuk perusahaan dan menghasilkan laba yang maksimal bagi perusahaan. Pencapaian laba ini merupakan tujuan organisasi secara keseluruhan. Dalam menjalankan tugasnya para *salesman* selalu menuntut kompensasi yang sesuai dengan kemampuan mereka. Semakin besar kemampuan mereka dalam melakukan penjualan maka *salesman* tersebut akan menuntut kompensasi yang semakin besar pula. Maka dari itu sebaiknya perusahaan harus menetapkan kebijakan sistem kompensasi yang layak dan sesuai untuk para *salesman*.

Dalam pelaksanaannya, tidak semua *salesman* merasa puas akan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Dengan adanya rasa tidak puas tersebut, akibatnya banyak *salesman* yang tidak termotivasi dalam melakukan penjualan. Dampak yang lebih lanjut adalah adanya penurunan dalam tingkat penjualan sehingga laba perusahaan juga akan menurun dan tujuan perusahaan secara keseluruhan tidak tercapai.

Selain adanya penurunan dalam penjualan, dan penurunan motivasi pada *salesman* ini juga akan menimbulkan konflik. Konflik yang terjadi sangat ada dua macam, yaitu: konflik antara atasan dengan bawahan dan konflik antar sesama bawahan. Konflik yang muncul ini harus segera diatasi agar tidak muncul masalah- masalah lain yang akan timbul di kemudian hari.