

ABSTRAK

Pada majalah Swa Sembada No.4/XI/Juli 1995, disebutkan bahwa General Electric yang merupakan suatu badan usaha yang dianggap pelopor banyak teori dan praktek manajemen modern, setelah melakukan manajemennya secara drastis berhasil meningkatkan penjualan mencapai US \$ 70.028,0 Miliar (Swa Sembada No.12/XII/22 Agustus - 11 September 1996).

Selain ingin menjadikan semua bisnis General Electric menjadi nomor satu atau nomor dua di masing-masing pasarnya, General Electric juga sangat memperhatikan sumberdaya manusianya. Hal ini tampak pada pemberian sahamnya kepada sekitar 10.000 karyawan terbaik di semua level. Dari 221.000 karyawannya. General Electric mempunyai pandangan bahwa semua upaya yang dilakukan dalam perombakan semua manajemennya itu tidak akan ada artinya, jika produktivitas tidak meningkat. Karena produktivitas menyangkut sumberdaya manusia yang sangat berharga bagi badan usaha maka selain membagikan sahamnya, General Electric juga memiliki pusat pelatihan bagi 10.000 eksekutif terbaiknya.

PT "X" telah menerapkan sistem kompensasi gaji dan pemberian bonus yang biasanya berlaku untuk suatu divisi yang sifatnya desentralisasi, hanya sistem pemberian bonus pada PT "X" belum memadai dan kurang merata, yang kurang dapat memotivasi para karyawannya agar memberikan hasil terbaik. Untuk itu dalam penulisan skripsi ini lebih memfokuskan pada neraca bonus untuk perencanaan dan pengendalian divisi pemasaran dari pada PT "X", agar kinerja karyawan dapat meningkat yang dapat mencapai target penjualan yang telah ditetapkan.

Dengan membandingkan penjualan aktual dari bulan Oktober 1996-Maret 1997 dengan target penjualan sebesar Rp 9.000.000,00 setiap bulan, dapat diketahui bahwa target penjualan yang telah ditetapkan oleh PT "X" belum tercapai. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih rendah yang juga berpengaruh terhadap kemampuan untuk meningkatkan laba, maka otomatis laba yang telah dicapai oleh PT "X" selama ini belum maksimum.

Dalam mengatasi masalah di atas, perencanaan bonus yang tepat sangat dibutuhkan yang paling baik adalah berdasarkan tugas, tanggung jawab, dan prestasi masing-masing karyawan. Oleh karena itu dalam pembahasan skripsi ini akan disajikan suatu metode Bonus Plan yang dapat meningkatkan motivasi kerja yang lebih baik agar target penjualan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Jadi dengan adanya sistem pembagian bonus yang tepat dan merata, diharapkan kinerja karyawan dapat meningkat terus diimbangi dengan peningkatan penjualan secara keseluruhan.