

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Berlakunya *Asean Free Trade* (AFTA) pada tahun 2003, menyebabkan banyak perusahaan di setiap negara, khususnya wilayah ASEAN, dihadapkan pada situasi persaingan globalisasi ekonomi yang melanda beberapa industri perusahaan yang belum siap akan berlakunya pasar bebas. Dalam era perdagangan bebas dan iklim investasi yang terbuka saat ini, tantangan yang dihadapi setiap perusahaan atau organisasi tidak lagi hanya persaingan domestik, namun juga persaingan internasional dimana perusahaan dari negara mancanegara mampu menawarkan produk dan jasa yang lebih kompetitif. Oleh karena itu, untuk menghadapi persaingan dalam arus globalisasi tersebut, perusahaan diharapkan mampu bergerak secara efisien dan dinamis serta memiliki paradigma baru demi mencapai tujuan hidup perusahaan (Mulyadi, 2007:28).

Proses dalam pencapaian tujuan perusahaan merupakan tanggung jawab dari setiap individu yang ada dalam perusahaan. Organisasi perusahaan adalah unit sosial yang dengan sengaja diatur, terdiri dari dua orang atau lebih, yang berfungsi secara relatif terus menerus untuk mencapai tujuan atau serangkaian tujuan bersama (Stephen P.Robbins, 2005:4) dan merupakan kumpulan orang yang memiliki kompetensi yang berbeda-beda, yang membangun saling ketergantungan diantara mereka untuk mewujudkan tujuan bersama (Mulyadi, 2007:1). Oleh karena sebuah perusahaan terdiri dari individu-individu yang

memiliki kepentingan yang berbeda-beda, maka setiap perusahaan membutuhkan sebuah sistem pengendalian manajemen yang mengarahkan individu-individu agar memiliki tujuan yang selaras dengan tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan berdasarkan visi dan misi perusahaan (Sunarto, 2007:3).

Proses penetapan tujuan menggunakan *teknik motivasi* (Locke,1975) secara konsisten telah digunakan dalam mendukung penelitian yang membuktikan adanya hubungan antara teknik motivasi melalui pemberian umpan balik dengan peningkatan kinerja (Latham & Yuki,1975; Locke,1975). Sayangnya, dengan beberapa pengecualian, hanya ada beberapa sedikit penelitian yang menjelaskan dengan pasti mengapa penetapan tujuan bisa berhubungan dengan teori motivasi.

Ada tiga faktor yang membantu membatasi perkembangan konsep mengenai penetapan tujuan. Pertama, proses penetapan tujuan bertindak sebagai perantara dalam pengambilan keputusan akhir perusahaan. Beberapa pendapat dari para peneliti sebelumnya menyatakan bahwa peran dari umpan-balik (*feedback*), yang walaupun merupakan komponen penting untuk penetapan tujuan, tidak berpengaruh besar terhadap peningkatan kinerja (Locke, 1975; Ilgen, Fisher & Taylor, 1979; Tolchinsky & King, 19380). Kedua, metode eksperimen (menggunakan *intervensi*) telah membantu perkembangan konsep penelitian mengenai penetapan tujuan. Penelitian eksperimen lebih menekankan model motivasi statis daripada model motivasi dinamik. Dimana penelitian model statis, kebanyakan dimulai dengan sebuah prosedur penetapan tujuan yang jelas dan berakhir dengan gambaran kinerja yang diharapkan untuk periode berikutnya. Ketiga, sifat tujuan perusahaan yang telah difokuskan secara teoritis. Penetapan

tujuan harus fokus pada tujuan yang terisolasi, statis dan khusus. Namun dalam situasi tertentu, tujuan yang tertanam mungkin mengarah pada sistem kognitif atau motivasi yang kompleks yang tujuannya sering dapat berubah dan dapat didefinisikan dengan buruk. Maka dari itu sebuah model yang komprehensif dari proses penetapan tujuan harus mampu menangani jenis-jenis dan sifat dari tujuan yang ingin dicapai.

Dalam mencapai tujuan perusahaan dibutuhkan sistem penghargaan dalam perusahaan yang merupakan hal penting dalam memberikan dorongan atau motivasi seseorang agar dapat memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan. Sistem penghargaan tersebut dapat berupa kompensasi *financial* maupun *non-financial*. Seseorang karyawan yang menggunakan ketrampilan, pengetahuan, tenaga dan waktu bukan semata-mata ingin mengabdikan diri pada perusahaan tetapi ada tujuan lainnya, yaitu salah satunya berupa imbalan atau balas jasa atas kinerjanya.

Kompensasi merupakan penentu peningkatan produktivitas serta penentu tinggi rendahnya motivasi karyawan dalam pencapaian tujuan, karena semakin baik kompensasi yang diberikan oleh perusahaan maka semakin tinggi produktivitas kerja serta motivasi karyawan dalam pencapaian tujuan (Timpe,1992:72). Maka dalam menetapkan kompensasi (sistem penghargaan), perlu ditentukan berdasarkan prestasi kerja atau produktivitas, sehingga selain akan terwujudnya efisiensi dan efektivitas karyawan bisa juga ditujukan sebagai kelangsungan aktivitas organisasi dan rencana-rencana (program penetapan tujuan) pada waktu yang akan datang.

Harus diakui manusia sebagai insan pekerja mempunyai perasaan, harga diri, kemauan, cita-cita dan kemampuan, sehingga walaupun sekarang ini sudah berada pada abad modern yang sebagian besar pekerjaan manusia diganti mesin, tetapi unsur manusia merupakan faktor yang paling menentukan. Kemampuan kerja dibatasi oleh faktor, diantaranya: fisik, daya pikir, latihan sikap, waktu dan tempat. Untuk itu diperlukan faktor pendorong melalui berbagai cara agar semangat kerja dapat dipertahankan, sehingga dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas serta dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas, suatu perusahaan akan mampu bersaing jika mampu menetapkan tujuan yang tepat dan bisa tercapai secara bersama-sama oleh setiap individu dalam perusahaan. Dalam mencapai tujuan tersebut, peneliti ingin meneliti pengaruh faktor-faktor seperti penetapan tujuan dan sistem penghargaan terhadap pencapaian tujuan sebuah perusahaan. Oleh karena itu, peneliti mengangkat judul skripsi sebagai berikut : **“HUBUNGAN ANTARA PROSES PENETAPAN TUJUAN DAN SISTEM PENGHARGAAN TERHADAP PENCAPAIAN TUJUAN.”**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah proses penetapan tujuan (*goal-setting*) berpengaruh terhadap proses pencapaian tujuan (*goal-achievement*)?

2. Apakah sistem penghargaan (*reward system*) berpengaruh terhadap proses pencapaian tujuan (*goal-achievement*)?
3. Apakah proses penetapan tujuan dan sistem penghargaan (*goal-setting and reward system*) berpengaruh terhadap pencapaian tujuan (*goal-achievement*)?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

Sesuai dengan masalah yang telah diidentifikasi di atas, tujuan dari penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui apakah proses penetapan tujuan (*Goal-Setting*) berpengaruh terhadap pencapaian tujuan (*Goal-Achievement*).
2. Untuk mengetahui apakah sistem penghargaan (*Reward System*) berpengaruh terhadap dalam pencapaian tujuan (*Goal-Achievement*).
3. Untuk mengetahui apakah proses penetapan tujuan dan sistem penghargaan (*Goal-Setting and Reward System*) berpengaruh terhadap pencapaian tujuan (*Goal-Achievement*).

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan memberikan manfaat kepada beberapa pihak, seperti :

1. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan menambah pengetahuan dalam menerapkan konsep teori yang berhubungan dengan pencapaian tujuan suatu perusahaan dengan menghubungkannya pada proses penerapan tujuan dan sistem penghargaan.

2. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan agar dapat memberikan kontribusi yang baik untuk perbaikan dalam penerapan pencapaian tujuan dengan menggunakan hubungannya pada faktor-faktor yang peneliti teliti.
3. Bagi pembaca, hasil penelitian ini diharapkan menjadi tambahan referensi ilmiah pada penelitian berikutnya mengenai masalah yang sama.