

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap perusahaan memiliki tujuan yang berbeda-beda. Setiap bagian dalam perusahaan memiliki peranan penting dalam mencapai tujuan tersebut, serta bertanggung jawab atas berhasil atau tidaknya tujuan tersebut dicapai. Sumber daya manusia merupakan hal utama yang menunjang berlangsungnya suatu kegiatan usaha. Manajer merupakan salah satu sumber daya manusia yang memiliki peranan penting dalam perusahaan. Untuk itu diperlukan komitmen tujuan yang kuat serta *self efficacy* yang tinggi didalam diri seorang manajer. Seseorang yang memegang posisi manajerial diharapkan mampu menghasilkan suatu kinerja manajerial serta memiliki komitmen tujuan dan keyakinan diri yang tinggi agar perusahaan mampu bersaing dan bertahan dalam dunia bisnis otomotif yang semakin kompetitif.

Komitmen tujuan berpengaruh terhadap kinerja manajerial dalam hal ini seorang manajer yang memiliki komitmen tujuan merupakan manajer yang mempunyai aspek kunci dari teori *goal setting*. Kekuatan hubungan antara komitmen dan kinerja didasarkan pada sejumlah perbedaan dalam komitmen. Kategori utama dalam menetapkan komitmen adalah faktor eksternal (otoritas, pengaruh *peer*, *external reward*), dan faktor internal (*expectary*, *internal reward*).

Komitmen konsepnya lebih *inclusive* karena mengacu pada cara seorang manajer dalam menetapkan pencapaian tujuan. Komitmen tujuan (*goal commitment*) adalah suatu konstruk kritis dalam memahami hubungan antara tujuan dan kinerja. Sejumlah studi menunjukkan bahwa manajer terbentuk lebih baik ketika mereka menerima dan komit untuk mencapai suatu tujuan (Locke dan Latham, 1990 dalam Riza Reni Yenti, 2003). Selanjutnya tanpa komitmen tujuan, organisasi akan memanasikan dirinya dengan hasil yang negatif seperti pembatasan jumlah output atau karyawan yang sulit untuk berubah. Kinerja yang tinggi hanya muncul ketika kesulitan tugas dan komitmen tujuan tinggi. Dengan kata lain antara kesulitan tugas dan kinerja ketika komitmen tinggi tidak akan berhubungan dengan kinerja ketika komitmen rendah. Locke (1968); Erez et al (1985); Erez dan Arad (1986) dan Chong (2002) dalam Riza Reni Yenti (2003) mendukung hubungan positif antara komitmen tujuan dengan kinerja manajer.

Komitmen menurut Rivai (2003) dalam Octavia (2009) adalah sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Komitmen organisasi merupakan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai organisasi (Mowday, 1979 dalam Sopiah, 2008).

Menurut Sunjoyo (2008) dalam Octavia (2009), komitmen juga dapat diartikan sebagai dedikasi individual terhadap tujuan dan nilai yang dianut organisasi tertentu. Dalam arti lain, komitmen berarti bahwa suatu keadaan dimana anggota organisasi tersebut mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap organisasi tersebut. *Self efficacy* yang tinggi akan meningkatkan kinerja yang tinggi pula (Sumarno, 2005) dalam Anita (2012). Apabila seseorang telah memiliki keyakinan diri tinggi terhadap suatu perusahaan, maka orang tersebut tentu akan berusaha sebaik mungkin melakukan setiap pekerjaannya demi kepentingan perusahaan.

Terutama bagi manajer, sebagai bagian penting dalam sebuah perusahaan, keyakinan diri sangatlah dibutuhkan agar setiap tugas manajerial yang dilakukannya memberikan hasil yang baik sehingga dapat membantu tercapainya tujuan perusahaan. Keyakinan diri (*self efficacy*) berpengaruh terhadap kinerja manajerial dimana seorang manajer yang memiliki keyakinan diri terhadap dirinya dalam memegang jabatan akan menghasilkan kinerja yang baik dan maksimal serta mampu dan berani dalam berkompetisi dengan perusahaan lain dari merek otomotif lain. Manajer diharapkan memiliki komitmen tujuan yang lebih tinggi daripada karyawan atau bawahannya, karena menurut Kreitner dan Kinicki, 2003 dalam Cecilia Engko (2006) salah satu tugas daripada manajer adalah membimbing karyawan untuk mencapai keberhasilan secara efektif.

Banyak hal yang dapat mempengaruhi komitmen tujuan seseorang, salah satunya dengan keyakinan diri (*self efficacy*). Selain untuk pencapaian tujuan, komitmen tujuan dapat membuat kepribadian individu menjadi lebih baik, Kretiner&Kinicki, 2003 dalam Cecilia Engko (2006). Pengertian *self efficacy* adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu. Seseorang yang yakin akan kemampuan yang dimilikinya merupakan bentuk motivasi yang berasal dari dalam dirinya. Orang yang percaya akan kemampuan dirinya cenderung akan berhasil dibandingkan dengan orang yang selalu merendahkan dirinya cenderung untuk gagal.

Komitmen tujuan dan keyakinan diri (*self efficacy*) sangat berhubungan erat, dimana seseorang yang memiliki komitmen tujuan cenderung memiliki keyakinan diri yang tinggi dikarenakan berkomitmen dan percaya akan kemampuannya untuk melakukan yang terbaik dan cenderung berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam penelitian Mohammad Nasir definisi keyakinan diri (*self efficacy*) adalah fungsi nilai yang dirasakan sebagai penghargaan yang menunjukkan nilai penghargaan, dan probabilitas usaha yang dirasakan untuk memperoleh penghargaan. Jika usaha tersebut dianggap sudah maksimal, para karyawan merasakan ada penghargaan intrinsik dan penghargaan ekstrinsik untuk prestasi yang berhasil dicapai.

Maksud dari penghargaan intrinsik adalah penghargaan yang diberikan oleh dirinya sendiri atas prestasi yang berhasil diraih, misalnya meningkatkan komitmen tujuan dan kepercayaan diri serta lebih memahami terhadap tujuan dan prestasi. Sedangkan penghargaan ekstrinsik adalah penghargaan yang diberikan oleh orang lain terhadap dirinya, misalnya berupa pujian, penghargaan, upah dan pengakuan publik.

Beberapa perusahaan yang ada di kota Palembang pada bagian atau divisi tertentu menerapkan hal demikian, misalnya perbankan, perusahaan asuransi, leasing serta perusahaan otomotif dan lain sebagainya. Perusahaan otomotif mobil pada divisi marketing setiap bulannya seorang karyawan diberikan target dengan jumlah unit mobil yang ditetapkan oleh para manajer. Jika karyawan tersebut tidak memiliki komitmen tujuan dan keyakinan akan dirinya dapat dipastikan tidak akan banyak usaha yang dilakukan.

Peran seorang manajer sangat diperlukan pada tahap ini, memberikan saran, memotivasi secara verbal dan memberikan penghargaan setiap kemajuan yang terjadi. Kepuasan yang akan didapatkan apabila mampu mencapai target tersebut merupakan suatu motivasi terbesar yang dapat dijadikan acuan untuk dapat melakukan sesuatu yang terbaik.

Peneliti berniat mengambil objek manajer yang bekerja menentukan target karena melihat fenomena yang terjadi, banyaknya perusahaan yang menerapkan sistem target kepada divisi-divisi tertentu

dan memberikan penghargaan eksentrik berupa upah, imbalan, reward dan hadiah-hadiah kepada karyawan yang berhasil mencapai target yang ditetapkan manajer.

Beberapa dari peneliti sebelumnya meneliti, “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Manajerial; Keyakinan Diri (*Self Efficacy*) sebagai Variabel Intervening”. dalam Anita (2012) Belum ditemukan penelitian-penelitian sebelumnya mengenai Pengaruh Komitmen Tujuan terhadap Kinerja Manajerial; Keyakinan Diri (*Self Efficacy*) sebagai variabel intervening. Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, adanya keterkaitan antara komitmen tujuan, keyakinan diri, kepada kinerja manajer, menyebabkan peneliti tertarik untuk meneliti lebih dalam hubungan ketiga variabel tersebut. Populasi penelitian ini adalah perusahaan otomotif mobil di kota Palembang.

B. Rumusan Masalah

Rumusan Masalah dalam penelitian ini adalah:

Apakah Keyakinan Diri (*Self Efficacy*) merupakan variabel yang menjelaskan pengaruh Komitmen Tujuan terhadap Kinerja Manajerial ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut tujuan daripada penelitian ini adalah menguji secara empiris apakah keyakinan diri (*self efficacy*) merupakan variabel yang menjelaskan pengaruh komitmen tujuan terhadap kinerja manajerial.

D. Manfaat Penelitian

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi para manajer untuk meningkatkan motivasi kerja mereka agar kinerja mereka dapat lebih baik lagi.
2. Penelitian ini juga dapat menambah wawasan bagi akademis mengenai pengaruh yang ditimbulkan dari komitmen tujuan terhadap kinerja manajerial dengan keyakinan diri (*self efficacy*) sebagai variabel intervening.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika dalam penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini merupakan pendahuluan yang menjelaskan mengenai latar belakang, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menguraikan mengenai teori-teori dari berbagai literatur yang dibutuhkan dalam penelitian. Teori-teori dalam penelitian ini merupakan teori yang berkaitan dengan komitmen tujuan dan keyakinan diri (*self efficacy*), dan kinerja manajerial.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai jenis penelitian, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, jenis data, definisi operasional variabel dan pengukuran variabel, serta teknik analisis data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi pengolahan data dan pembahasan atas masalah yang telah dirumuskan serta hasil yang diperoleh selama melakukan penelitian.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab terakhir yang berisi tentang simpulan dari bab-bab sebelumnya, serta saran untuk penelitian selanjutnya.