

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Penerimaan akan sebuah target yang hendak dicapai akan memotivasi bawahan untuk memiliki kinerja baik meski target yang harus dicapai sulit. Bawahan akan menerima target sebagai sesuatu yang harus dicapai ketika bawahan berpartisipasi dalam menentukan target tersebut. Artinya, partisipasi menjadi cara untuk memotivasi bawahan menerima suatu target dan berusaha untuk mencapainya. Praktik ini dijelaskan oleh *Goal Setting Theory* yang dikemukakan oleh Edwin Locke (1986). *Goal Setting Theory* menyatakan bahwa target yang disadari akan menghasilkan tingkat prestasi yang lebih tinggi jika bawahan menerima target tersebut (Locke, dalam Arsanti, 2009). Hubungan antara goal dan prestasi kerja digambarkan dalam bentuk kurva linear, yang berarti semakin sulit atau detail suatu *goal* maka akan semakin tinggi juga prestasi kerja yang akan dicapai. Akan tetapi salah satu syarat yang harus dipenuhi adalah adanya umpan balik atau penghargaan yang diberikan (Locke et al:1990)

Beberapa penelitian yang dilakukan mengenai hubungan penetapan target dan kinerja tidak mendukung *Goal Setting Theory*. Diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Arsanti (2009) untuk menguji efek penetapan target terhadap kinerja individu dengan metode eksperimen. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa penetapan target sulit ataupun mudah

dan penetapan target spesifik ataupun tidak keduanya tidak berpengaruh terhadap tingkat kinerja secara signifikan. Hal serupa juga ditemukan oleh Latham *et al* (2004) yang mengukur efek kompleksitas pekerjaan terhadap kinerja individu. Hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa dalam kondisi kompleksitas pekerjaan yang tinggi, penetapan target yang sulit tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, dan sebaliknya pada kondisi kompleksitas pekerjaan yang rendah menunjukkan bahwa penetapan target yang sulit berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. *Field study* yang dilakukan oleh Early *et al.* dalam arsanti (2009) juga ikut mendukung beberapa hasil penelitian tersebut yaitu dalam kondisi pekerjaan dengan kompleksitas yang rendah maka hubungan penetapan target yang sulit akan signifikan dan sebaliknya jika kondisi pekerjaan mempunyai kompleksitas yang tinggi maka pengaruh penetapan target yang sulit tidak berhubungan secara signifikan terhadap kinerja.

Beberapa penelitian yang dilakukan tersebut menunjukkan inkonsistensinya terhadap teori *Goal Setting* yang dikemukakan oleh Edwin Locke (1986). Penelitian tersebut menunjukkan bahwa partisipasi bawahan dalam menetapkan target tidak mempengaruhi kinerja seorang bawahan. Meskipun penetapan target yang terlalu sulit dipercaya dapat berpengaruh terhadap kinerja namun demikian untuk penetapan target yang terlalu sulit dan sesungguhnya tidak dapat dicapai seringkali justru akan menurunkan kembali kinerja bawahan (Gibson *et al.* 2002).

Terdapat beberapa masalah dan keterbatasan dalam penelitian yang dilakukan oleh Arsanti (2009) diantaranya sebagai berikut: pelaksanaan eksperimen dilakukan di dalam kelas mata kuliah sehingga keberadaan dosen pengampu mata kuliah dapat berdampak pada keinginan mahasiswa untuk ikut berpartisipasi secara sukarela, juga tidak adanya pelibatan partisipan dalam penetapan target dapat berdampak pada *goal acceptance* atau penerimaan terhadap penetapan target itu sendiri sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh partisipan.

Goal setting theory mengemukakan peranan penetapan target terhadap kinerja individu. Apabila seorang bawahan dapat menetapkan sendiri targetnya hal ini akan memberikan motivasi bagi bawahan tersebut untuk berkinerja yang baik. Aspek insentif merupakan satu dari beberapa motivasi yang dapat diberikan kepada bawahan untuk mencapai target dengan kinerja baik. Hal ini berarti insentif tetap menjadi pertimbangan individu ketika berperilaku. *Reinforcement theory* menyatakan bahwa perilaku seseorang akan dipengaruhi oleh pertimbangan yang diberikan atas perilaku tersebut. *Reinforcement theory* menjelaskan bagaimana seseorang dapat menentukan, memilih dan mengambil keputusan dalam dinamika kehidupan. Teori ini bisa digunakan pada berbagai macam situasi yang seringkali dihadapi manusia. Teori ini mengatakan bahwa tingkah laku manusia itu adalah hasil kompilasi dari pengalaman-pengalaman yang ia temui sebelumnya. insentif yang diberikan akan berpengaruh pada perilaku seseorang untuk dapat memperoleh insentif tersebut.

Dalam penelitian ini akan mengembangkan dan memperbaiki keterbatasan penelitian yang dilakukan oleh Arsanti (2009) yang mengukur efek *goal difficulty* dan *goal specificity* terhadap kinerja. Pengembangan dalam penelitian ini dilakukan dengan menambah variabel baru yaitu Sistem Insentif sebagai variabel *moderasi*. Bonner, dkk. (2000), menyebutkan bahwa terdapat lima macam skema pemberian insentif yang dapat diaplikasikan dalam kaitan dengan kinerja individu, yaitu *fixed-wage*, *piece-rate*, *variabel rasio*, *tournament*, dan *quota*. pemberian insentif yang dilakukan dalam penelitian ini akan menggunakan skema *Quota*. Alasan pemilihan digunakannya skema insentif ini yaitu karena (1) skema insentif *Quota* dapat memberikari motivasi bagi bawahan untuk menyelesaikan target yang telah ditetapkan, karena insentif secara tetap (*Fixed Wage*) baru akan diberikan kepada bawahan setelah menyelesaikan target mereka, dan (2) dengan skema *Quota* ini motivasi yang diberikan kepada bawahan juga akan lebih tinggi bila dibanding dengan skema lainnya, karena dalam skema ini bawahan tetap akan dihargai untuk setiap unit penugasan yang dibuat diatas target penugasan yang ditetapkan. Skema ini memberikan motivasi lebih bagi bawahan untuk tetap terus mengerjakan penugasan yang diberikan kepadanya meski target telah tercapai, karena bawahan tetap akan dihargai untuk setiap kelebihan unit penugasan yang dibuat. Skema *Quota* akan memiliki motivasi tertinggi dari pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja bawahan (Bonner, dkk. 2000). Insentif merupakan umpan balik yang diberikan kepada bawahan yang dapat mencapai targetnya dengan baik. Seseorang akan bekerja lebih

baik apabila ada konsekuensi balik yang diberikan kepada bawahan tersebut berupa insentif atas kinerja yang dihasilkan. Dengan pemberian insentif yang didasarkan pada kinerja, bawahan akan lebih termotivasi untuk mencapai target dan berkinerja dengan baik.

Sehingga riset ini menjadi penting untuk di teliti karena hasil dari penelitian ini dapat memperbaiki penelitian sebelumnya dan mencari tahu hasil apakah insentif dapat menjadi variabel moderasi yang mempengaruhi hubungan *goal difficulty* dan *goal specificity* terhadap kinerja. hingga pada akhirnya hasil dari riset ini dapat digunakan untuk memperbaiki praktik yang digunakan perusahaan dalam meningkatkan kinerja para anggota organisasi untuk menciptakan kinerja yang maksimum bagi bawahan.

Maka judul penelitian ini adalah **“Pengaruh *Goal Difficulty* dan *Goal Specificity* terhadap Kinerja Individu dengan Penerapan Skema Sistem Insentif berbasis *Quota* sebagai Variabel Moderasi”**

1.2. Perumusan Masalah

Apakah sistem insentif dengan skema *Quota* memoderasi efek *Goal Difficulty* dan *Goal Specificity* terhadap kinerja individu?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui efek skema insentif *Quota* sebagai variabel moderasi pada hubungan *Goal Difficulty* dan *Goal Specificity* terhadap kinerja individu.

1.3.2. Manfaat Penelitian

1. Kontribusi Praktik

Bagi praktisi. Riset ini berguna untuk memperbaiki praktik yang digunakan perusahaan dalam meningkatkan kinerja para anggota organisasi. Hasil dari riset ini dapat digunakan bagi manajemen atau CEO perusahaan untuk menentukan pada tingkat kesulitan tujuan dan spesifikasi tujuan yang seperti apa, hingga kinerja bawahan dapat mencapai tingkat yang maksimal dalam pencapaian *goal* mereka dengan skema insentif *Quota*.

2. Kontribusi Riset

Riset ini berguna untuk memperbaiki dan mengembangkan penelitian yang ada dengan menambah variabel moderasi berupa

skema insentif, untuk menguji pengaruh reward pada hubungan *goal difficulty* dan *goal specificity* terhadap kinerja.

3. Bagi Akademisi.

Penelitian ini memberikan bukti empiris apakah sistem insentif berbasis skema *quota* memoderasi efek *goal difficulty* dan *goal specificity* terhadap kinerja individu.

1.4. Sistematika Penulisan

Berikut adalah sistematika Penulisan dari penelitian ini :

1.4.1. BAB I – PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

1.4.2. BAB II – LANDASAN TEORI

Bab ini berisi landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini, hipotesis, kerangka pikir, serta definisi operasional dan pengukuran variabel penelitian.

1.4.3. BAB III – METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang obyek dan lokasi penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, desain eksperimen, serta desain analisis data dan pengujian hipotesis

1.4.4. BAB IV – HASIL ANALISIS

Bab ini berisi gambaran umum responden penelitian, hasil pengujian, analisis terhadap hasil penelitian dan pembahasannya.

1.4.5. BAB V – PENUTUP

Bab terakhir ini berisi kesimpulan, saran serta keterbatasan dalam penelitian.

