

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam menghadapi persaingan di era global perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. Hampir di semua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan.

Dalam rangka memenuhi target yang telah ditetapkan dan adanya penetapan tujuan atau target perusahaan, maka aspek tersebut yang dapat menunjang terwujudnya tujuan dapat dicapai bila dikelola dengan baik oleh sumberdaya manusia (pekerja) memadai dan memiliki kualifikasi sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Menurut Judanto (2013) sumber daya manusia memiliki peran yang penting dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini didukung oleh Suharda (2014) dalam Judanto (2013) yang menyatakan bahwa manusia adalah pelaku sentral dalam suatu perusahaan. Dengan penetapan tujuan yang jelas, tegas, menantang dan terukur dan dilaksanakan oleh sumberdaya manusia yang memiliki kualifikasi unggul serta didukung sumber daya lain yang memadai maka target perusahaan akan mengalami peningkatan.

Menurut Davis dan Newstron dalam Irmawati (2013), teori goal setting yang diterapkan ke dalam tatanan kerja organisasi perusahaan, akan menyebabkan para tenaga kerja akan melihat usaha pekerja tersebut dapat mencapai hasil sesuai dengan yang direncanakan. Sejalan dengan apa yang telah diteliti sebelumnya oleh Locke dan Latham (2013) dalam Seitjs, et al. (2014), dengan memberikan tujuan yang spesifik, menantang, dan adanya komitmen terhadap tujuan tersebut, maka akan meningkatkan kinerja yang lebih baik ketimbang memberikan tujuan yang tidak jelas atau terlalu umum. Hasil ini didukung oleh studi empiris seperti yang dilakukan oleh Latham et al. (2013) dan Locke (2013).

Salah satu cara menetapkan tujuan atau target utama perusahaan yang selanjutnya dapat diselaraskan dengan apa yang sebenarnya dibutuhkan oleh karyawan. Kajian yang dilakukan oleh Locke dan Latham (2013) menyatakan bahwa penetapan tujuan atau target untuk memotivasi sumber daya manusia memiliki lima prinsip, yaitu adanya ( kejelasan; tantangan; komitmen; umpan balik; dan kompleksitas tugas ) dari tujuan tersebut. Dalam memproses penetapan tujuan, terbentuk capaian-capaian target perusahaan dalam kurun waktu jangka pendek maupun jangka panjang. Karyawan pada gilirannya akan mengetahui apa saja yang harus mereka lakukan agar mencapai target tersebut dan nantinya dapat dimonitor hasilnya melalui satuan ukuran kinerja.

*Key performance indicator / Key Succes Indicator (KPI)* sebagai satu set ukuran yang digunakan perusahaan atau industri untuk mengukur atau membandingkan kinerja dalam hal memenuhi tujuan strategis dan operasional. Selain itu, dapat juga dilihat dari visi dan misi secara umum yang ingin dicapai oleh perusahaan. Ferreira et al. (2013) menyatakan bahwa untuk mengukur kinerja karyawan dalam mencapai target yang telah ditentukan, digunakan

indikator-indikator pengukur kinerja (*key performance indicator*). Indikator-indikator ini berperan sebagai penilaian antara target dan situasi faktual yang terjadi, serta dapat menjadi masukan untuk peningkatan kinerja masa mendatang.

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai kinerja berpengaruh pada target perusahaan yang dengan judul “PENGARUH KINERJA KARYAWAN TERHADAP PENETAPAN TARGET PENJUALAN PADA CV. ALAM RAYA BOGA STORE LAPIS KUKUS PAHLAWAN SIDOARJO”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan sangat berpengaruh dengan pencapaian suatu target dperusahaan. Maka rumusan masalahnya sebagai berikut :

“Apakah kinerja karyawan berpengaruh terhadap penetapan target penjualan pada CV. ALAM RAYA BOGA (STORE LAPIS KUKUS PAHLAWAN SIDOARJO)? ”

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Setelah melakukan perumusan masalah, maka selanjutnya akan dijelaskan mengenai tujuan penulisan penelitian, sebagai berikut:

“Mengetahui kinerja karyawan berpengaruh terhadap penetapan target penjualan pada CV. ALAM RAYA BOGA (STORE LAPIS KUKUS PAHLAWAN SIDOARJO).”

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan, adapun kegunaan yang diharapkan oleh penulis, sebagai berikut:

### **1. Aspek Akademis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang positif serta gambaran yang jelas mengenai pengaruh kinerja karyawan terhadap penetapan target perusahaan CV. ALAM RAYA BOGA (STORE LAPIS KUKUS PAHLAWAN SIDOARJO). Pada penelitian ini juga diharapkan dapat mengembangkan wawasan mahasiswa serta sebagai bahan referensi bagi peneliti yang lain.

## **2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan**

Sebagai pengembangan ilmu pengetahuan tentang masalah pengaruh kinerja karyawan terhadap penetapan target perusahaan CV. ALAM RAYA BOGA (STORE LAPIS KUKUS PAHLAWAN SIDOARJO).

## **3. Aspek Praktis**

Diharapkan dapat bermanfaat untuk memberikan solusi atau masukan dalam memecahkan masalah-masalah yang ada, diharapkan pengaruh kinerja karyawan terhadap penetapan target perusahaan CV. ALAM RAYA BOGA (STORE LAPIS KUKUS PAHLAWAN SIDOARJO) dapat lebih baik dan selalu mencapai target yang sudah ditetapkan perusahaan.