

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Para pengusaha di zaman yang penuh dengan persaingan ketat seperti ini, menyadari bahwa aset terpenting di perusahaan adalah sumber daya manusia. Hal ini dapat dikatakan penting karena kesuksesan perusahaan bergantung kepada kesuksesan kinerja karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Selain penting, sumber daya manusia adalah aset yang unik karena menjadi satu-satunya aset perusahaan yang mempunyai akal pikiran sehingga dibutuhkan penanganan khusus dalam pengelolannya. Jika salah langkah bisa saja karyawan tidak bekerja secara optimal atau bahkan mengundurkan diri dari perusahaan.

Perusahaan besar atau kecil sangat membutuhkan peran karyawan pada bagian *Head office Department* tingkat menengah. Dalam perusahaan peran anggota sangat bergantung pada pimpinannya. Bila pimpinan tidak memiliki kemampuan untuk memimpin, maka tugas-tugas yang sangat kompleks tidak dapat dikerjakan dengan baik. apabila bagian *Head Office Department* tingkat menengah mampu melaksanakan fungsi-fungsinya dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut dapat mencapai sasarnya. Suatu organisasi membutuhkan peran pemimpin yang efektif, mempunyai kemampuan perilaku anggotanya atau anak buahnya (Staff). Jadi, seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila dia dapat memberkan pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya kearah tujuan organisasi.

Sumber daya manusia dalam perusahaan memiliki peran dan fungsi yang sangat penting bagi tercapainya suatu tujuan perusahaan, sumber daya manusia disini mencakup keseluruhan manusia yang ada dalam organisasi yaitu mereka yang terlibat dalam kegiatan operasional perusahaan mulai dari level yang paling bawah sampai level yang paling atas (*top management*), meskipun berbeda level seluruh elemen sumber daya manusia memiliki peran yang sama terhadap tercapai tindakannya tujuan perusahaan, pengabdian terhadap salah satu bagian berakibat terhambatnya pencapaian tujuan perusahaan.

Peran seorang *manager* sangat dibutuhkan sebagai perpanjangan tangan dari perusahaan untuk bisa menjalankan roda organisasi, *manager* harus mengetahui kemana arah yang akan dituju oleh perusahaan. Menurut Kartono (2002) *manager* bertanggung jawab dalam penentuan arah organisasi dan memiliki otoritas tertinggi untuk menggerakkan semua karyawan pada sasaran perusahaan, *manager* turut adil sebagai penentu dalam sukses atau gagalnya organisasi untuk memiliki kompetensi yang meliputi pengetahuan, keterampilan dan etika. Pengetahuan yang meliputi bidang teknis dan bidang manajerial. Seorang *manager* harus memahami proses bisnis yang dipimpinnya dan mempunyai pengetahuan tentang bidang manajerial agar mampu menjalankan perusahaan atau organisasi dengan baik.

Pengetahuan dapat diperoleh dari pendidikan formal maupun pendidikan non formal. Selain pengetahuan, seorang bagian *Head Office Departement* tingkat menengah harus mempunyai keterampilan atau keahlian yang baik dalam bidang teknis maupun keterampilan dalam mengelolah

organisasi atau perusahaannya. Selain pengetahuan dan keterampilan, seorang *Head Office Departement* tingkat menengah juga dituntut untuk memiliki etika profesi dalam menjalankan bisnis sesuai kaidah atau hukum dan aturan yang berlaku.

Menurut Bhardwaj & Punia (2013) kompetensi yang harus dimiliki oleh manajer antara lain: kemampuan komunikasi, timkerja, proactiveness, visi, manajemen diri, hasil orientasi, strategi orientasi, ambisi, ketekunan, pengambilan keputusan, pengambilan risiko dan kreativitas. Sistem kompetensi pada manager ada tiga yaitu pertama adalah *management skill* yaitu kemampuan manajemen yang merupakan kemampuan dalam menerapkan fungsi-fungsi POAC (*Planning, organizing, actuating, and controlling*) dan kemampuan guna menyelesaikan masalah yang muncul. Kedua yaitu *technical skill*, kemampuan teknis merupakan kemampuan dalam menggunakan alat, termasuk alat bantu (*tools*), menerapkan standar operasional prosedur dan pengetahuan teknis yang berkaitan dengan bidang kinerja. *Human skill*, kemampuan manusiawi merupakan kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain dan motivasi oranglain baik sebagai individu maupun kelompok. Ketiga *conceptual skills*, kemampuan konseptual merupakan kemampuan untuk mengkoordinasi dan memadukan berbagai kepentingan, selain itu manajer harus mempunyai konsep yang jelas, terarah, terukur untuk menjalankan tugasnya.

Bagian *Head Office Departement* tingkat menengah sangat membutuhkan keterampilan yang berbeda dan pengetahuan. Pada bagian *Top Management*

lebih membutuhkan kemampuan konseptual dibandingkan kemampuan teknis. *middle management* membutuhkan kemampuan konseptual dan teknis secara berimbang, sedangkan *low management* lebih membutuhkan keterampilan teknis. Ketiga *manager* tersebut membutuhkan keyakinan yang tinggi di dalam melaksanakan tugasnya, sehingga tujuan perusahaan yang tercantum dalam visi dan misi dapat tercapai dengan baik.

Keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk melakukan perilaku tertentu disebut dengan efikasi diri Bandura (1997). Bandura juga menggambarkan efikasi diri sebagai penentu bagaimana orang merasa, berfikir, memotivasi diri, dan berperilaku. Locke (Ramadanti, 2010) mengemukakan bahwa efikasi memiliki empat mekanisme yaitu mengarahkan tujuan, upaya mengatur tujuan, menyusun strategi dan rencana tujuan. (Bandura, 1997) Efikasi diri merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau *self knowledge* yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia. Hal ini disebabkan efikasi diri yang dimiliki ikut mempengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan termasuk di dalam perkiraan berbagai kejadian yang akan dihadapi. Efikasi diri adalah keyakinan bahwa seorang bisa menguasai situasi dan mendapatkan hasil positif. Bandura (Santrock, 2008) mengatakan bahwa efikasi diri berpengaruh besar terhadap perilaku.

Saat ini Hotel X telah jauh lebih berkembang dibandingkan tahun sebelumnya, jumlah personil yang terus bertambah sampai dengan 40 personil. Hotel X merupakan salah satu perusahaan yang sedang

berkembang yang bergerak dalam bidang jasa pelayanan bagi masyarakat umum dengan fasilitas jasa penginapan, penyediaan makanan dan minuman, jasa pelayanan kamar serta jasa pencuci pakaian. Hotel X juga memiliki mimpi sederhana yang sampai saat ini masih kami jaga, yaitu menjadikan hotel terbaik dengan mutu pelayanan prima sehingga menjadi kebanggaan *stakeholder* serta memberikan kenyamanan bagi *costumer*.

Berdasarkan hasil pra-penelitian yang telah dilakukan pada Hotel X yang merupakan salah satu hotel terkenal yang berdiri berada di Yogyakarta. Berdasarkan hasil wawancara pada bagian *Head Office Departement* manager tingkat menengah, pada tanggal 22 Agustus 2019. Menurut hasil wawancara awal manager bagian jabatan *Head Office Departement* tingkat menengah dituntut untuk melakukan tugas-tugas manajerial yakni menjalankan fungsi manajemen yang meliputi kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengendalian dan pengarahan serta menjalankan fungsi pengawasan. Pada kenyataannya sebagian besar manager tingkat menengah maupun merasa ragu dan mengalami kesulitan membuat perencanaan program unit atau bidangnya. Hal ini diperparah oleh subjek MM yang tidak diberikan pelatihan khusus untuk *manager*, khususnya tentang pelatihan manajerial sehingga MM merasa tertekan jika harus membuat perencanaan kerja terutama pada bagian operasional. Pekerjaan dilakukan hanya berdasarkan tugas rutin saja, yang terdapat pada buku uraian tugas yang menjadi pegangan bagian jabatan *Head Office Departement* tingkat menengah, dalam bekerja, bagian jabatan *Head Office Departement* tingkat menengah, tidak membuatkan target-target waktu pencapaian kerja, hal ini akan berdampak pada kinerja bawahan yang lamban dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, tugas yang diberikan kepada bawahan tidak memiliki batas waktu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga anggota staff bekerja dengan lama, selain itu pada fungsi pengawasan manajer merasa kurang yakin

bisa memberikan bimbingan dan arahan kepada bawahan agar dapat bekerja dengan efektif dan efisien. *Manager* cenderung membiarkan saja kinerja bawahan yang tidak sesuai dengan standar, sikap enggan untuk melakukan teguran kepada bawahan jika bawahan bekerja lamban dan lama sehingga pekerjaan yang dihasilkan tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan dan tidak mencapai target yang diinginkan perusahaan. Dari keenam manajer terdapat beberapa manager yang diwawancara merasa tertekan apabila harus membuat perencanaan kerja terutama pada bidang operasional, pekerjaan dilakukan hanya berdasarkan pada tugas rutinitasnya yang terdapat pada buku uraian tugas yang menjadi acuan manager dalam bekerja. hal ini diperparah karena tidak adanya pelatihan khusus pada manager khususnya tentang managerial sehingga manager merasa tertekan apabila harus membuat perencanaan kerja. Manager tidak membuat target waktu pencapaian kerja, hal ini akan berdampak pada kinerja bawahan yang tidak memiliki batasan waktu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, sehingga staf bekerja dengan lama. Selain itu, terdapat manager yang ingin mengundurkan diri karena merasa tertekan akibat tekanan atas beban pekerjaan yang dirasa begitu berat dan terkadang kondisi lingkungan kerja dan hubungan dengan rekan kerja. hal ini juga sering menjadi alasan karyawan tersebut terlambat pada saat datang bekerja. Perilaku tersebut umumnya sering muncul pada saat menjelang akhir bulan, pada saat itu karyawan merasa beban kerja mulai berat yang salah satu penyebabnya adalah target kerja belum tercapai. Hal ini menyebabkan karyawan tidak yakin untuk dapat menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan secara tepat waktu.

Selain itu, pada fungsi pengawasan manager merasa kurang yakin bisa memberikan bimbingan dan arahan kepada bawahan agar dapat bekerja dengan efektif dan efisien, manager cenderung membiarkan saja kinerja bawahan yang tidak sesuai dengan standar, manager juga enggan untuk melakukan teguran kepada bawahan jika bawahan bekerja dengan lamban dan

lama, sehingga pekerjaan yang dihasilkan tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan dan tidak mencapai target yang diinginkan perusahaan.

Menurut penuturan subjek HRD pada bagian jabatan *Head Office Department* tingkat menengah seharusnya memiliki uraian tugas seperti bertanggung jawab atas semua hal yang bersangkutan dengan semua kegiatan operasional, administrasi, perencanaan, penugasan, mengawasi dan selalu mengevaluasi anggaran perusahaan agar terwujudnya anggaran yang efektif dan efisien serta bertanggung jawab terhadap setiap pengeluaran yang dilakukan oleh perusahaan.

Beberapa karyawan *Head Office Department* tingkat menengah yang tergolong memiliki efikasi diri rendah, sesuai pendapat dari Bandura(1997) yaitu: ragu-ragu akan kemampuan, cenderung menghindari tugas, lambat dalam membenahi diri ketika mendapatkan kegagalan, aspirasi dan komitmen pada tugas lemah, tugas sulit dianggap sebagai ancaman. Robin (Pratiningsih & Sahrah, 2016) mengatakan efikasi diri merupakan kepercayaan seseorang terhadap kemampuannya untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

Semakin seseorang mempunyai efikasi diri yang tinggi, maka individu tersebut semakin mempunyai kepercayaan diri yang tinggi terhadap kemampuannya untuk dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan sebaliknya. Konsep dasarnya semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki seseorang, semakin terdorong untuk tetap bertahan pada aktivitas yang memiliki tantangan. Selain itu, individu juga akan semakin terpacu untuk menghadapi masalah-masalah yang ada dan akan mengeluarkan usaha yang lebih besar untuk mengatasi masalah yang dihadapinya tersebut. Dengan demikian maka diasumsikan kinerja *manager* tingkat menengah pun akan semakin meningkat. Jika seseorang mempunyai efikasi diri yang tinggi, maka harapan untuk mengerjakan

tugasnya dengan baik juga tinggi, yang pada akhirnya jika individu tersebut diminta untuk menentukan goalnya, diharapkan ia menentukan *goal setting* yang tinggi juga.

Ramadanti (2010) mengemukakan empat upaya untuk meningkatkan efikasi diri yaitu: mengarahkan tujuan, upaya mengatur tujuan, menyusun strategi dan rencana tujuan. Menentukan tujuan dalam motivasi kerja pada setiap individu dapat berubah-ubah, bisa naik, bisa juga turun. Perubahan tersebut bisa disebabkan karena faktor individu itu sendiri atau lingkungan kerja. Salah satu aspek dalam diri individu yang memungkinkan terjadinya perubahan penentuan tujuan dalam bekerja adalah efikasi diri karyawan.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif pelatihan *goal setting* terhadap peningkatan efikasi diri. Hasil penelitian dari Spieker & Hinz (2004) menyatakan bahwa individu yang menetapkan tujuan dalam bekerja akan dapat meningkatkan efikasi diri, sehingga kinerjanya akan meningkat. Hal tersebut senada dengan hasil penelitian Seijts., Latham., Tasa., & Latham (Sutama, 2012) menunjukkan adanya peningkatan efikasi diri pada individu yang secara spesifik menetapkan tujuan. Pada penelitian Gibson (2001) mengatakan bahwa pelatihan penetapan tujuan (*goal setting*) dapat meningkatkan efikasi diri dan efektifitas individu. Ditambah lagi dalam penelitian Suryandari (2011) menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan pelatihan *goal setting* terhadap efikasi diri wiraniaga, terutama dalam hal mencapai target penjualan. Selanjutnya penelitian Lawrence & Smith (Arsanti, 2009) juga mengatakan bahwa kinerja individu akan meningkat apabila mereka bekerja pada kondisi dengan penetapan tujuan daripada tanpa ada penetapan tujuan, dengan demikian keberadaan penetapan tujuan (*goal setting*) sangatlah penting ditempat kerja.

Dilihat dari banyaknya bentuk intervensi hasil penelitian di atas, oleh karena itu peneliti tertarik menggunakan intervensi pelatihan *goal setting* sebab pelatihan *goal setting* merupakan

bentuk kontributor atau penyumbang terhadap kinerja seseorang atau individu dan terhadap daya saing (Kaswan, 2017). Pelatihan adalah suatu pendekatan yang dapat dilakukan untuk mengubah kognitif dan afektif seseorang. Selain itu, juga untuk meningkatkan kemampuan serta keterampilan individu. Berdasarkan besarnya peran manager tingkat menengah dalam mencapai target atau sasaran kerja di unit atau dibidangnya, maka perlu dilakukan upaya lebih lanjut untuk mengatasi permasalahan tersebut sehingga ditemukan intervensi yang tepat untuk mengatasinya, intervensi yang akan peneliti lakukan yakni pemberian intervensi dalam bentuk pelatihan *goal setting* sesuai dengan pengertian bahwa *goal setting* merupakan panduan atau acuan yang akan mengarahkan individu dalam bertindak dan bekerja di waktu yang akan datang untuk mencapai hasil yang diinginkan. Pelatihan ini bertujuan untuk memberikan pemahaman dan pengetahuan kepada manager tingkat menengah bahwa menyusun tujuan dengan jelas itu sangatlah penting dikarenakan dapat memberikan arah dan fokus yang lebih terperinci bagi manager tingkat menengah di dalam melaksanakan tugas managerialnya khususnya kemampuan *skill*, sehingga dalam membuat perencanaan program kerja manager tingkat menengah lebih yakin serta tidak merasa tertekan di dalam merancang program kerja unit atau bidangnya, manager dapat membuat program dengan spesifik, jelas dapat terukur, mudah diraih dan berfokus pada tujuan yang ingin dicapai sesuai kemampuan dan keterbatasan dirinya, selain itu melalui pelatihan *goal setting* ini diharapkan manager dapat menentukan sikap dan tindakannya, serta merasa siap disaat harus mengambil keputusan dan mampu menghadapi tugas yang beragam, dengan merasa yakin terhadap kemampuan yang dimiliki, karena jika dihadapkan pada tugas-tugas yang sulit, dan tugas yang beragam manager tingkat menengah dapat lebih yakin dalam menentukan sikap untuk mengambil tindakan, dalam menjalankan perannya sebagai seorang manager tingkat menengah.

Pelatihan / training sebagai salah satu intervensi yang dapat digunakan dalam dunia kerja, dimana pelatihan yaitu suatu kegiatan yang digunakan oleh perusahaan atau institusi untuk memfasilitasi proses belajar untuk mencapai peningkatan kompetensi dalam pekerjaannya. Menurut Mathis (2002) Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Usaha dalam meningkatkan kemampuan kinerja tersebut dapat dilakukan dengan merubah sikap, menambah keterampilan dan menambah pengetahuan sehingga dapat menambah kekayaan organisasi yang paling berharga, karena dengan potensi yang dimiliki karyawan dapat dikembangkan dan dilatih agar dapat lebih berprestasi dengan optimal untuk mencapai tujuan organisasi.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan intervensi pelatihan *goal setting* sebagai alternative yang digunakan untuk meningkatkan efikasi diri *manager* tingkat menengah dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan program kerja. Hal ini, dikarenakan pelatihan *goal setting* di hotel X terhadap *manager* tingkat menengah belum pernah dilakukan untuk meningkatkan efikasi diri dalam hal pengambilan keputusan program kerja. Peneliti berasumsi bahwa jika *manager* tingkat menengah sudah mempunyai *goal setting* atau mampu menetapkan tujuan maka tidak akan sulit dalam pengambilan keputusan program kerja.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah memberikan intervensi yang tepat terhadap masalah yang dihadapi oleh organisasi, dalam hal ini faktor yang mempengaruhi kesiapan *manager* tingkat menengah dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan program kerja.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat penelitian ini dibagi menjadi dua bagian bagi semua pihak, yaitu :
 - a. Manfaat Teoritis
 - 1) Dapat memberikan informasi dan masukan kepada Manajemen hotel X mengenai pemberian pelatihan *goal setting* kepada *Head Office Departement* tingkat menengah.
 - 2) Sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya mengenai materi yang berhubungan dengan *goal setting* dikemudian hari.
 - b. Manfaat Praktis
 - 1) Diharapkan sebagai rekomendasi untuk manajemen hotel Sriwedari mengenai pemberian pelatihan *goal setting* kepada *Head Office Departement* tingkat menengah.
 - 2) Diharapkan pelatihan ini dapat menjadi rujukan kepada para karyawan hotel X mengenai pentingnya pemberian pelatihan *goal setting*

D. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian ini didasari oleh beberapa penelitian sebelumnya yang memiliki kesamaan tema dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis. Beberapa penelitian tersebut adalah:

1. Penelitian Pratiningsih & Sahrah (2016) dengan judul pengaruh pelatihan *goal setting* terhadap efikasi diri manager tingkat menengah Di PT BAT Yogyakarta. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman dan pengetahuan kepada *manager* tingkat menengah bahwa menyusun tujuan dengan jelas itu sangatlah penting dikarenakan dapat memberikan arahan dan fokus yang lebih terperinci bagi manager tingkat menengah di dalam melaksanakan tugas managerialnya khususnya kemampuan *management skill*, sehingga dalam membuat perencanaan program kerja manager tingkat menengah lebih yakin serta tidak

merasa tertekan di dalam merancang program kerja unit atau bidangnya, manager dapat membuat program dengan spesifik, jelas, terukur, mudah diraih dan berfokus pada tujuan yang ingin dicapai sesuai dengan kemampuan dan keterbatasan dirinya. Subyek dalam penelitian ini berjumlah 28 orang (kanit dan kabid) yang dilibatkan sebagai penelitian adalah karyawan yang memiliki skor efikasi diri dalam kriteria rendah dan sedang. Hasil analisis data menunjukkan adanya perbedaan efikasi diri antara eksperimen dengan kelompok kontrol, dilihat dari selisih skor *pretest* dan *post test (gained score)* nilai $Z = -3,464$ dan $p = 0,001$ ($p < 0,01$).

2. Penelitian lainnya juga dilakukan oleh Suparman & Taufik (2018) dengan judul pelatihan *goal setting* untuk meningkatkan efikasi diri dan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan *goal setting* terhadap efikasi diri dan kinerja karyawan. Data yang dikumpulkan melalui dua skala, yakni skala efikasi diri dan skala kinerja karyawan. Subyek dalam penelitian ini berjumlah 40 orang laki-laki pada karyawan CV Ar-Risalah Cipta Media yang dibagi menjadi dua kelompok yaitu kelompok eksperimen dan kelompok kontrol, cara pembagian kelompok menggunakan teknik *random sampling*. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif eksperimen desain kelompok kontrol *pretest – posttest (pretest-posttest control group design)*. Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan tidak ada perbedaan efikasi diri sebelum dengan sesudah pelatihan *goal setting*. Namun ditemukan perbedaan kinerja karyawan sebelum dengan sesudah pelatihan *goal setting*.
3. Penelitian selanjutnya Wulandari & Himam (2011) dengan judul pelatihan *goal setting* untuk meningkatkan efikasi diri pada wiraniaga. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pelatihan *goal setting* untuk meningkatkan efikasi diri. Pengukuran tingkat efikasi diri

menggunakan angket efikasi diri sebelum dan sesudah dilakukan pelatihan. Subyek penelitian ini adalah wiraniaga PT. SNS sebanyak 30 orang. Subyek dibagi menjadi dua kelompok, 15 orang untuk kelompok eksperimen diberi perlakuan dan 15 orang untuk kelompok kontrol tidak diberi perlakuan. Hasil analisis dengan anava campun menunjukkan bahwa pelatihan *goal setting* secara signifikan dapat meningkatkan efikasi diri wiraniaga.

4. Kemudian penelitian Johanes (2020) dengan judul *the effect of self-efficacy an goal orientation toward accountant's work performance*. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan penelitian empiris yang berkaitan dengan menjelaskan indikator sifat kepribadian yang terdiri dari *self-efficacy* dan orientasi tujuan terhadap kinerja akuntan dan hasil akuntan. Penelitian ini berfokus paa akuntan yang bekerja di wilayah Pontianak di kantor akuntan publik atau perusahaan bisnis swasta menggunakan analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis yang terdiri dari koefisien determinan (R^2), uji-F dan uji-T (Parsial). Hasil penelitian menunjukkan efikasi diri memiliki hubungan positif dan kuat dengan kinerja akuntan, dimana individu yang memiliki efikasi diri tinggi akan menghasilkan hasil kerja yang lebih baik dan mereka cenderung lebih percaya diri dalam melakukan tugas.

Perbedaan yang terdapat dalam penelitian yang akan peneliti lakukan dengan penelitian-penelitian di atas adalah efikasi diri berkedudukan menjadi variabel tergantung dan penetapan tujuan (*goal setting*) sebagai variabel bebasnya. Tujuan penelitian yang peneliti lakukan adalah memberikan intervensi yang tepat terhadap masalah yang dihadapi oleh organisasi, dalam hal ini faktor yang mempengaruhi kesiapan *manager* tingkat menengah dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan program kerja. Lokasi penelitian ini terletak di hotel 'X' Yogyakarta dan subyek penelitian yang digunakan adalah *manager* tingkat menengah berjumlah 6 orang. Pelaksanaan pelatihan *goal setting* dilaksanakan menggunakan protokol

kesehatan seperti: mengecek suhu badan, menggunakan masker dan menjaga jarak. Dalam desain penelitian yang digunakan oleh peneliti dengan menggunakan *experimental pretest-posttest one group designs* sedangkan penelitian lain menggunakan *pretest-posttest control group design*. Hasil analisis data yang digunakan peneliti dengan kuantitatif dan kualitatif sedangkan penelitian yang lain hanya menggunakan kuantitatif. Materi yang digunakan oleh peneliti dengan mengacu pada komponen-komponen SMART sedangkan penelitian lain menggunakan dimensi. Selain itu, langkah-langkah dalam pelatihan yang digunakan oleh peneliti terdiri dari empat sesi dalam satu kali pertemuan.