
Research Article

***Appraisal, Tangible, Self Esteem dan Belonging Support* dalam Mempengaruhi Pencapaian Target Penjualan**

Fitriana*

Universitas Negeri Malang

Article history:

Submission September 2022

Revised December 2022

Accepted December 2022

**Corresponding author:*

E-mail:

fitriana.fe@um.ac.id

ABSTRACT

Sumber daya adalah hal yang tidak bisa dipisahkan dalam sebuah bisnis, baik berupa bahan baku, Sumber daya Manusia, keuangan, dsb. Sebuah bisnis dituntut untuk bisa menyediakan dan mengelolanya secara efektif dan efisien terhadap sumber-sumber daya yang ada untuk tetap berjalannya kegiatan operasional sebuah usaha.

Dibutuhkan berbagai strategi dengan melihat dua sisi, baik secara Eksternal (ekonomi makro), maupun secara internal (ekonomi mikro). Berdasarkan survey yang dilakukan oleh SBA (*Small Business Administration*) dikatakan bahwa ditahun ke-5 angka prosentase bisnis yang bertahan hanya sekitar 45-50% (<https://www.paper.id>). Kondisi-kondisi tersebut tidak terlepas dari bagaimana sebuah manajemen itu dibangun. Karena manajemen yang bagus merupakan salah satu faktor yang mengantarkan sebuah bisnis mampu bertahan dan maju, begitupun sebuah manajemen harus memperhatikan sisi ekonomi makro yaitu bagaimana lingkungan diluar perusahaan ikut mempengaruhi pengambilan keputusan bagi seorang pemimpin perusahaan, seperti kebijakan fiskal yang diterapkan oleh pemerintah, kondisi politik, dsb. Selain itu hal yang tak kalah penting yang harus diperhatikan adalah pengelolaan sumber-sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan secara optimal.

Target penjualan merupakan hal yang ingin dicapai oleh sebuah perusahaan, upaya yang bisa dilakukan adalah dengan melakukan pengelolaan/manajemen yang baik, antara lain menyiapkan tenaga penjualan yang profesional. Tenaga penjualan perlu dibangun dan ditingkatkan kinerjanya agar menghasilkan produktivitas yang optimal. Dalam membangun kinerja yang bagus, berpikir positif bukanlah hanya konsep, namun faktor yang krusial dalam meningkatkan kinerja. Pikiran positif yang dimiliki oleh karyawan akan bisa menyelamatkan keberlangsungan hidup sebuah perusahaan, sebaliknya jika tingkat berpikir positif rendah, maka karyawan bagi perusahaan bisa menjadi musuh dari dalam yang setiap saat bisa menghancurkan perusahaan. Agar karyawan tidak menjadi *boomerang*, maka manajemen perlu mengolah, memoles karyawan menjadi pribadi yang tangguh dalam menghadapi tantangan bisnis, salah

How to cite:

Fitriana (2022). *Appraisal, Tangible, Self Esteem dan Belonging Support* dalam Mempengaruhi Pencapaian Target Penjualan. *Jurnal Ekonomi dan Statistik Indonesia*. 2(3), 264 – 269. doi: 10.11594/jesi.02.03.03

satunya dengan memberi dukungan secara sosial, melalui *appraisal, tangible, self esteem dan belonging support*. Artikel ini merupakan artikel konseptual, yang menggambarkan bagaimana target penjualan bisa dicapai melalui produktivitas yang bagus, yang dibangun melalui pengoptimalan *appraisal, tangible, self esteem dan belonging support* dalam sebuah manajemen.

Keywords: *Appraisal Support, Belonging Support, Produktivitas, Self Esteem Support, Tangible Support*

Pendahuluan

Di dalam usaha dibutuhkan kerjasama dan perpaduan yang baik antar sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan, yang mana proses tersebut dinamakan dengan manajemen (Sarinah & Mardalena, 2017:7), sehingga di dalam manajemen terdapat fungsi untuk merencanakan, pengorganisasian, pelaksanaan/bertindak, dan pengendalian. Dalam sebuah bisnis atau usaha, manajemen adalah sesuatu yang tidak bisa dipisahkan didalamnya, tanpa manajemen, usaha tidak akan berjalan dengan baik, antara lain manajemen sumber daya manusia, pemasaran, keuangan, strategi dan lain sebagainya.

Manajemen adalah hal yang sangat penting dalam kemajuan sebuah usaha, beberapa penelitian telah menyinggung pentingnya sebuah manajemen, antara lain penelitian yang telah dilakukan oleh (Nur, 2002) pada PT. Bersama Parahiyangan, yang mana disebutkan bahwa tata letak pabrik, struktur organisasi, pemasaran, laporan keuangan adalah bagian dari manajemen yang perlu diperhatikan, sehingga tercipta proses yang optimal dalam mencapai tujuan dari perusahaan.

Berdasarkan survey yang dilakukan oleh SBA (*Small Business Administration*), disebutkan bahwa usaha yang baru didirikan akan tumbang pada 5 tahun pertama, dan hanya sekitar 45-50% yang bisa bertahan (<https://www.paper.id>). Salah satu faktor tumbangannya sebuah usaha yaitu manajemen yang buruk, termasuk manajemen sumber daya manusia.

Manusia merupakan sumber daya yang sangat penting dalam sebuah bisnis, karena sebagai penggerak dalam kegiatan operasional. SDM yang dikelola dengan baik akan memberikan dampak yang baik bagi perusahaan,

begitupun sebaliknya, SDM yang buruk akan membawa kehancuran. Perusahaan harus bisa menciptakan kondisi dan suasana yang membuat karyawan merasa nyaman saat bekerja, memberikan dukungan sosial yang optimal, karena ada keterkaitan antara dukungan sosial yang diberikan kepada karyawan dengan produktivitasnya. Yang mana produktivitas adalah sebuah harapan yang dinantikan oleh perusahaan. Berdasarkan latar belakang yang penulis sampaikan tersebut, maka penulis ingin memaparkan artikel konseptual yang bertemakan tentang arti dukungan sosial terhadap produktivitas karyawan.

Kajian Teori

Dukungan Sosial

Dukungan sosial adalah sebuah aktivitas yang dilakukan seseorang kepada orang lain, baik oleh atasan kepada bawahannya, sesama rekan kerja, keluarga, dan sebagainya, yang mana dengan aktivitas tersebut diharapkan bisa membantu meringankan beban yang dialami seseorang, baik secara materi maupun perbaikan mental. Dukungan sosial merupakan bentuk dari fungsi pertalian (Rook dalam Smet 1994:134).

Bentuk dukungan sosial menurut Cohen & Hoberman (1983), yaitu:

1. *Appraisal support*

Adalah bentuk bantuan /dukungan sosial tentang pemecahan masalah dengan memberikan sebuah nasehat, agar orang yang diberi nasehat berkurang beban /tekanan yang ada didalam jiwanya.

2. *Tangible support*

Adalah bentuk bantuan yang berupa bantuan materi dan tindakan nyata dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan atau kewajiban.

3. *Self esteem support*

Adalah bentuk *support* terhadap perasaan kompeten atau harga diri individu sebagai bagian dari kelompok.

4. *Belonging support*

Adalah memperlihatkan perasaan diterima menjadi bagian dari suatu kelompok dan rasa kebersamaan.

Sedangkan dukungan sosial bisa berasal dari berbagai sumber yaitu orang tua, saudara kandung, anak-anak, kerabat, pasangan hidup, sahabat rekan kerja, dan juga tetangga (Goldberger & Breznitz, 1982).

Berpikir Positif

Melibatkan proses memasukkan kata-kata, pikiran-pikiran dan gambaran yang konstruktif agar pikiran berkembang dan juga merupakan sikap mental adalah pengertian dari berpikir positive (Arifin, 2011:18). Dengan berpikir positif, maka seseorang akan memperoleh sumber kekuatan dan sumber kebebasan Elfiki (2009:207), yang mana indikator berpikir positif (Asmani, 2009:26), yaitu:

1. Percaya diri
seseorang akan yakin pada dirinya sendiri dan orang lain jika ia memiliki pikiran yang positif
2. Inisiatif
timbul keinginan kuat di dalam diri untuk mencoba hal-hal baru karena yakin hidup ini positif
3. Ketekunan
tekun berusaha hingga hal-hal positif benar-benar muncul karena mempunyai keyakinan bahwa hal-hal yang positif akan terjadi
4. Kreativitas
tumbuhnya keinginan besar pada diri seseorang untuk terus mengejar, bertanya, serta mencari tantangan baru, karena pikirannya tertuju pada hal-hal yang positif

Motivasi Berprestasi

Motivasi berprestasi adalah suatu dorongan untuk selalu berusaha atau berjuang agar bisa meningkatkan kemampuannya setinggi mungkin dalam semua kegiatannya dengan menggunakan standar keunggulan yang mana dorongan tersebut terdapat dalam diri individu (Djaali, 2007:121). Motivasi

berprestasi berasal dari dalam diri individu yang ada dan menjadi ciri dari kepribadian yang dibawa sejak lahir, yang akan berkembang dan tumbuh karena adanya interaksi dengan lingkungan (Gunarsa, 2008:50).

Indikator motivasi berprestasi menurut Mclelland (Mangkunegara, 2009:103), yaitu:

1. Memiliki tanggung jawab yang tinggi
2. Berani mengambil resiko
3. Memiliki tujuan yang realistis
4. Memiliki rencana kerja yang baik serta berjuang untuk merealisasikan tujuan
5. Memanfaatkan umpan balik yang konkret dalam semua kegiatan yang dilakukan
6. mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan

Sedangkan faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi (Fernald & Fernald, 1999), yaitu:

1. Pengaruh keluarga dan kebudayaan, besarnya kebebasan yang diberikan oleh orang tua kepada anak, jenis pekerjaan ortu, jumlah serta urutan anak dalam keluarga.
2. Peran andan konsep diri, yang mana konsep diri merupakan cara seseorang berpikir mengenai dirinya sendiri, apakah yakin bisa melakukan sesuatu atau tidak.
3. Pengaruh dari jenis kelamin, prestasi yang tinggi biasanya diidentikan dengan maskulinitas.
4. Pengakuan dan prestasi, Jika seseorang meras dipedulikan oleh orang lain maka akan termotivasi untuk bekerja keras.

Kinerja Pegawai

Menurut Miner (dalam Sutarto, 2009) mengatakan bahwa dalam melaksanakan pekerjaannya seseorang akan memperoleh tingkat keberhasilan, dan tingkat keberhasilan itulah yang dinamakan dengan kinerja. (Wibowo, 2016) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja atau prestasi kerja atas pekerjaan yang telah dilakukan. Sedangkan menurut (Alwi, 2001), secara teoritis tujuan penilaian kinerja dikategorikan sebagai suatu yang bersifat *evaluation* dan *development*, yang bersifat *evaluation* harus menyelesaikan:

1. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi

2. Hasil penilaian digunakan sebagai staffing decision
3. Hasil penilaia digunakan sebagai dasar men-
gevaluasi system seleksi.

Sedangkan yang bersifat *development* penilaian harus menyelesaikan:

1. Prestasi riil yang dicapai individu
2. Kelemahan-kelemahan individu yang meng-
hambat kinerja
3. Prestasi-prestasi yang dikembangkan.

Terdapat Indikator pengukuran kinerja pegawai menurut (Robbins, 2006:132) yaitu:

1. Kualitas
kualitas kerja bisa diukur melalui persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
2. Kuantitas
adalah jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu
adalah tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

Produktivitas Kerja

Produktivitas adalah kegiatan yang menggabungkan antara investasi,yaitu berupa pengetahuan, teknologi dan riset serta manajemen, tenaga kerja untuk mutu yang lebih baik serta ratio antara *output* dengan *input* baik dari aspek kuantitas maupun kualitas (Sinungan, 2009,5).

Indikator produktivitas kerja menurut (Sutrisno, 2016), yaitu:

1. Kemampuan
Kemampuan karyawan menjadi lebih profesional dalam bekerja.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
Karyawan bertekad meningkatkan hasil yang dicapai.
3. Semangat kerja
Karyawan berusaha untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya dan meningkatkan kinerja kerja.

4. Pengembangan diri
Karyawan berusaha melakukan pengembangan diri untukmeningkatkan hasil kerja.
5. Mutu
Karyawan berusaha meningkatkan mutu yang baik.
6. Efisiensi
Mengukur antara sumber daya yang digunakan dengan apa yang telah dicapai selama berlangsungnya proses kerja.

Pengaruh dukungan sosial terhadap kinerja karyawan

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Sonia (2021) terhadap perawat padasebuah rumah sakit di Klaten, disebutkan bahwa ada

1. Pengaruh langsung dukungan sosial terhadap komitmen adalah positif dan signifikan
2. Pengaruh langsung komitmen efektif terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan
3. Pengaruh langsung dukungan social terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan
4. Pengaruh dukungan social terhadap kinerja karyawan tidak dimediasi oleh komitmen efektif

Dukungan sosial mempengaruhi berpikir positif

Menurut (Peale, 2006) ,beberapa faktor yang mempengaruhi berpikir positif seseorang adalah religiusitas,kepercayaan diri,dukungan social

Pengaruh berpikir positif terhadap motivasi berprestasi

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Na'im, 2017) terhadap santri ada salah satu pesantren di jombang, didapatkan hasilbahwa berpikir positif memilik penngaruh terhdap motivasi berprestasi, begitu juga dengan penelitian yag telah dilakukan oleh (Suraida & Leonardo, 2021) terhadap siswa tunarungu pada salah satu sekolah inklusi, didapatkan hasil bahwa dukungan sosial teman sebaya memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi berprestasi.

Pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Subhan, 2017) terhadap pegawai di kantor dinas pendidikan kota tanjungpinang diperoleh hasil bahwa motivasi berprestasi pegawai mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh kinerja pegawai terhadap produktivitas organisasi

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Ladianto, 2018) terhadap pegawai organisasi pada kantor dinas perindustrian dan perdagangan kabupaten deli serdang Disebutkan bahwa kinerja pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas organisasi.

Kesimpulan

Dukungan sosial yang diberikan kepada karyawan bisa menciptakan pikiran positif, yang mana bentuk dukungan sosial yang bisa diberikan antara lain *appraisal, tangible, self esteem* dan *belonging support*.

Bentuk-bentuk dukungan tersebut bisa diberikan dalam lingkungan kerja, dengan adanya dukungan tersebut diharapkan akan bisa menciptakan dan meningkatkan kepercayaan diri, inisiatif, ketekunan dan kreativitas karyawan, yang mana semua itu merupakan indikator dari berpikir positif yang dimiliki oleh karyawan.

Dengan timbulnya berpikir positif dalam diri karyawan maka akan ada dorongan kuat untuk melaksanakan tanggung jawab, mencapai prestasi dan meningkatkan prestasi. Motivasi berprestasi akan semakin tinggi yang mana akan menghasilkan kinerja yang bagus dan pada akhirnya akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja yang diharapkan atau ditargetkan oleh perusahaan, termasuk didalamnya target penjualan, dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa *Appraisal, Tangible, Self Esteem Dan Belonging Support* dalam Mempengaruhi Pencapaian Target Penjualan

Daftar Pustaka

Arifin, Y. 2011. 100% Bisa Selalu Berpikir Positif. Yogyakarta: DIVA Press.

- Asmani, J.M. 2009. *The law of positive Thinking*. Yogyakarta: Grai Ilmu.
- Alwi, S. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Cohen, S & Hoberman, H.M. 1983. *Positive Events and Social Support as Buffers of Life Change Stress*. *Journal of Applied Social Psychology*, 13(2),99-125.
- Djaali. 2007. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Bumi aksara.
- Elfiky, I. 2009. *Terapi berpikir positif*. Jakarta: Zaman.
- Fernald, I.D & Fernald, P.S. 1999. *Introduction Topsy-chologi (5 th ed)*. India: A.I.T.B.S.Publisher & Distributors.
- Goldberger, L & Breznitz, S. 1982. *Eds, Handbook of Strees: Theoretical and Clinicl Aspects*. New York: Free Press.
- Gunarsa, D.S. 2008. *Psikologi Olahraga Prestasi*. Jakarta: Gunung Mulia.
- Ladianto, C. 2018. *Pengaruh Kinerja Pegawai terhadap Produktivitas Organisasi pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kab.Deli Serdang*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sumatera Utara. Medan.
- Mangkunegara, P.A. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Na'im, N.J. 2017. *Pengaruh Berpikir Positif terhadap Motivasi Berprestasi pada Santri Tahfidzul Qur'an di Pondok Pesantren Wallisongo Putri Cukir Jombang*. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim. Malang.
- Nur. 2002. *Pentingkah Manajemen dalam Home Industry? (Kasus di PT. Bersama Parahiyangan)*. *Jurnal Manajemen Maranatha*, Volume 3.
- Peale, N.V. 1992. *Berpikir Positif*. Surabaya: Binarupa Aksara. Ahli Bahasa, Budiyanto, F.X.
- Robbins, S. 2006. *Perilaku Organisasi PT. Indeks*. Jakarta: Kelompok Gramedia.
- Sarinah & Mardalena. 2017. *Pengantar manajeme*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sinungan, M. 2009. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Solo: Bumi Aksara.
- Small Business Administration*. Kami Bertanya Kepada 700 Pelaku Usaha tentang Masalah Utama Bisnis Mereka, Hasilnya?. <https://www.paper.id>
- Smet, B.1994. *Psikologi Kesehatan*. Jakarta: Gramedia Widiasarna Indonesia.
- Sonia, Z. 2021. *Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Pandemic Covid-19 dengan Komitmen Afektif sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus pada Perawat RSU Islam Klaten)*.

- Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma. Klaten.
- Subhan. 2017. Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kota Tanjung Pinang. Skripsi. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Maritime Raja Ali Haji. Tanjung Pinang.
- Suraida, E.W & Leonardo, T. 2021. Pengaruh Dukungan Sosial Teman Sebaya terhadap Motivasi Berprestasi Siswa Tunarungu di Sekolah Inklusi. Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental. <http://e-journal.unair.ac.id/index.php/BRPKM.e-ISSN:2776-1851>.
- Sutarto. 1991. Dasar-Dasar Kepemimpinan Administrasi. Yogyakarta: UGM press.
- Sutrisno, E. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-8). Jakarta: Kencana.
- Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja Edisi Lima. Jakarta: Rajawali Press.