

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang terpenting dalam terbentuknya suatu organisasi. Pentingnya sumber daya ini membuat organisasi menjadi cukup cermat dan ber hati-hati dalam memilih karyawan yang memiliki kualitas dan kapasitas mumpuni agar organisasi dapat berjalan dengan baik. Bianca dan Susihono (2012) dalam penelitiannya menyatakan bahwa sesuai teori sumber daya manusia, ada beberapa hal yang perlu diperhatikan organisasi dalam memelihara hubungan kerja karyawan antara lain disiplin, penanggungan stress, motivasi, kepuasan kerja, sistem komunikasi, perubahan dan pengembangan organisasi serta meningkatkan mutu hidup kekayaan para karyawan atau pekerja perusahaan.

Tujuan adanya karyawan dalam suatu organisasi sejatinya adalah untuk mendukung organisasi dalam mencapai tujuan organisasi tersebut. Sunarto (2004) menjelaskan bahwa salah satu peran SDM adalah membantu organisasi menyeimbangkan dan mengadoptasikan kebutuhan *stakeholder*. Tujuan organisasi dapat tercapai tidak lepas dari kinerja karyawan yang baik, namun kinerja karyawan yang baik tidak timbul begitu saja tanpa adanya faktor-faktor yang mempengaruhinya. Kinerja karyawan secara umum dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal dari karyawan itu sendiri. Beberapa faktor antara lain seperti *self efficacy* dan *Goal Orientation* yang merupakan faktor Internal kinerja

seorang karyawan dan Pengembangan karir sebagai faktor eksternal kinerja karyawan.

Bandura (1997) mengungkapkan bahwa penetapan tujuan dan *self efficacy* yang tinggi dalam diri individu seringkali memotivasi individu untuk fokus dengan lebih baik pada apa yang diminta yaitu berkinerja dengan lebih baik. Beberapa penelitian juga menunjukkan bahwa *self efficacy* adalah variable yang mempengaruhi kinerja secara langsung. Harrison, Rainer, Kelly, Wyne dan Thompson (1997) serta penelitian yang dilakukan oleh Locke (1997) juga menyatakan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara *self efficacy* dan kinerja karyawan. Locke (1997) lewat teori penetapan tujuan juga mengatakan bahwa penetapan tujuan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Pendapat ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Peake (1986) yang menyatakan bahwa *self efficacy* akan berpengaruh terhadap motivasi berprestasi.

Motivasi karyawan sangat berkaitan erat dengan *goal orientation* karyawan. Latham (2006) mengungkapkan bahwa *goal orientation* dapat memotivasi perilaku karyawan karena merupakan bentuk dari motivator dan penyemangat. *Goal* sangat penting karena merupakan paduan dari tindakan yang akan dilakukan sehingga dapat mengarahkan, menyalurkan dan dapat menetapkan apa yang harus dilakukan. Individu yang memiliki komitmen pada sebuah *goal orientation*, secara alami akan memiliki kebutuhan untuk mencapai *goal orientation* tersebut. Dweek (1988) mendefinisikan *goal orientation* sebagai preferensi tujuan seseorang dalam berprestasi. Walle (1998) mengungkapkan bahwa *goal orientation*

merupakan implikasi yang penting bagi peningkatan kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

Goal orientation karyawan tidak akan lepas dari perkembangan karyawan itu sendiri. Bagi individu yang telah bekerja, karir menjadi salah satu yang terpenting dan boleh jadi menjadi salah satu *goal orientation* yang dimiliki oleh karyawan. Caroline dan Susan (2014) menyatakan bahwa seorang pimpinan yang mengharapkan pencapaian kinerja maksimal pada organisasinya harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri salah satunya adalah pengembangan karir (*career development*). Nugroho dan Kunartinah (2012) juga menambahkan bahwa perencanaan dan pengembangan karir yang jelas dalam organisasi akan dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Putu (2016) (2016) mengungkapkan bahwa organisasi harus memotivasi karyawannya untuk memberikan kinerja terbaik sehingga dapat mencapai tujuan organisasi.

Penelitian ini ditujukan kepada karyawan temporer yang ada di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY) tahun 2017/2018. Karyawan temporer UMY adalah mahasiswa tingkat akhir dan alumni UMY yang telah di wisuda maksimal 1 tahun sebelum pendaftaran, berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa rata-rata karyawan temporer UMY merupakan tenaga kerja yang tergolong sebagai *fresh graduate*. Karyawan yang masih *fresh graduate* seharusnya cenderung memiliki *self efficacy*, dan *goal orientation* tinggi juga memiliki orientasi karir yang cukup panjang. Berdasarkan fakta tersebut peneliti tertarik untuk melihat hubungan *goal orientation*, *self efficacy* dan orientasi karir karyawan temporer

UMY terhadap kinerja karyawan tersebut. Beberapa penelitian tentang *goal orientation*, *self efficacy*, pengembangan karir dan hubungannya dengan kinerja juga telah banyak dilakukan sebelumnya antara lain dilakukan oleh Permatasari (2006), Immawati (2014), yang menyatakan bahwa *goal orientation*, *self efficacy* dan pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu Caroline dan Susan (2014) juga mendukung hasil tersebut dan menemukan bahwa kemajuan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang menyatakan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah penelitian yang dilakukan Patrick dan kumar (2011). Namun tidak semua penelitian tentang *goal orientation*, *self efficacy* dan pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Beberapa penelitian yang membuktikan bahwa variabel-variabel tersebut tidak mempengaruhi kinerja karyawan antara lain penelitian yang dilakukan oleh Massie (2015) yang menyatakan tidak ada pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sama juga ditunjukkan oleh Noviawati (2016) yang menemukan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan *finance* dan divisi *human resource* PT Coca cola di Surabaya. Gunawan dan Sutanto (2013) menyatakan hal yang sama bahwa *self efficacy* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Nutrifood, Surabaya. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Prasetya (2013) menyatakan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan pada *self efficacy* terhadap kinerja individu dosen Akuntansi di Perguruan Tinggi se-eks Keresidenan Madiun.

Perbedaan pendapat dari penelitian diatas menjadi salah satu landasan peneliti melakukan penelitian kembali terhadap pengaruh variabel *self efficacy* dan *goal orientation* terhadap kinerja dengan pengembangan karir sebagai variabel **intervening** pada karyawan temporer yang bekerja di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta tahun 2018.

B. Batasan Masalah Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan temporer Universitas Muhammadiyah Yogyakarta 2018.

C. Perumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh dari *self efficacy* terhadap pengembangan karir karyawan temporer Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
2. Apakah terdapat pengaruh dari *goal orientation* terhadap pengembangan karir karyawan temporer Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
3. Apakah terdapat pengaruh dari pengembangan karir terhadap kinerja karyawan temporer Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
4. Apakah terdapat pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan temporer Universitas Muhammadiyah Yogyakarta secara langsung.
5. Apakah terdapat pengaruh *goal orientation* terhadap kinerja karyawan temporer Universitas Muhammadiyah Yogyakarta secara langsung.
6. Apakah pengembangan karir mampu memediasi *self efficacy* terhadap kinerja karyawan temporer Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

7. Apakah pengembangan karir mampu memediasi *goal orientation* terhadap kinerja karyawan temporer Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh dari *self efficacy* terhadap pengembangan karir karyawan temporer Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
2. Untuk menguji pengaruh *goal orientation* terhadap pengembangan karir karyawan temporer Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
3. Untuk menguji pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan temporer Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
4. Untuk menguji pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan temporer Universitas Muhammadiyah Yogyakarta secara langsung.
5. Untuk menguji pengaruh *goal orientation* terhadap kinerja karyawan temporer Universitas Muhammadiyah Yogyakarta secara langsung.
6. Untuk menguji apakah pengembangan karir mampu memediasi *self efficacy* terhadap kinerja karyawan temporer Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
7. Untuk menguji apakah pengembangan karir mampu memediasi *goal orientation* terhadap kinerja karyawan temporer Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat secara teoritis

Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan sumbangan yang berarti dalam pengembangan ilmu ekonomi. Khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia, menjadi bahan referensi dan menjadi salah satu bahan perbandingan untuk penelitian yang berkaitan dengan *self efficacy*, *goal orientation*, pengembangan karir dan kinerja karyawan.

2. Manfaat secara praktek

a. Bagi pihak perusahaan/Manajemen (UMY)

Hasil penelitian ini di harapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan dapat menjadi referensi dalam pengambilan kebijakan oleh manajemen perusahaan dalam memaksimalkan kinerja karyawan lewat *self efficacy*, *goal orientation*, dan minat pengembangan karir karyawan.

b. Umum

Penelitian ini di harapkan dapat menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya sekaligus menambah wawasan dan ilmu pengetahuan terkait informasi tentang kinerja karyawan lewat *self efficacy*, *goal orientation*, dan minat pengembangan karir karyawan.