

# The effect of future time orientation on employees' achievement motivation

*Peran orientasi masa depan terhadap motivasi berprestasi karyawan*

Helen Angelica<sup>1</sup>, Winida Marpaung\*<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Universitas Prima Indonesia, Medan, Indonesia

**Abstract.** The present study examines the role of organizational employees' future time orientation toward their achievement motivation. Using a cross-sectional design, the results of the present study showed that employees who possess a high degree of future time orientation were more likely to possess a higher degree of achievement motivation than participants with lower future time orientation. We discuss the importance and the importance of promoting future time orientation among organizational employees.

**Keywords:** future time orientation, achievement motivation, organizational employees

**Abstrak.** Penelitian ini menelaah hubungan antara orientasi masa depan terhadap motivasi berprestasi karyawan organisasi. Dengan menggunakan desain cross-sectional, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki derajat orientasi masa depan yang tinggi cenderung memiliki derajat motivasi berprestasi yang lebih tinggi daripada karyawan yang memiliki orientasi masa depan yang rendah. Diskusi kami fokuskan mengenai pentingnya orientasi masa depan pada karyawan dan bagaimana cara memotivasi karyawan untuk meraih prestasi yang diinginkan.

**Kata Kunci:** orientasi masa depan, motivasi berprestasi, karyawan organisasi

## 1 Pendahuluan

Perilaku manusia adalah cerminan yang paling motivasi dasar mereka. Setiap individu memiliki cita-cita untuk dirinya, ingin menjadi seperti apa, di mana ia akan hidup dan di mana ia akan bekerja adalah hal-hal yang dipertimbangkan seseorang untuk cita-citanya. Untuk mencapai cita-cita tersebut, individu perlu membuat rencana untuk mencapai cita-citanya. Pada suatu tatanan organisasi, adalah natural bagi karyawan berkeinginan memiliki masa depan yang lebih baik. Masa depan yang dapat dicapai apabila mereka berprestasi.

Mengingat bahwa setiap individu dalam perusahaan berasal dari berbagai latar belakang yang berbeda-beda, sangat penting bagi perusahaan untuk melihat kebutuhan dan harapan karyawannya, bakat dan keterampilan yang dimiliki serta bagaimana rencana karyawan tersebut untuk masa mendatang. Jika perusahaan mengetahui hal-hal tersebut, maka akan lebih mudah untuk menempatkan karyawan pada posisi yang paling cocok bagi para karyawan, sesuai dengan minat dan cita-cita mereka masing-masing (Zainal, Ramly, Mutis, dan Arafah, 2014).

Menurut Kusuma (dalam Desmita, 2005), tidak sedikit individu yang merasa kurang yakin dengan

---

\*Korespondensi: Winida Marpaung, Fakultas Psikologi, Universitas Prima Indonesia, Jl. Sekip Simpang Sikambing No simpang, Medan, Indonesia  
Surel: winida.marpaung@gmail.com

kemampuannya untuk mengambil keputusan dan melangkah untuk masa depannya. Mereka merasa kurang siap, tidak hanya dalam memasuki dunia kerja, tetapi juga dengan berbagai pilihan hidup yang harus mereka tempuh. Pendidikan adalah salah satu hal yang menjadi perhatian utama masa depan seseorang. Besarnya perhatian pada bidang pendidikan ini berhubungan erat dengan persiapan individu untuk memasuki dunia kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi menurut penelitian Hermawati (2016) adalah orientasi masa depan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa mahasiswa psikologi yang memiliki orientasi masa yang tinggicenderung memiliki motivasi berprestasi yang lebih tinggi daripada mahasiswa yang memiliki orientasi masa depan yang rendah. Dengan adanya orientasi masa depan seseorang dapat lebih terdorong untuk berprestasi yang lebih tinggi.

Rendahnya mutu pendidikan bukanlah hal yang baru, khususnya bagi masyarakat Indonesia. Rendahnya mutu pendidikan dapat berasal dari faktor internal dan faktor eksternal. Salah satu faktor internal adalah motivasi, motivasi yang penting dalam dunia pendidikan adalah motivasi berprestasi. Berikut akan adalah penjelasan mengenai motivasi berprestasi.

### **1.1 Motivasi berprestasi**

Salah satu hal yang dapat mempengaruhi pembentukan motivasi berprestasi adalah lingkungan sosial. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Toding, David, dan Pali (2015) terhadap mahasiswa angkatan 2013 Fakultas Kedokteran Universitas Sam Ratulangi menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara dukungan sosial dengan motivasi berprestasi. Mereka yang mendapatkan dukungan sosial (misal, dari keluarga, teman) cenderung memiliki motivasi berprestasi yang lebih baik daripada mereka yang kurang mendapatkan dukungan sosial. Dukungan sosial seperti menjadi dorongan bagi seseorang untuk lebih semangat dan tidak mudah menyerah.

Motivasi berprestasi menurut McClelland (dalam Suparyadi, 2015) adalah dorongan untuk mengungguli, melakukan pekerjaan yang melebihi standar yang ditentukan, dan kerelaan bergulat demi kesuksesan. Motivasi berprestasi menurut Atkinson (dalam Djaali, 2014) adalah dorongan untuk mengatasi hambatan, melatih kekuatan, dan berusaha untuk melakukan suatu pekerjaan yang sulit dengan cara yang baik dan secepat mungkin, atau dengan perkataan lain usaha seseorang untuk menemukan atau melampaui standar keunggulan.

Menurut Usman (2106), ciri-ciri individu dengan motivasi berprestasi tinggi adalah sebagai berikut. Individu yang bermotivasi prestasi tinggi memiliki perasaan bertanggung jawab atas segala perbuatannya. Mereka mengaitkan diri pada karir mereka di masa depan. Ketika gagal, mereka tidak menyalahkan orang lain. Mereka selalu mencari umpan balik atas kinerjanya. Masukan-masukan dari orang lain diperlakukan sebagai bahan untuk terus memperbaiki diri. Mereka berani mengambil resiko, tetapi dengan penuh perhitungan. Mereka ingin bebas berkarya dan berusaha tersus mencoba berinovasi dan kreatif. Hal ini membuat mereka terkadang tidak menyukai apabila sistem membatasi.

- a. Bertanggung jawab atas segala perbuatannya, mengaitkan diri pada karier atau hidup masa depan, tidak menyalahkan orang lain ketika gagal.
- b. Berusaha mencari umpan balik atas perbuatannya, bersedia mendengarkan pendapat orang lain sebagai masukan untuk memperbaiki dirinya.
- c. Berani mengambil risiko yang penuh perhitungan, berkeinginan untuk dapat lebih baik dari

- orang lain, berkeinginan untuk mencapai yang terbaik.
- d. Berusaha melakukan sesuatu secara inovatif dan kreatif, memiliki banyak gagasan, dan mampu mewujudkan gagasannya dengan baik.
  - e. Ingin bebas berkarya, kurang menyenangi sistem yang membatasi gerakannya ke arah yang lebih positif. Memiliki kekuatan yang datang dari diri sendiri bukan dari orang lain.
  - f. Pandai mengatur waktunya. Memiliki prinsip untuk tidak menunda pekerjaan yang dapat dilakukan sekarang.
  - g. Bekerja keras dan bangga atas hasil yang telah dicapai.
  - h. Orientasi masa depan.

Dari definisi-definisi yang telah dijelaskan, serta ciri-ciri individu yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi, tampak jelas bahwa individu dengan motivasi berprestasi tinggi berkemungkinan lebih besar untuk sukses dibanding dengan mereka yang bermotivasi rendah. Di dalam penelitian ini, kunci untuk meningkatkan motivasi berprestasi yang kami telah adalah orientasi masa depan. Bagaimana orientasi masa depan dapat menentukan motivasi berprestasi kami jelaskan selanjutnya.

## 1.2 Orientasi masa depan

Ringkasnya, orientasi masa depan adalah kemampuan seseorang untuk menetapkan tujuan-tujuan dan rencana masa depan (Johnson, Blum, dan Cheng, 2014). Lebih dari itu, Chaplin (dalam Desmita, 2005) mengungkapkan bahwa orientasi masa depan merupakan suatu fenomena kognitif-motivasi yang kompleks, yang berkaitan dengan skema kognitif yang terbentuk dari pengalaman masa lalu, pengalaman masa kini, dan harapan di masa yang akan datang. Seperti otobiografi, orientasi masa depan merupakan kisah yang diidamkan individu di masa depan (Seginer, 2019).

Menurut Nurmi (1991) orientasi masa depan meliputi tiga proses, motivasi, perencanaan, dan evaluasi. Yang dimaksud dengan proses motivasi adalah hal-hal apa yang menjadi minat dan keinginan seseorang di masa depan. Proses perencanaan merupakan aspek yang bersifat kognitif tentang bagaimana individu merencanakan dan menentukan langkah-langkah untuk mencapai minat dan keinginannya di masa depan. Sedangkan evaluasi merupakan aspek yang bersifat afektif, yang berhubungan dengan sejauh apa individu menilai bahwa ia akan mampu mencapai minat dan keinginannya di masa depan.

## 2 Metode

Secara umum, penelitian ini menggunakan desain *cross-sectional*. Partisipan kami minta untuk mengisi kuesioner yang mengukur variabel-variabel penelitian. Korelasi antara variabel-variabel penelitian kemudian dihitung. Berikut adalah penjelasan lengkapnya.

### 2.1 Partisipan

Partisipan adalah karyawan dari suatu perusahaan di kota Medan. Perusahaan ini memiliki 90 orang karyawan. Seluruh karyawan tersebut kami rekrut sebagai partisipan. Mereka berpartisipasi secara sukarela. Meskipun demikian, kami memberikan mereka souvenir sebagai kompensasi atas waktu yang mereka berikan untuk mengisi kuesioner penelitian ini.

## 2.2 Prosedur

Setelah mendapatkan izin pelaksanaan penelitian dari perusahaan tempat partisipan bekerja, sebanyak 90 kuesioner kami distribusikan. Setelah mengisi kuesioner, partisipan mengumpulkan kuesioner kepada peneliti. Peneliti kemudian memberikan debriefing untuk menjelaskan maksud dan tujuan penelitian kepada partisipan. Setelah itu, mereka diberikan kompensasi atas waktu yang mereka berikan untuk penelitian ini.

## 2.3 Alat ukur

Skala motivasi berprestasi dibuat menggunakan skala empat titik (1 = sangat tidak setuju - 4 = sangat setuju). Skala motivasi berprestasi disusun berdasarkan karakteristik motivasi berprestasi yang diutarakan oleh Usman (2106), yaitu bertanggung jawab, berusaha mencari umpan balik, berani mengambil resiko, inovatif, ingin bebas berkarya, pandai mengatur waktu, dan bekerja keras. Skala ini terdiri atas 28 butir favourable dan 28 butir unfavourable. Skala ini merentang antara 56 sampai 224 dengan mean hipotetik = 105. Kategorisasi skoring dapat dilihat di Tabel 1.

Skala orientasi masa depan yang digunakan dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek menurut Nurmi (1991) aspek-aspek orientasi masa depan meliputi: motivasi, afektif dan kognitif. Skala ini menggunakan skala empat titik (1 = *sangat tidak setuju* - 4 = *sangat setuju*). Skala ini terdiri atas 15 butir ukur favourable dan 15 butir ukur unfavourable. Skala ini merentang antara 30 sampai 120, dengan mean hipotetik = 55. Kategorisasi skoring dapat dilihat di Tabel 2.

## 3 Hasil

Sebelum menguji hipotesis yang diajukan, kami memulai bagian hasil ini dengan menguraikan terlebih dahulu statistik deskriptif dan uji-asumsi. Setelah itu, kami laporkan hasil pengujian hipotesis menggunakan Pearson product moment.

### 3.1 Deskripsi

Hasil analisis untuk skala motivasi berprestasi, diperoleh mean empirik = 121, yang lebih besar daripada mean hipotetik = 105. Distribusi skor partisipan selengkapnya dapat dilihat di Tabel 1. Untuk orientasi masa depan, diperoleh mean empirik = 65, yang lebih besar daripada mean hipotetik = 55. Distribusi skor partisipan berdasarkan kategori skor dapat dilihat di Tabel 2.

### 3.2 Uji asumsi

Uji normalitas yang dilakukan terhadap variabel orientasi masa depan diperoleh koefisien  $KS - Z = .69$  dengan Sig sebesar .73 untuk uji 2 (dua) ekor dan Sig sebesar 0.36 untuk uji 1 (satu) ekor ( $p > .05$ ), yang berarti bahwa data pada variabel orientasi masa depan memiliki sebaran atau berdistribusi normal. Uji normalitas pada variabel motivasi berprestasi diperoleh koefisien  $KS - Z = 1.059$  dengan  $p$  sebesar .212 untuk uji 2 (dua) ekor dan  $p$  sebesar .106 untuk *one-tailed test* ( $p > .05$ ). Berdasarkan hasil tersebut data variabel motivasi berprestasi memiliki sebaran atau berdistribusi normal karena  $p > .05$ .

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian yaitu variabel motivasi berprestasi dan orientasi masa depan memiliki hubungan linear *Uji-F* (Anova). Variabel orientasi masa

Tabel 1: Kategorisasi *motivasi berprestasi* partisipan

Rentang nilai	Kategori	Jumlah (N)	Persentase (%)
$x < 84$	Rendah	0	0
$84 < x < 126$	Sedang	51	56.7
$x > 126$	Tinggi	39	43.3

Tabel 2: Kategorisasi *orientasi masa depan* partisipan

Rentang nilai	Kategori	Jumlah (N)	Persentase (%)
$x < 66$	Rendah	41	45.6
$66 < x < 110$	Sedang	49	54.4
$x > 110$	Tinggi	0	0

depan dengan motivasi berprestasi dikatakan memiliki hubungan linear jika  $p < .05$ . Uji linearitas antara orientasi masa depan dan motivasi berprestasi memiliki hubungan linear dengan nilai  $p$  yang diperoleh yaitu .001 maka  $p < .05$ .

### 3.3 Hubungan orientasi masa depan dengan motivasi berprestasi

Kami berhipotesis bahwa orang yang memiliki orientasi masa depan yang tinggi akan cenderung memiliki motivasi berprestasi yang tinggi. Hipotesis ini kami ujikan dengan mengkalkulasi *Pearson product moment*. Hasil menunjukkan korelasi positif yang signifikan,  $r = .83$ ,  $p < .001$ . Koefisien determinasi ( $r^2 = .68$ ) mengindikasikan bahwa 68% kebhervarian motivasi berprestasi dapat dijelaskan oleh orientasi masa depan. Sesuai dengan hipotesis yang diajukan, semakin tinggi orientasi masa depan individu, semakin tinggi motivasi berprestasinya. Sebaliknya, semakin rendah orientasi masa depan yang dimiliki individu, semakin rendah motivasi berprestasi individu tersebut

## 4 Diskusi

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara orientasi masa depan dengan motivasi berprestasi. Artinya semakin tinggi orientasi masa depan yang dimiliki seseorang, semakin tinggi motivasi berprestasi yang ia miliki, begitu pula sebaliknya. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Bandura yang menyatakan bahwa sebagian besar motivasi manusia dihasilkan secara kognitif (dalam Pervin, Cervone, dan O. P., 2012) Sebagian individu merencanakan tujuan yang menantang, yang lain tujuan yang mudah. Konsep ini dapat diilustrasikan dalam hubungan pekerjaan yang memungkinkan untuk terus memiliki motivasi berprestasi ketika seseorang merencanakan standar yang tinggi, keluaran positif, perasaan bangga yang diasosiasikan dengan pencapaian tersebut, dan perasaan bahwa orang tersebut dapat mencapainya. Di sisi lain, akan cenderung timbul kebosanan dan motivasi berprestasi rendah apabila standarnya rendah dan hanya sedikit imbalan eksternal yang diharapkan untuk pencapaian standar tersebut. Hubungan positif juga terdapat dalam penelitian yang dilakukan oleh Hermawati (2016), yang diadakan terhadap mahasiswa Psikologi Angkatan 2001 UIN SGD di Bandung menunjukkan adanya hubungan positif antara orientasi masa depan area pekerjaan dengan motivasi berprestasi. Penelitian lainnya oleh Syahrina dan Sari (2015), menunjukkan hubungan yang signifikan antara orientasi masa depan bidang pekerjaan dengan motivasi berprestasi pada atlet sepak bola usia remaja di PSTS Tabing.

Dalam penelitian ini, sumbangsih orientasi masa depan dalam menjelaskan kebervariasian motivasi berprestasi adalah sebesar 68 persen. Artinya, 31 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Beberapa faktor lain yang juga dapat berkontribusi menjelaskan motivasi berprestasi adalah penerimaan orang tua, konsep diri, konsep diri akademik, kepercayaan diri, dukungan sosial, komitmen, lingkungan sosial, kepuasan kerja, *self-efficacy*, pola asuh orangtua, dan *self resilience*.

Penelitian ini memiliki kekurangan. Pertama, penelitian ini bersifat korelasional, yang artinya hubungan sebab-akibat tidak dapat disimpulkan dengan seratus persen keyakinan. Kedua, penelitian ini hanya melibatkan karyawan dalam satu organisasi saja. Hal ini mungkin dapat menjadi hambatan dalam untuk menggeneralisasi hasil penelitian ke konteks perusahaan-perusahaan lainnya. Kami menyarankan penelitian selanjutnya untuk mencoba mengganti subjek penelitian seperti murid atau mahasiswa. Dengan tujuan untuk meningkatkan validitas isi dan diharapkan mencari faktor lain seperti penerimaan orang tua, konsep diri, konsep diri akademik, kepercayaan diri, dukungan sosial, komitmen, lingkungan sosial, kepuasan kerja, *self efficacy*, pola asuh orangtua, dan *self resilience*.

Sebagai penutup, kami menyarankan kepada perusahaan untuk memberikan *reward* atau insentif terhadap karyawannya agar mereka memiliki motivasi untuk meraih prestasi dengan ganjaran yang seharusnya, sehingga mereka akan memiliki orientasi masa depan yang bagus terhadap perusahaan tempat mereka bekerja.

## Referensi

- Desmita. (2005). *Psikologi perkembangan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Djaali. (2014). *Psikologi pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermawati, N. (2016). Hubungan antara orientasi masa depan area pekerjaan dengan motivasi berprestasi pada mahasiswa psikologi angkatan 2001 UIN SGD Bandung. *Psymphatic: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 1, 69–77. doi:10.15575/psy.v1i1.468
- Johnson, S. R. L., Blum, R. W., dan Cheng, T. L. (2014). Future orientation: a construct with implications for adolescent health and well-being. *International Journal of Adolescent Medicine and Health*, 26, 459–468. doi:10.1515/ijamh-2013-0333
- Nurmi, J. (1991). How do adolescents see their future? A review of the development of future orientation and planning. *Developmental Review*, 11, 1–59. doi:10.1016/0273-2297(91)90002-6
- Pervin, L. A., Cervone, D., dan O. P., J. (2012). *Psikologi kepribadian: Teori dan penelitian*. Jakarta: Kencana.
- Seginer, R. (2019). Adolescent future orientation: Does culture matter? *Online Readings in Psychology and Culture*, 6, 1–26. doi:10.9707/2307-0919.1056
- Suparyadi, H. (2015). *Manajemen sumber daya manusia: menciptakan keunggulan bersaing berbasis kompetensi SDM*. Yogyakarta: ANDI.
- Syahrina, I. A., dan Sari, W. M. (2015). Orientasi masa depan bidang pekerjaan dengan motivasi berprestasi remaja atlet sepakbola. *Jurnal RAP: Riset Aktual Psikologi Universitas Negeri Padang*, 6, 157–168. Retrieved from <http://ejournal.unp.ac.id/index.php/psikologi/article/view/6619>
- Toding, W. R. B., David, L., dan Pali, C. (2015). Hubungan dukungan sosial dengan motivasi berprestasi pada mahasiswa angkatan 2013 Fakultas Kedokteran Universitas Sam Ratulangi. *Jurnal e-Biomedik*, 3. doi:10.35790/ebm.3.1.2015.6619
- Usman, H. (2106). *Manajemen: teori, praktik, dan riset pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Zainal, V. R., Ramly, H. M., Mutis, T., dan Arafah, W. (2014). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo.