

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerja mengenai seberapa jauh pekerjaannya atau keseluruhan memuaskan kebutuhannya dan secara umum dapat diberi batasan sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari individu terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, dan kerja sama di antara individu. Kepuasan kerja disinyalir sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Gibson (2000) dalam Chasanah (2008) terlihat jelas adanya hubungan timbal balik antara kinerja dengan kepuasan kerja. Di satu sisi dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan menunjukkan kinerja yang baik pula. Di sisi lain dapat pula terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja atau prestasi kerja sehingga pekerja yang kinerjanya baik akan mendapatkan kepuasan.

Tingkat kepuasan yang rendah berakibat terganggunya aktivitas seorang individu dalam pencapaian tujuannya, karena kepuasan kerja merupakan salah satu indikator keefektifan kinerja seseorang. Karyawan atau pekerja merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama adalah kepuasan kerja para pekerjanya, karena seseorang dalam bekerja mereka tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara

otomatis mereka tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya. Menurut Koesmono (2005) dalam Chasanah (2008), banyak hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang, sehingga perusahaan harus menjaga faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja dapat terpenuhi secara maksimal. Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat. Menurut Gibson (1987) dalam Syaiin (2008), aspek-aspek yang dapat membentuk kepuasan kerja antara lain: faktor individual (umur, sikap pribadi terhadap pekerjaan), faktor hubungan antar individu (hubungan sosial antara sesama pekerja, sugesti dari teman sekerja, dan situasi kerja) faktor eksternal (keadaan keluarga, pendidikan). Aspek tersebut memberikan motivasi agar kepuasan kerja tercapai bagi seseorang sehingga berpengaruh pada kinerja individual.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2002 dalam Sapariyah, 2011). Pada dasarnya kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual karena

setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugas pekerjaannya. Kinerja seseorang bergantung pada kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh. Ada beberapa faktor penentu yang berlaku sebagai variabel pemediasi (perantara) yang mempengaruhi kepuasan kerja terhadap kinerja individu, diantaranya adalah *self esteem* dan *self efficacy*. *Self esteem* merupakan keyakinan nilai diri sendiri berdasarkan evaluasi secara keseluruhan yang diharapkan dapat menjelaskan seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja individual. Menurut Kreitner dan Kinicki (2003) dalam Engko (2006), para peneliti mendefinisikan *Organization Based Self esteem (OBSE)* atau *self esteem* dalam organisasi sebagai nilai yang dimiliki oleh individu atas dirinya sendiri sebagai anggota organisasi yang bertindak dalam konteks organisasi. Kepuasan kerja juga tergantung pada apa yang dirasakan individu terhadap pekerjaannya.

Seseorang dengan *self esteem* yang tinggi, maka mereka akan melihat dirinya berharga, mampu, dan dapat diterima. Menurut Kreitner dan Kinicki (2003) dalam Engko (2006), orang dengan *self esteem* rendah tidak merasa baik dengan dirinya, sedangkan *self efficacy* adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu. Penelitian yang menguji hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja individual ini masih tidak jelas. Beberapa penelitian menyatakan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara kedua variabel tersebut (Iffaldano dan Muchinsky, 1986 dalam Engko, 2006). Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Ostroff (1992) dalam Engko (2006) memberikan bukti empiris bahwa kepuasan kerja tidak mempunyai hubungan yang signifikan

dengan peningkatan kinerja individual. Engko (2006) meneliti tentang pengaruh kepuasan kerja individu terhadap kinerja individu dengan *self esteem* dan *self efficacy* sebagai variabel intervening. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self esteem* dan *self efficacy* dapat memediasi hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja individual dan adanya hubungan negatif antara *self esteem* dan kinerja individual.

Peneliti ini menguji kembali penelitian yang dilakukan oleh Engko (2006) yang melakukan pengujian tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja individual dengan *self esteem* dan *self efficacy* sebagai variabel intervening. Karena penelitian sebelumnya hanya berpusat pada satu perguruan tinggi maka disini peneliti akan menambahkan sampel, sehingga penelitian tidak hanya dilakukan pada satu perguruan tinggi saja tetapi kepada beberapa perguruan tinggi yang ada di wilayah se-Eks Karesidenan Madiun. Namun dalam penelitian ini, penulis menggunakan dosen prodi Akuntansi di perguruan tinggi se-Eks Karesidenan Madiun sebagai responden penelitian. Dosen dipilih sebagai responden karena ada beberapa dosen mungkin merasa bahwa dirinya kurang mampu untuk melakukan beberapa pekerjaan dalam waktu bersamaan yang disebabkan kompleksnya faktor pekerjaan, misalnya saja selain harus mengajar seorang dosen juga harus mempertimbangkan struktur organisasi yang berhubungan dengan kenaikan pangkat atau golongan maupun kedudukan yang berakibat langsung pada jaminan finansialnya. Dalam hal ini, seorang dosen mungkin dituntut untuk melakukan penelitian-penelitian guna menunjang mutu atau kualitas dosen tersebut. Jika seorang dosen mempunyai *self esteem* dan *self*

*efficacy* yang tinggi, dimana dia merasa yakin akan kemampuannya untuk berhasil maka sangat mendukung karier dan kinerjanya sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kualitas kerjanya. Berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Individual dengan *Self Esteem* dan *Self Efficacy* sebagai Variabel *Intervening* (Studi Empiris pada Dosen Akuntansi di Perguruan Tinggi se-Eks Karesidenan Madiun).**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka dalam penelitian ini dapat dikemukakan perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *self esteem* dosen Akuntansi di perguruan tinggi se-Eks Karesidenan Madiun?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *self efficacy* dosen Akuntansi di perguruan tinggi se-Eks Karesidenan Madiun?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja individual dosen Akuntansi di perguruan tinggi se-Eks Karesidenan Madiun?
4. Apakah *self esteem* berpengaruh terhadap *self efficacy* dosen Akuntansi di perguruan tinggi se-Eks Karesidenan Madiun?
5. Apakah *self esteem* berpengaruh terhadap kinerja individual dosen Akuntansi di perguruan tinggi se-Eks Karesidenan Madiun?
6. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja individual dosen Akuntansi di perguruan tinggi se-Eks Karesidenan Madiun?

### **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja individual dengan *self esteem* dan *self efficacy* sebagai variabel intervening ini bertujuan untuk membuktikan secara empiris bahwa:

1. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *self esteem* di perguruan tinggi se-Eks Karesidenan Madiun.
2. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *self efficacy* di perguruan tinggi se-Eks Karesidenan Madiun.
3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja individual di perguruan tinggi se-Eks Karesidenan Madiun.
4. *Self esteem* berpengaruh signifikan terhadap *self efficacy* di perguruan tinggi se-Eks Karesidenan Madiun.
5. *Self esteem* berpengaruh signifikan terhadap kinerja individual di perguruan tinggi se-Eks Karesidenan Madiun.
6. *Self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja individual di perguruan tinggi se-Eks Karesidenan Madiun.

### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan teori. Selain itu juga diharapkan dapat memberi manfaat pada berbagai pihak:

1. Bagi penulis

Penulis dapat menguji keterkaitan hubungan antara kepuasan kerja dengan *self esteem*, kepuasan kerja dengan *self efficacy*, kepuasan kerja dengan kinerja individual, *self esteem* dengan *self efficacy*, *self esteem* dengan kinerja individual dan *self efficacy* dengan kinerja individual dosen Prodi Akuntansi di perguruan tinggi se-Eks Karesidenan Madiun. Selain itu, untuk mengembangkan ilmu pengetahuan, khususnya bidang metodologi penelitian, untuk menambah pengetahuan dan juga melatih penulis dalam praktek penelitian.

2. Bagi dosen

Sebagai bahan masukan bagi para dosen khususnya tentang kepuasan kerja dan kinerja individual sehingga dapat dilakukan langkah-langkah pengendalian atas permasalahan kepuasan kerja dan kinerjanya.

3. Bagi peneliti yang akan datang

Sebagai bahan perbandingan dalam melakukan penelitian terkait dengan tingkat kepuasan kerja dosen-dosen Prodi Akuntansi di perguruan tinggi di se-Eks Karesidenan Madiun.

## **E. Sistematika Penulisan Laporan Skripsi**

Agar memudahkan pembahasan materi usulan skripsi, penulis membagi skripsi menjadi lima bab sebagai berikut:

1. Pendahuluan

Bab ini menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan laporan skripsi.

2. Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

Bab ini menguraikan tentang telaah teori mengenai kepuasan kerja, *self esteem*, *self efficacy*, kinerja individual dan pengembangan hipotesis yang merupakan konsep dasar penulisan skripsi, kerangka pemikiran teoritis atau model penelitian.

3. Metoda Penelitian

Bab ini menguraikan tentang desain penelitian; populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel; variabel penelitian dan definisi operasional variabel; lokasi dan waktu penelitian; data dan prosedur pengumpulan data; teknik analisis.

4. Analisis Data dan Pembahasan

Bab ini menguraikan tentang data penelitian, hasil penelitian, dan pembahasan.

5. Simpulan dan Saran

Bab ini berisi kesimpulan penelitian, keterbatasan penelitian dan saran untuk penelitian selanjutnya.