

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja karyawan dalam Badan Pemeriksa Keuangan RI, Perwakilan BPK-RI di Yogyakarta atau organisasi sangat berpengaruh terhadap terwujudnya tujuan Badan Pemeriksa Keuangan RI, Perwakilan BPK-RI di Yogyakarta baik jangka pendek maupun jangka panjang. Miner (1998) menyatakan bahwa kinerja sebagai perkembangan yang mana suatu individu menyesuaikan harapan berkaitan bagaimana dia bisa berfungsi atau menyukai pekerjaannya, sedangkan Maier (1965, dalam Latyana, 2003) telah memberi batasan pada kinerja sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Pendapat tersebut juga didukung oleh Porter dan Lawler (1997, dalam Latyana, 2003), yang menyatakan bahwa kinerja adalah *successful role achievement* yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya.

Secara garis besar ada dua faktor yang menyebabkan perbedaan kinerja, yaitu faktor individu dan faktor situasi kerja (As'ad, 2003). Menurut Hunt (1979, dalam Kardina, 2003), dalam faktor atau variabel individu ini terdiri dari umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman, tujuan, persepsi, motivasi, kemampuan, nilai-nilai dan lain-lain. Sedangkan variabel situasional terdiri dari struktur pekerjaan, teknologi, peran, kelompok kerja

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah isi pekerjaan itu sendiri, apakah pekerjaan yang diberikan sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawab karyawan atau pekerjaan yang harus dikerjakan melebihi tanggung jawab yang semestinya, atau bahkan pekerjaan yang harus dikerjakan tidak sesuai apa yang dipersepsikan oleh karyawan itu sendiri. Seorang karyawan akan bekerja dengan nyaman dan optimal ketika apa yang dikerjakan sesuai dengan kemampuan yang ia miliki dan juga sesuai dengan apa yang dipersepsi oleh karyawan itu sendiri.

Akan tetapi penelitian yang dilakukan oleh Ostroff (1992 dalam Cicilia, 2006) memberikan bukti empiris bahwa kepuasan kerja tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan peningkatan kinerja individual. Ketidakjelasan hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja individual mendorong peneliti untuk melakukan pengujian kembali hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja individual dengan menggunakan *Self esteem* dan *self efficacy* sebagai variabel intervening. Untuk melihat apakah *self esteem* dan *self efficacy* dapat memediasi hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja individual, dimana *Self esteem* adalah suatu keyakinan nilai diri sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan. Perasaan-perasaan *Self esteem*, pada kenyataannya terbentuk oleh keadaan dan bagaimana orang lain memperlakukan kita. Seseorang dengan *Self esteem* yang tinggi dimana mereka melihat dirinya berharga, mampu dan dapat diterima. Orang dengan *Self esteem* rendah tidak merasa baik dengan dirinya (Kreitner dan Kinicki, 2003) sedangkan *Self efficacy* adalah keyakinan seseorang mengenai

peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu (Kreitner dan Kinicki, 2003).

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan objek yaitu karyawan Badan Pemeriksa Keuangan RI, Perwakilan BPK-RI di Yogyakarta yaitu sekarang ini dengan gebrakan pemerintah tentang penanggulangan korupsi banyak LSM-LSM yang mengatasnamakan LSM anti korupsi membuat mereka harus berupaya tampil secara profesional. Akan tetapi jika mereka tidak mempunyai jiwa profesional yang unggul dan memiliki keyakinan bahwa dia tidak mampu untuk menjalani tugasnya sebagai seorang karyawan. Untuk itu dengan memiliki *Self esteem* yang tinggi, dimana dia merasa dirinya begitu berharga, berarti dan jika dia memiliki *self efficacy* yang tinggi dimana dia merasa yakin dengan kemampuannya untuk berhasil maka sangat mendukung kinerjanya sebagai seorang pegawai Badan Pemeriksa Keuangan RI, Perwakilan BPK-RI di Yogyakarta professional yang tidak kalah dengan LSM-LSM anti korupsi lainnya.

B. Rumusan Masalah

Adapun perumusan masalah penelitiannya adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja dengan *Self esteem*?
2. Apakah terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja dengan *self efficacy*?
3. Apakah terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja dengan kinerja

4. Apakah terdapat pengaruh positif antara *Self esteem* dengan *self efficacy*?
5. Apakah terdapat pengaruh positif antara *Self esteem* dengan kinerja individual
6. Apakah terdapat pengaruh positif antara *self efficacy* dengan kinerja individual?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh antara kepuasan kerja dengan *Self esteem*.
2. Untuk menganalisis pengaruh antara kepuasan kerja dengan *self efficacy*.
3. Untuk menganalisis pengaruh antara kepuasan kerja dengan kinerja individual.
4. Untuk menganalisis pengaruh antara *Self esteem* dengan *self efficacy*.
5. Untuk menganalisis pengaruh antara *Self esteem* dengan kinerja individual.
6. Untuk menganalisis pengaruh antara *self efficacy* dengan kinerja individual.

D. Manfaat Penelitian

1. Dari Sisi Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi Badan Pemeriksa Keuangan RI, Perwakilan BPK-RI di Yogyakarta yang diteliti, yaitu supaya dapat digunakan sebagai acuan untuk lebih memperjelas pembagian peran terhadap karyawannya. Penelitian ini juga bertujuan

Yogyakarta yang diteliti dapat lebih memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu karyawannya.

2. Dari Sisi Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan pengetahuan mengenai kinerja individu karyawan, dan juga diharapkan merangsang penelitian lain di masa yang akan datang.
