

## **BAB I**

### **A. Latar belakang**

Setiap organisasi yang bentuknya perusahaan atau yang lain, harus menerima kenyataan bahwa eksistensinya di masa depan sangat tergantung pada sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya (Rahayu, 2001). Usaha untuk meningkatkan mutu dan keuntungan perusahaan sangat tergantung pada prestasi kerja sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah sumber daya yang memiliki kinerja yang baik. Kinerja merupakan hasil yang telah dicapai oleh seorang karyawan melalui suatu pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, (Siagian 2003). Tanpa memiliki SDM yang mempunyai kinerja yang baik dan kompetitif, sebuah perusahaan akan mengalami kemunduran dan dapat tersisih karena ketidakmampuannya menghadapi pesaing.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan, diantaranya adalah kepuasan kerja. Penilaian kepuasan kerja karyawan yang bermanfaat bagi perusahaan, hendaknya dilakukan dan ditargetkan oleh seseorang pimpinan. Hal itu dapat dilakukan dengan pengembangan sebagai proses penilaian yang dapat dilakukan antara lain dengan evaluasi faktor situasional yang dihubungkan dengan penilaian kinerja karyawan Toni Wijaya (2006). Kepuasan kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya produktivitas yang tinggi. Karyawan yang tidak puas cenderung sering mengeluh, tidak mematuhi aturan, mencuri aset perusahaan dan menghindar dari tanggung jawab pekerjaannya. Kondisi

demikian, jika tidak mendapat perhatian dan penanganan akan mengganggu jalannya proses pencapaian tujuan perusahaan (Robbins 2000).

Para peneliti mendefinisikan *self esteem* dalam organisasi sebagai nilai yang dimiliki oleh individu atas dirinya sendiri sebagai anggota organisasi yang bertindak dalam konteks organisasi. Seseorang yang memiliki *self esteem* yang tinggi akan cenderung memandang dirinya sebagai orang yang penting, berharga, berpengaruh dan berarti dalam konteks organisasi yang mempekerjakannya. Dengan demikian jika seseorang merasa dirinya begitu penting dan berharga maka akan timbul kepuasan atas pekerjaannya.

*Self Esteem* menurut Robins (1996) berkaitan dengan keinginan untuk sukses yang dimiliki seseorang individu. Seseorang dengan *self esteem* yang tinggi akan yakin memiliki kemampuan yang lebih yang diperlukan untuk berhasil. Seseorang dengan kepribadian ini cenderung mengambil resiko dalam memilih pekerjaan. seseorang yang memiliki *self esteem* yang tinggi memiliki kualitas dan karakter yang dibutuhkan untuk mendapatkan pekerjaan yang paling baik (Retno 2003).

*Self efficacy* merupakan kepercayaan terhadap kemampuan seseorang untuk menjalankan tugas. Seseorang yang percaya diri dengan kemampuannya cenderung akan berhasil, sedangkan seseorang yang selalu merasa rendah diri akan cenderung gagal. *Self efficacy* berhubungan dengan kepuasan kerja dimana jika seseorang memiliki *self efficacy* yang tinggi maka cenderung untuk berhasil dalam tugasnya.

Troutman (2000) dalam Maharani (2009) menyatakan bahwa *self efficacy* sebagai sebuah variabel yang mempengaruhi perilaku pencapaian prestasi, keputusan akademik dan karir, serta penyesuaian karir. Individu dengan *self efficacy* yang tinggi akan lebih bersemangat dan tidak kenal menyerah dalam usaha-usaha untuk mencapai tujuan. Individu dengan *self efficacy* yang tinggi akan mampu menghadapi hambatan, sedangkan individu dengan *self efficacy* yang rendah akan cenderung berdiam diri dan menyerah apabila berhadapan dengan hambatan-hambatan.

*Self efficacy* di turunkan dari teori kognitif sosial yang dikemukakan oleh Bandura (1986). Secara singkat teori tersebut menyatakan, sebagian besar pengetahuan dan perilaku anggota organisasi digerakkan dari lingkungan, dan secara terus menerus mengalami proses berpikir terhadap informasi yang diterima. Hal tersebut mempengaruhi motivasi, sikap, dan perilaku individu. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* memberikan kontribusi tingkat tujuan individual (Locke 1990 dalam Siti 2010).

Berdasarkan latar belakang tersebut serta hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk membahas permasalahan ini dengan judul “PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA INDIVIDUAL DENGAN *SELF ESTEEM* DAN *SELF EFFICACY* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN BAGIAN AKUNTANSI”. Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Engko (2006) yang mencoba menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja individual dengan *self esteem* dan *self efficacy* sebagai variabel intervening. Perbedaan penelitian ini

dengan penelitian sebelumnya adalah mengganti alat uji dari penelitian sebelumnya yaitu SPSS versi 11.5 dengan SPSS 17 dan *SmartPLS*, kemudian menambah jumlah sampel yang digunakan oleh peneliti sebelumnya, selain itu, penelitian ini juga memperluas wilayah penelitian dari yang semula hanya di lingkup Daerah Istimewa Yogyakarta, penelitian ini mengambil sampel dari wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta dan Jawa Tengah serta merubah obyek penelitian dari akuntan (auditor) menjadi karyawan bagian akuntansi.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *self esteem*?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *self efficacy*?
3. Apakah *self esteem* berpengaruh positif terhadap *self efficacy*?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja individu?
5. Apakah *self esteem* berpengaruh positif terhadap kinerja individu?
6. Apakah *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja individu?
7. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja individu dengan *self esteem* dan *self efficacy* sebagai variabel intervening?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk menguji apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *self esteem*
2. Untuk menguji apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *self efficacy*
3. Untuk menguji apakah *self esteem* berpengaruh positif terhadap *self efficacy*
4. Untuk menguji apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja individu
5. Untuk menguji apakah *self esteem* berpengaruh positif terhadap kinerja individu
6. Untuk menguji apakah *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja individu
7. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja individu dengan *self esteem* dan *self efficacy* sebagai variabel intervening?

### **D. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka diharapkan penelitian ini memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi pengembangan teori dan pengetahuan dalam bidang akuntansi khususnya untuk mata kuliah akuntansi manajemen dan keprilakuan

2. Sebagai salah satu acuan yang dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian-penelitian dimasa yang akan datang, khususnya penelitian-penelitian perilaku karyawan bagian akuntansi
3. Bagi praktisi perusahaan terutama bagi para manajer agar bisa dijadikan sebagai tolak ukur untuk menentukan tingkat kepuasan kerja para karyawan bagian akuntansi