

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. TEORI KOGNITIF SOSIAL DAN SELF EFFICACY

Teori kognitif sosial menyatakan bahwa pilihan yang dibuat oleh individu maupun organisasi dan diwujudkan dalam berbagai tindakan individu dipengaruhi oleh kekuatan *self-efficacy* yang dimiliki. Teori kognitif sosial mengusulkan perlunya membedakan harapan akan hasil (*outcomes expectancy*) dengan persepsi efikasi. Berkaitan dengan mengajar, teori kognitif sosial memprediksi bahwa keputusan-keputusan yang dibuat oleh seorang pengajar mengenai praktik pembelajaran di kelas secara langsung dipengaruhi oleh keyakinan diri menjalankan peran sebagai pengajar (*teachers' efficacy beliefs*). Seorang pengajar yang mempunyai *teachers' efficacy beliefs* tinggi akan lebih kuat bertahan menghadapi berbagai kesulitan yang dijumpai dalam menjalankan tugasnya, dan cenderung inovatif dalam pembelajaran (Goddard, et al., 2004).

Beberapa ahli menyampaikan berbagai definisi *self-efficacy*. *Self efficacy* mengacu pada keyakinan akan kemampuan-kemampuan individu untuk menggerakkan motivasi, kemampuan kognitif, dan tindakan-tindakan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan situasi (Wood dan Bandura, dalam Muliati A., 1999). *Perceived self efficacy* didefinisi sebagai keyakinan seseorang akan kemampuan mengorganisasi dan melaksanakan serangkaian tindakan yang

diperlukan untuk menghasilkan tingkat pencapaian tertentu (Bandura, dalam Tschannen-Moran dan Hoy., 2001).

Gibbs (2003) menunjukkan bahwa persepsi tentang *self efficacy* berkembang secara berangsur-angsur, dapat ditumbuhkan dan dipelajari melalui 4 sumber informasi, yaitu:

a. Pencapaian prestasi (*performance accomplishment*)

Pencapaian prestasi merupakan sumber informasi yang paling penting untuk menumbuhkan *self efficacy* karena didasarkan pada pengalaman-pengalaman yang secara langsung dialami oleh individu. Jika seseorang pernah berhasil mencapai suatu prestasi pada bidang atau tugas tertentu, maka hal itu akan meningkatkan *self efficacy*. Dalam konteks *teachers' efficacy beliefs*, jika seorang dosen akuntansi pemula semasa mahasiswa pernah menjadi asisten dosen dan berhasil menjalankan perannya dengan baik maka pengalaman tersebut akan meningkatkan *self efficacy*-nya.

b. Pengalaman orang lain (*vicarious experience*)

Self efficacy juga dapat ditingkatkan melalui pengamatan terhadap pengalaman orang lain yang dijadikannya model atau panutan. Keberhasilan orang lain yang dijadikan model dalam menjalankan profesi dosen akan memberikan kepercayaan pada dosen akuntansi pemula bahwa dia pun mampu melakukan hal yang sama..

c. Persuasi verbal (*verbal persuasion*)

Persuasi verbal dalam bentuk saran nasihat dari orang lain dapat meningkatkan

dukungan dari rekan sejawat dalam bentuk pemberian saran dan *sharing* pengalaman keberhasilan dalam menjalankan tugasnya sebagai dosen, akan meningkatkan *teachers' efficacy beliefs*.

d. Kondisi emosi dan psikologis (*emotional and psychological arousal*)

Kondisi emosi dan psikologis seseorang akan mempengaruhi *self efficacy*-nya. Seseorang yang memiliki suasana hati yang baik (*mood*) akan memiliki *self efficacy* yang lebih tinggi dibanding orang yang selalu khawatir dan tertekan.

Dalam konteks pengajaran di ruang kelas, Bandura (1997) mendefinisikan *teachers' efficacy beliefs* sebagai tingkat keyakinan seorang pengajar dalam mempengaruhi pembelajar dalam menjalankan fungsi dan pencapaian tujuan (dalam Shechtman et al., 2005).

Gibbs (2003) menjelaskan terdapat 4 macam *self efficacy* yang dapat digunakan untuk menjelaskan bagaimana seorang dosen akan mengajar, yaitu (1) *behavioural self-efficacy*, yang menunjukkan keyakinan seorang dosen mengenai kemampuannya melakukan tindakan spesifik ketika menghadapi situasi tertentu, (2) *cognitive self-efficacy*, yang menunjukkan keyakinan seorang dosen mengenai kemampuannya mengendalikan proses berfikir pada situasi tertentu, (3) *emotional self-efficacy*, yang menunjukkan keyakinan seorang dosen mengenai kemampuannya mengendalikan emosinya ketika menghadapi situasi tertentu, dan (4) *cultural self-efficacy*, yang menunjukkan keyakinan seorang dosen mengenai kemampuannya melakukan tindakan tertentu secara kultural sesuai situasi yang dihadapi

B. KOMITMEN PROFESIONAL

Komitmen profesional merupakan kekuatan identifikasi seseorang mengenai profesi yang dipilihnya. Seseorang yang memiliki komitmen profesional tinggi dikarakteristikan dengan mempunyai keyakinan yang kuat dan penerimaan yang tinggi terhadap tujuan profesi, memiliki kemauan berupaya sekuat tenaga untuk kepentingan profesi, dan mempunyai keinginan yang kuat untuk memelihara keanggotaannya dalam profesi (Mowday et al, dalam Lord dan DeZoort, 2001).

Dalam konteks pengajaran, komitmen sebagai dosen menunjukkan tingkat keterikatan psikologis seorang dosen dengan profesi yang dipilihnya (Chapman, dalam Knobloch dan Whittington, 2003) . Fresko, Kfir & Nasser dalam Knobloch dan Whittington (2003) menyatakan bahwa komitmen pada profesi guru lebih ditentukan oleh faktor personal, faktor keluarga, dan faktor kesempatan alternatif daripada faktor yang berkaitan dengan tugas sebagai pengajar.

Knobloch dan Whittington (2003) mengemukakan bahwa komitmen pada profesi ditentukan oleh dua faktor, yaitu (1) harapan dan kebutuhan seseorang (*personal expectations and needs*), dan pilihan karir. Harapan dan kebutuhan seseorang dan keluarga akan berimplikasi pada komitmen profesional. Apabila seseorang yakin bahwa profesi dosen dapat memenuhi kebutuhan dirinya dan keluarga maka komitmen pada profesi akan semakin tinggi. Selain itu, komitmen profesional juga ditentukan pada bagaimana seseorang memilih karir. Sementara pilihan karir dipengaruhi pengalaman pribadi dan latar belakang keluarga. Seseorang

hidup, atau karena kecintaan, cenderung memiliki komitmen profesional yang lebih tinggi dibanding seseorang yang memilih profesi dosen berdasarkan motivasi ekstrinsik.

C. KEPUASAN KERJA

Kepuasan kerja merupakan hubungan afektif seseorang dengan peran kerja yang dijalankan, dan merupakan fungsi dari hubungan penerimaan antara apa yang diinginkan dari dengan apa yang diperoleh dari pekerjaan tersebut (Lawler, dan Locke dalam Davis dan Wilson, 2000). Dalam konteks peran tenaga pendidik, kepuasan kerja akan meningkat apabila terdapat hubungan yang kuat antara apa yang diinginkan ketika memilih profesi sebagai tenaga pendidik dengan apa yang diperoleh setelah menjadi tenaga pendidik.

Luthan (1995) mengemukakan bahwa kepuasan memiliki tiga dimensi, yaitu (1) tanggapan emosional seseorang terhadap situasi kerja, (2) sejauh mana hasil kerja dapat memenuhi bahkan melebihi harapan seseorang, dan (3) hubungan dengan berbagai sikap lain dari para individu. Berdasarkan tiga dimensi tersebut, sumber kepuasan kerja dapat bersifat intrinsik dan ekstrinsik. Kepuasan kerja yang bersifat intrinsik bersumber dari penghargaan intrinsik, yaitu (1) ketika seseorang berhasil menyelesaikan tugas dengan baik (*task completion*), (2) ketika seseorang berhasil mencapai target tertentu (*achievement*), (3) ketika seseorang mempunyai otonomi dalam melaksanakan pekerjaannya, dan (4) ketika seseorang mampu

... ..

Sedangkan kepuasan kerja yang bersifat ekstrinsik bersumber dari penghargaan ekstrinsik, yaitu (1) ketika seseorang memperoleh penghasilan dan manfaat-manfaat lain yang cukup, (2) ketika seseorang memperoleh pengakuan dari pihak lain, dan (3) ketika seseorang memperoleh pengakuan formal dari organisasi dalam bentuk promosi.

Brief (1998) dalam Judge, Bono, dan Locke (2000) mendiskusikan dua model kepuasan kerja, yaitu (1) *top down*, dimana kepuasan diturunkan dari bagaimana seseorang mempersepsikan lingkungan kerja, dan *bottom up*, dimana kepuasan diturunkan dari pengalaman positif individu dalam menjalankan pekerjaannya.

D. DUKUNGAN LINGKUNGAN

Dukungan lingkungan merupakan salah satu dimensi dari konsep lingkungan kerja. Istilah dukungan lingkungan (*environmental support*) memiliki padanan istilah yang beragam dalam berbagai penelitian. Beberapa penelitian menggunakan istilah yang berbeda seperti iklim organisasi (*organizational climate*), kondisi tempat kerja (*work-place conditions*), lingkungan kerja (*work environment*), untuk menjelaskan berbagai konsep lingkungan tempat kerja.

Menurut Moss (2002) dalam Shechtman et al. (2005), lingkungan kerja (*work environment*) didefinisi sebagai suasana psikologis di tempat kerja, yang merefleksikan hubungan semua individu dalam organisasi. Dalam konteks sosial, lingkungan kerja terdiri dari 3 dimensi, yaitu (1) hubungan (*relationships*) yang

perkembangan individu (*personal growth*) yang meliputi otonomi, orientasi tugas, dan tekanan kerja, dan (3) pemeliharaan sistem (*system maintenance*), yang meliputi kejelasan aturan, tingkat kontrol pihak manajemen, dan inovasi. Conley (1991) dan Smylie (1997) dalam Shechtman et al. (2005) menunjukkan bahwa persepsi mengenai lingkungan kerja tergantung pada hubungan antar rekan sejawat, pengalaman dengan anggota fakultas lain, kerja sama, dan keterlibatan dalam pembuatan keputusan.

E. PENGARUH KOMITMEN PROFESIONAL DAN DUKUNGAN LINGKUNGAN TERHADAP *TEACHERS' EFFICACY BELIEFS*

Komitmen profesional diduga berpengaruh positif terhadap *teachers' efficacy beliefs*. Seorang dosen akuntansi pemula yang memiliki komitmen tinggi pada profesi yang telah dipilihnya, akan menjalani profesinya dengan penuh kecintaan dan antusiasme sehingga berbagai kesulitan akan dihadapi dengan penuh keyakinan bahwa dia mampu melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya dengan baik. Beberapa peneliti menemukan pengaruh positif komitmen profesional terhadap *teachers' efficacy beliefs*.

Knobloch dan Whittington (2003) meneliti hubungan komitmen profesional dan *teacher efficacy* pada guru pemula. Dengan sampel sebanyak 93 guru di Ohio, diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan positif komitmen profesional dengan

komitmen rendah memiliki motivasi ekstrinsik dan *teacher efficacy* yang lebih rendah.

Dukungan lingkungan diduga berpengaruh positif terhadap *teachers' efficacy beliefs*. Seorang dosen akuntansi pemula seringkali memilih profesi dosen tanpa disertai persiapan berkaitan dengan kemampuan mengajar. Mereka harus beradaptasi dengan tugas dan lingkungan barunya, yang mungkin melebihi dari apa yang mereka perkirakan. Oleh karena itu, diyakini bahwa dukungan lingkungan dalam bentuk ketersediaan sumberdaya, dukungan dari kolega, dan komunitas sebagai bentuk persuasi sosial, akan meningkatkan keyakinan seorang dosen pemula untuk dapat menjalankan tugasnya dengan baik.

Beberapa peneliti menemukan pengaruh positif dukungan lingkungan terhadap *teachers' efficacy beliefs*, namun peneliti yang lain belum mendukung. Elias et al., (1997) menemukan bahwa dukungan administratif, kolega yang kooperatif, dan pengakuan berpengaruh terhadap *teachers' efficacy beliefs*.

Shechtman et al. (2005) meneliti tentang pengaruh pelatihan terhadap persepsi mengenai lingkungan kerja, dan pengaruh lingkungan kerja terhadap *teachers' efficacy beliefs*. Lingkungan kerja dalam penelitian ini sembilan sub dimensi yang dikemukakan oleh Moss (2002) yaitu keterlibatan, kohesi teman sejawat, dukungan supervisor, otonomi, orientasi tugas, tekanan kerja, kejelasan aturan, kontrol, dan inovasi. Dengan sampel 214 guru sekolah menengah di Israel, penelitian ini menemukan bahwa *teachers' efficacy beliefs* berkorelasi positif dengan lingkungan

negatif dengan tekanan kerja. Namun demikian, secara keseluruhan, pengaruh persepsi mengenai lingkungan kerja terhadap *teachers' efficacy beliefs*.

Tschannen-Moran dan Hoy (2002) meneliti dampak dukungan lingkungan terhadap *teachers' efficacy beliefs*. Kualitas dukungan lingkungan yang diterima meliputi ketersediaan sumberdaya dalam proses pembelajaran, dukungan interpersonal dari sekolah, dukungan interpersonal dari kolega, dukungan dari orang tua dan keluarga, serta dukungan dari komunitas. Hasil penelitian menunjukkan beberapa temuan, yaitu (1) meski lemah, terdapat korelasi antara variabel indeks dukungan lingkungan dengan *teachers' efficacy beliefs*, (2) *teachers' efficacy beliefs* memiliki korelasi yang cukup kuat dengan dukungan ketersediaan sumberdaya, dan memiliki korelasi lemah dengan dukungan dari orang tua dan keluarga, dan (3) *teachers' efficacy beliefs* ditemukan tidak memiliki korelasi dengan dukungan dari administrasi sekolah, dari kolega dan dari komunitas.

H1: Komitmen profesional berpengaruh positif terhadap *teachers' efficacy beliefs* dosen akuntansi.

H2: Dukungan lingkungan berpengaruh positif terhadap *teachers' efficacy beliefs* dosen akuntansi.

F. PENGARUH PENGALAMAN DAN STRATA PENDIDIKAN TERHADAP *TEACHERS' EFFICACY BELIEFS*

Self efficacy berkembang seiring dengan akumulasi pengalaman yang

(*enactive mastery*) dan akumulasi pengalaman keberhasilan berperan penting pada berkembangnya *self efficacy* seseorang. Faktor demografi yang diduga merupakan anteseden *teachers' efficacy beliefs* dan digunakan dalam penelitian ini adalah faktor pengalaman dan tingkat pendidikan. Pengalaman menjadi asisten dosen pada saat masih menempuh studi di S1 merupakan sumber *teachers' efficacy beliefs*. Dosen akuntansi pemula yang memiliki pengalaman sebagai asisten dosen diduga mempunyai *teachers' efficacy beliefs* yang lebih tinggi dibanding dosen akuntansi pemula yang tidak memiliki pengalaman. Selain akumulasi pengalaman, *self efficacy* berhubungan dengan persepsi mengenai kompetensi (*perceptions of competence*). Selain pengalaman sebagai asisten dosen, akumulasi pengalaman mengajar (lamanya mengajar) juga menjadi faktor yang diharapkan dapat meningkatkan *teachers' efficacy beliefs*. Persepsi kompetensi diri diharapkan meningkat seiring dengan meningkatnya strata pendidikan. Dosen akuntansi pemula dengan strata pendidikan S2 diharapkan memiliki persepsi kompetensi diri yang lebih tinggi sehingga berdampak pada meningkatnya *teachers' efficacy beliefs*. Penelitian yang meneliti pengaruh faktor demografi terhadap *teachers' efficacy beliefs* tidak banyak ditemukan. Tschannen-Moran dan Hoy (2002) meneliti pengaruh faktor demografi berupa gender, ras, umur, dan pengalaman mengajar (lamanya mengajar). Hasil

... bahwa pengalaman mengajar berpengaruh positif signifikan terhadap

H3: Dosen akuntansi pemula yang memiliki pengalaman menjadi asisten dosen mempunyai *teachers' efficacy beliefs* yang lebih tinggi dibandingkan dosen akuntansi pemula yang tidak memiliki pengalaman.

H4: Lamanya mengajar berpengaruh positif terhadap *teachers' efficacy beliefs*

H5: Dosen akuntansi pemula yang memiliki kualifikasi Master (atau lebih tinggi) mempunyai *teachers' efficacy beliefs* yang lebih tinggi dibandingkan dosen akuntansi pemula yang memiliki kualifikasi Sarjana.

G. PENGARUH KOMITMEN PROFESIONAL DAN DUKUNGAN LINGKUNGAN TERHADAP KEPUASAN KERJA

Komitmen profesional diduga berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Seperti telah diuraikan sebelumnya, kepuasan kerja dapat bersifat intrinsik. Apabila seorang dosen akuntansi pemula memilih profesi dosen dengan dasar tujuan hidup, dan menjalankan perannya dengan penuh kecintaan dan antusiasme, maka komitmen pada profesi yang dijalani akan membuahkan kepuasan. Semakin tinggi komitmen pada profesi, semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan.

Raju dan Srivastava (1994) dalam Knobloch dan Whittington (2003) menemukan bahwa guru dengan komitmen profesi yang tinggi akan termotivasi secara intrinsik, lebih puas dengan profesinya, dan berkeinginan untuk tetap berada pada profesi yang dipilihnya. Beberapa peneliti lain menemukan komitmen profesi yang tinggi sebelumnya menjadi guru berpengaruh terhadap tingkat kepuasan

pengalaman mengajar. Sedangkan kondisi sekolah terdiri kompetensi pengajar, pengendalian administrasi, dan kultur sekolah. Penelitian ini menunjukkan beberapa temuan yang menarik: (1) pengajar wanita memiliki tingkat kepuasan yang lebih dalam menjalankan profesinya sebagai pengajar daripada pengajar pria, (2) pengalaman mengajar berpengaruh negatif terhadap kepuasan profesional, (3) kondisi sekolah, baik terdiri kompetensi pengajar, pengendalian administrasi, dan kultur sekolah, berpengaruh positif terhadap kepuasan profesional.

H6: Komitmen profesional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dosen akuntansi.

H7: Dukungan lingkungan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dosen akuntansi.

H. PENGARUH *TEACHERS' EFFICACY BELIEFS* TERHADAP KEPUASAN KERJA

Terdapat perbedaan antara persepsi mengenai kompetensi dalam hal ini *teachers' efficacy beliefs* dengan kompetensi atau kinerja aktual. Namun demikian, persepsi mengenai kompetensi diharapkan akan berpengaruh positif terhadap *outcomes* aktual. *Outcomes* aktual dapat dalam bentuk pencapaian prestasi, maupun kepuasan kerja. Seorang dosen akuntansi pemula dengan *teachers' efficacy beliefs* yang tinggi akan mengeluarkan segala upaya untuk merencanakan dan mengorganisasi kemampuan yang dimiliki dalam menjalankan perannya secara

3116 Seorang dosen dengan *teachers' efficacy beliefs* yang tinggi memiliki daya tahan

yang kuat ketika menghadapi kesulitan dan tekanan di tempat kerja. Ketika persepsi akan kemampuannya mengajar ternyata berhasil realisasikan maka akan menimbulkan kepuasan kerja.

Beberapa peneliti menemukan pengaruh positif *teachers' efficacy beliefs* terhadap kepuasan kerja. Lee, Dedrick, & Smith dalam Goddard et al. (2005) menemukan hubungan positif persepsi teacher efficacy terhadap kepuasan kerja. Jex dan Bliese (1999) menemukan bahwa *self efficacy* maupun *collective efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian Jex & Bliese juga menemukan hubungan positif *self efficacy* dan komitmen organisasional.

Judge et al. dalam Judge, Bono, dan Locke (2000) menemukan bahwa individu dengan evaluasi diri (*self evaluation*) yang tinggi mempunyai kepuasan kerja yang lebih tinggi dibanding individu dengan evaluasi diri rendah. Evaluasi diri meliputi kepercayaan diri (*self-esteem*), efikasi diri (*self efficacy*), *locus of control*, dan *neuroticism*. Sedangkan Judge, Bono dan Locke (2000) meneliti pengaruh evaluasi diri terhadap persepsi karakteristik pekerjaan, kompleksitas pekerjaan, dan kepuasan kerja. Dengan sampel sebanyak 424 responden, penelitian ini menemukan bahwa evaluasi diri berkorelasi secara signifikan dengan kompleksitas kerja dan kepuasan kerja.

... ..

I. MODEL PENELITIAN

Berdasarkan landasan teori dan hasil-hasil penelitian terdahulu, maka model penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:

