

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Suasana yang kurang harmonis yang dimiliki antara staf dan manajer mempunyai rasa ketidakpuasan, hal ini dikarenakan ada perbedaan pandangan yang dianut oleh masing-masing personel. Perbedaan-perbedaan ini dikaitkan dengan kebijakan dari manajer sebagaimana umumnya yang didasarkan pada beberapa faktor dan teori yang ada dan kebijakan dari manajer kadang membuat para staf merasa tidak puas dengan kebijakan tersebut. Apalagi bila hal tersebut tidak segera diatasi, maka akan membawa dampak yang kurang baik bagi kelangsungan hidup perusahaan. Contohnya dalam hal pencapaian tujuan guna kelangsungan hidup perusahaan seringkali terjadi perbedaan pendapat atau pandangan atau terjadi konflik antara atasan dan bawahan sehingga bila tidak segera diatasi akan menimbulkan dampak yang buruk bagi perusahaan.

Penggunaan informasi akuntansi pertanggungjawaban dalam penilaian kinerja manajerial sangat diperlukan karena penilaian kinerja pada dasarnya merupakan penilaian perilaku manusia dalam melaksanakan peran yang dimainkannya dalam mencapai tujuan organisasi. Disamping itu juga mengevaluasi kinerja manajer dan menentukan penghargaan (*reward*) dalam organisasi. Penilaian kinerja mempunyai manfaat yaitu mengelola operasi

organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.

Para peneliti motivasi (Brownell dan Mc Innes (1986), Mia (1988) dalam Yohanes Marani dan Bambang Soepomo (2003) telah mengembangkan berbagai teori untuk memprediksikan motivasi dan kinerja. Di antara teori yang dikembangkan yaitu *expectency theory* (Levindan Tolman (1930) dalam Johanes Marani dalam Bambang Suparno, 2003) merupakan alat terbaik untuk memotivasi kinerja. Menurut teori tersebut, perilaku seseorang dipengaruhi oleh probabilitas yang diletakkan orang tersebut terhadap hubungan berikut ini: (1) usaha yang diperlukan untuk mencapai tujuan, (2) kinerja dan penghargaan dan (3) penghargaan yang memuaskan tujuan pribadi (Robbin, 1996).

Menurut Robbin (1996) stress adalah suatu kondisi dinamik yang mana seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang kendala atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkan dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti atau penting. Stress lazimnya dibahas dalam konflik negatif, stress juga mempunyai nilai positif yang mana merupakan peluang bila stress menawarkan perolehan yang potensial. Suatu tinjauan yang baik apabila kinerja yang baik akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Kinerja yang lebih baik akan menghasilkan kinerja yang lebih lagi dan tinjauan yang buruk akan menghasilkan kinerja yang buruk.

Istin Nurdiana (2003) yang mengindikasikan adanya hubungan yang kuat antara tekanan kerja, kepuasan kerja, motivasi kerja dan kinerja manajerial.

Adapun alasan pemilihan topik tersebut untuk melihat apakah pada sampel yang berbeda maka teori digunakan oleh peneliti terdahulu masih konsisten. Peneliti sebelumnya meneliti dengan sampel pada perusahaan manufaktur pada kondisi kerja, kepuasan kerja, tekanan kerja dan motivasi kerjanya yang berbeda dengan kondisi saat ini dan kemudian dibandingkan dengan kondisi kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum di Madiun.

Penelitian ini diharapkan akan memberikan hasil yang sama dengan penelitian terdahulu atau dapat mendukung hipotesis yang belum dapat diuji pada penelitian terdahulu yang menyebabkan bahwa hubungan kepuasan kerja, tekanan kerja dan motivasi kerja menjadi signifikan, dengan merubah variabel motivasi kerja menjadi variabel moderating dengan landasan teori pendekatan kontijensi dan alasan apakah menggunakan sampel yang berbeda pada perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Madiun diperkirakan akan memberikan nilai tambah terhadap penelitian sebelumnya.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis mengambil judul **“PENGARUH TEKANAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA MANAJERIAL DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATING (STUDI KASUS PADA EMPIRIS PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) KOTA MADIUN)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka rumusan masalah adalah “Apakah tekanan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja manajerial dengan motivasi kerja sebagai variabel moderating?”

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah mendapatkan bukti empiris bahwa tekanan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja manajerial dengan motivasi kerja sebagai variabel moderating.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat :

1. Bagi Penulis
 - a. Landasan untuk melakukan penelitian yang sebenarnya
 - b. Menambah pengetahuan dalam penerapan teori yang selama ini diperoleh dibangku kuliah kemudian dibandingkan dengan kenyataan yang ada dilapangan.
2. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk menambah pengetahuan dan wawasan bagi pembaca yang diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan

perbandingan bagi pihak lain yang akan mengadakan penelitian dibidang yang sama.

3. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat menambah perbendaharaan perpustakaan untuk kepentingan ilmiah sehingga dapat dipergunakan sebagai acuan penelitian yang akan datang.

4. Bagi Perusahaan

Dapat dijadikan pertimbangan untuk meningkatkan pemahaman pihak perusahaan mengenai manfaat pengaruh tekanan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja manajerial dengan motivasi kerja sebagai variabel moderating, sehingga menunjang kinerja manajerial.

E. Sistematika Penulisan Laporan Skripsi

Bab I : Pendahuluan

Bab ini berisi latar belakang masalah; rumusan masalah; tujuan penelitian; manfaat penelitian dan sistematika penulisan laporan skripsi.

Bab II : Tinjauan Pustaka

Membahas tentang teori-teori yang relevan mengenai; pengertian akuntansi manajemen; tujuan akuntansi manajemen; tipe-tipe informasi akuntansi manajemen; akuntansi pertanggungjawaban;

informasi akuntansi pertanggungjawaban sebagai penilai kinerja manajerial; kinerja manajerial; tekanan kerja; kepuasan kerja; motivasi kerja; pengaruh tekanan kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja manajerial; penelitian terdahulu; hipotesis penelitian dan kerangka konseptual atau model penelitian.

Bab III : Metode Penelitian

Berisi tentang: desain penelitian; populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel; variabel penelitian dan definisi operasional variabel; instrumen penelitian; lokasi dan waktu penelitian; prosedur pengumpulan data; serta teknik analisis.

Bab IV : Analisis Data

Dalam bab ini berisi data-data penelitian, uji-uji yang digunakan dalam penelitian yang sesuai dengan masalah yang diidentifikasi, serta hasil analisis dan pembahasan dari penelitian yang dilakukan.

BAB V : Simpulan, Keterbatasan Dan Saran

Dalam bab ini berisi tentang simpulan, keterbatasan penelitian dan saran untuk penelitian selanjutnya.