

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari individu tenaga kerja (baik karyawan maupun manajer) antara lain: kemampuan mereka, tekanan kerja, motivasi kerja, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan dengan organisasi. Pada banyak organisasi, kinerjanya lebih tergantung pada kinerja individu tenaga kerja. Selain itu, hubungan antara seorang tenaga kerja dan pemberi kerja dapat diperdebatkan apakah benar-benar tidak mempengaruhi kinerja. Implikasinya adalah bahwa hubungan tenaga kerja dengan organisasi menjadi penting dan harus dipilih dengan hati-hati. Banyak tenaga kerja yang kelihatannya memberi tanggapan dengan baik dalam kinerja dan tingkah laku ketika organisasi bersedia untuk berkomitmen dalam hubungan yang saling tergantung ini. Selain hubungan tenaga kerja dan organisasi, faktor yang harus diperhatikan adalah motivasi dari para tenaga kerja itu sendiri.

Kinerja yang dicari oleh perusahaan dari seseorang tergantung dari kemampuan, motivasi dan dukungan individu yang diterima. Meskipun demikian motivasi sering menjadi variabel yang terlupakan. Motivasi adalah hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan (Mathis dan Jackson, 2001). Mengerti motivasi merupakan hal penting, karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi, dan kepuasan kerja

berhubungan dengan motivasi tersebut. Kepuasan kerja juga berhubungan dengan motivasi dan kinerja. Kepuasan kerja akan tercapai secara optimal jika tenaga kerja mempunyai motivasi yang sangat kuat untuk melakukan kinerjanya dengan baik.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap seseorang terhadap pekerjaan sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima (Robbin, 1996). Suatu tinjauan yang baik adalah apabila kinerja yang baik akan menghasilkan kinerja yang lebih baik lagi dan sebaliknya, tinjauan yang buruk akan menghasilkan kinerja yang buruk pula. Kepuasan kerja mempunyai banyak dimensi. Secara umum tahap yang diamati adalah kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, hubungan antara manajer dengan karyawan, dan kesempatan untuk maju. Setiap dimensi menghasilkan perasaan puas secara keseluruhan dengan pekerjaan itu sendiri, namun pekerjaan juga mempunyai definisi yang berbeda bagi orang lain.

Penelitian ini pada dasarnya adalah replikasi dari penelitian Nurdiana (2003). Penelitian sebelumnya melakukan penelitian dengan sampel pada seluruh perusahaan manufaktur yang berada di Madiun. Penelitian ini diharapkan dapat mendukung penelitian terdahulu, dengan hasil tekanan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja manajerial. Pada penelitian ini akan menambah satu variabel lain yaitu motivasi sebagai variabel moderating. Pada penelitian terdahulu sampel yang digunakan adalah manajer seluruh perusahaan manufaktur yang ada di Madiun, sedangkan pada

penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh manajer yang ada di PG. Rejo Agung Baru Madiun.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis dalam penelitian ini mengambil judul: **“PENGARUH TEKANAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA MANAJERIAL DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATING (STUDI KASUS PADA PG. REJO AGUNG BARU MADIUN)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah tekanan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja manajerial?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap hubungan antara tekanan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja manajerial?

C. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian yang dilakukan mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk membuktikan bahwa tekanan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja manajerial.
2. Untuk membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja manajerial.

3. Untuk membuktikan secara empiris bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap hubungan antara tekanan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja manajerial.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara praktis dapat digunakan sebagai informasi bagi manajer perusahaan untuk bahan pertimbangan dan upaya dalam meningkatkan kinerja manajer.
2. Secara teoritis dapat digunakan untuk menambah pengetahuan dalam penerapan penerapan teori yang selama ini diperoleh di bangku kuliah, dan sebagai informasi bagi peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian sejenis.

E. Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini diuraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini membahas teori-teori yang menjadi dasar berfikir dan menganalisa masalah yang ada, tekanan kerja, kepuasan kerja, kinerja manajerial, dan motivasi kerja. Bab ini juga menjelaskan penelitian sebelumnya, hipotesis dan kerangka penelitian.

BAB III : METODA PENELITIAN

Pada bab ini diuraikan tentang desain penelitian, populasi, sampel, teknik pengambilan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, lokasi dan waktu penelitian, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis yang digunakan dalam penulisan skripsi.

BAB IV : ANALISIS DATA

Pada bab ini diuraikan tentang data penelitian, hasil pengujian kualitas data, hasil penelitian, pengujian hipotesis, dan pembahasan.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

- a. Simpulan.
- b. Keterbatasan
- c. Saran