

BAB V

SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan uraian yang telah penulis sajikan pada bab-bab sebelumnya, maka penulis dapat menarik simpulan sebagai berikut :

1. Tekanan kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Berdasarkan uji-F untuk variabel tekanan kerja dan kepuasan kerja dalam penelitian ini, hipotesis I dan II didukung atau diterima. Hal ini disebabkan bahwa di PG. Rejo Agung Baru, beban kerja yang diterima oleh sebagian para manajer melebihi kapasitas yang seharusnya, termasuk perangkapan fungsi dan jabatan, yang merupakan ajang promosi untuk menerima beban dan tanggung jawab, *reward* atau gaji yang lebih besar bila manajer dipromosikan (misalnya, Ka. Sub. Sie dipromosikan menjadi Ka. Sie) serta rasa loyalitas dan tumpuan beban hidup dimasa depan yang mendorong tekanan kerja tidak mempengaruhi kinerja para manajer di PG. Rejo Agung Baru. Selain itu, besarnya gaji yang selalu disesuaikan dengan tingkat inflasi dan kemampuan perusahaan serta jenjang karier yang jelas juga mendorong kreativitas untuk mencapai kinerja yang terbaik bagi perusahaan dan tersedianya fasilitas rumah dinas yang letaknya dekat dengan tempat kerja, sehingga mendukung kondisi kerja merupakan indikator kepuasan kerja.
2. Tekanan kerja, motivasi dan interaksi tekanan kerja dengan motivasi tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Berdasarkan

uji residual untuk variabel motivasi sebagai variabel *moderating* tidak terbukti dalam penelitian ini, hipotesis II tidak didukung. Hal ini disebabkan oleh adanya perubahan sasaran atau tujuan perusahaan (dalam hal ini pencapaian hasil produksi dan rugi atau laba) pada periode 1 (satu) tahun giling yang diinginkan oleh perusahaan meningkat. Hal ini memerlukan perencanaan, supervisi, dan koordinasi tidak mempengaruhi motivasi pada manajer di tingkat manapun dalam perusahaan dalam mencapai tujuan tersebut.

3. Kepuasan kerja, motivasi dan interaksi kepuasan kerja dengan motivasi tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Berdasarkan uji residual untuk variabel motivasi sebagai variabel *moderating* tidak terbukti dalam penelitian ini, hipotesis III tidak didukung. Hal ini disebabkan oleh adanya perubahan sasaran atau tujuan perusahaan (dalam hal ini pencapaian hasil produksi dan rugi atau laba) pada periode 1 (satu) tahun giling yang diinginkan oleh perusahaan meningkat. Hal ini memerlukan perencanaan, supervisi, dan koordinasi tidak mempengaruhi motivasi pada manajer di tingkat manapun dalam perusahaan dalam mencapai tujuan tersebut.
4. Tekanan kerja, kepuasan kerja, motivasi, interaksi tekanan kerja dengan motivasi dan interaksi kepuasan kerja dengan motivasi tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Berdasarkan uji residual untuk variabel motivasi sebagai variabel *moderating* tidak terbukti dalam penelitian ini, hipotesis IV tidak didukung. Hal ini disebabkan oleh adanya perubahan sasaran atau tujuan perusahaan (dalam hal ini pencapaian hasil produksi dan rugi atau laba) pada periode 1 (satu) tahun giling yang

diinginkan oleh perusahaan meningkat. Hal ini memerlukan perencanaan, supervisi, dan koordinasi tidak mempengaruhi motivasi pada manajer di tingkat manapun dalam perusahaan dalam mencapai tujuan tersebut.

B. Keterbatasan

1. Ruang lingkup penelitian masih terbatas pada manajer (manajer tingkat atas, menengah, maupun bawah) yang bekerja pada PG. Rejo Agung Baru Madiun.
2. Objek penelitian masih terbatas pada satu perusahaan yaitu PG. Rejo Agung Baru Madiun.

C. Saran

1. Berbagai penelitian serupa dimasa mendatang hendaknya dapat memperluas ruang lingkup penelitian, tidak hanya pada pada manajer (manajer tingkat atas, menengah, maupun bawah) yang bekerja pada PG. Rejo Agung Baru Madiun.
2. Dalam penelitian mendatang diharapkan menambah objek penelitian, tidak hanya pada satu perusahaan saja yaitu PG. Rejo Agung Baru Madiun.
3. Dalam penelitian mendatang diharapkan menambahkan beberapa item variabel lain (misalnya aktualisasi diri) yang diduga dapat mempengaruhi kinerja manajerial.

DAFTAR PUSTAKA

- Davis Keith, Ph. D. dan Newston John W. 1993. *Perilaku dalam Organiasasi*. Jilid I. Edisi Tujuh. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi 2. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson James L., Ivancevich John. M. Donnelly Jr., James H. 1992. *Organisasi (Perilaku Struktur Proses)*. Edisi Kelima. Edisi Terjemahan. Jakarta: Erlangga.
- Gito sudarmo, Indriyo, dan Sudita. 1997. *Perilaku Keorganisasian*. Edisi I. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Melayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Salemba Empat.
- Istin Nurdiana. 2003. *Pengaruh Tekanan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Madiun)*. Skripsi S-1. Madiun. Universitas Widya Mandala. (tidak dipublikasikan)
- Marani dan Supomo. 2003. *Motivasi dan Pelimpahan Wewenang sebagai Variabel Moderating dalam Hubungan Kinerja Manajerial*. Jurnal MAKSI. Vol. 2. Januari.
- Maulana Kamal dan Ainun Naim. 1999. *Pengaruh Perselisihan dalam Gaya Evaluasi Kinerja Anggaran Terhadap Kinerja; Tekanan Kerja dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi*. Simposium Nasional Akuntansi II. IAI. 24-25 September 1999.
- Mathis, Robert I. dan John H. Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyadi. 1997. *Akuntansi Msanajemen (Konsep, Manfaat, dan Rekayasa)*. Edisi II. Cetakan II. Yogyakarta: YKPN.
- Notoadmodjo. 1998. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Jakarta: Penerbit PT. Rineka Cipta.
- Stephen Robbin. 1996. *Perilaku Organisasi (Konsep Kontroversi, Aplikasi)*. Jilid Pertama dan Kedua. Edisi Indonesia.

- Sri Trisnaningsih. 2004. *Motivasi dan Pelimpahan Wewenang sebagai Variabel Moderating dalam Hubungan Kinerja Manajerial*. Jurnal MAKSI. Vol. 2. Januari.
- T. Hani Handoko. 1999. *Manajemen*. Edisi II. Cetakan Keempat Belas. Yogyakarta: BPFE.
- Tjahjaning Poerwati. 2002. Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial: Budaya Organisasi dan Motivasi Sebagai Variabel Moderating. Simposium Nasional Akuntan 5. 5 – 6 September 2002. Semarang.