

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### A. Simpulan

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, maka penulis dapat memberikan simpulan sebagai berikut:

1. Gaya evaluasi atasan yang berbasis anggaran mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tekanan kerja. Berdasarkan hasil uji t, tingkat signifikansi untuk variabel gaya evaluasi atasan berbasis anggaran (X1) sebesar 0,005 lebih kecil dari 0,05 dengan nilai koefisiennya sebesar -0,667. Dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak, karena arah hipotesis menunjukkan hubungan positif sedangkan nilai koefisiennya negatif. Berdasarkan hasil jawaban kuesioner untuk variabel tekanan kerja, dapat disimpulkan mayoritas jawaban responden menunjukkan bahwa kepala bagian dan kepala subbagian di PDAM tidak mengalami tekanan dalam pekerjaannya. Jawaban responden untuk variabel gaya evaluasi atasan berbasis anggaran juga menunjukkan bahwa mayoritas jawaban responden lebih mengarah pada skala no 4 yaitu tinggi. Hal ini berarti bahwa dedikasi para kepala bagian dan kepala subbagian PDAM yang tinggi terhadap pekerjaan. Sehingga para kepala bagian dan kepala subbagian menganggap tidak merasa tertekan jika kinerjanya dinilai oleh atasan berdasarkan data anggaran.

2. Gaya evaluasi atasan yang berbasis anggaran mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji t, tingkat signifikansi untuk variabel gaya evaluasi atasan berbasis anggaran (X1) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dengan nilai koefisiennya sebesar 1,214. Dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak, karena arah hipotesis menunjukkan hubungan negatif sedangkan nilai koefisiennya positif. Berdasarkan hasil jawaban kuesioner untuk variabel kepuasan kerja, dapat disimpulkan mayoritas jawaban responden adalah memuaskan. Jawaban responden untuk variabel gaya evaluasi atasan berbasis anggaran juga menunjukkan bahwa mayoritas jawaban responden lebih mengarah pada skala no 4 yaitu tinggi. Hal ini berarti bahwa dedikasi para kepala bagian dan kepala subbagian PDAM yang tinggi terhadap pekerjaan. Jadi para kepala bagian dan kepala subbagian menganggap tidak merasa tertekan jika kinerjanya dinilai oleh atasan berdasarkan data anggaran, sehingga mereka memperoleh kepuasan dalam lingkungan kerja.
3. Gaya evaluasi atasan yang berbasis anggaran tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tekanan kerja dengan budaya organisasi sebagai variabel moderating. Tingkat signifikansi untuk variabel gaya evaluasi atasan berbasis anggaran (X1) terhadap variabel tekanan kerja (Y1) dengan budaya organisasi sebagai variabel moderating (X2) sebesar 0,667 lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hasil uji residual untuk variabel budaya organisasi sebagai variabel

moderating dalam penelitian ini tidak terbukti sehingga H3 ditolak. Berdasarkan hasil jawaban kuesioner, dapat disimpulkan bahwa mayoritas jawaban responden lebih mengarah pada karakteristik budaya organisasi yang berorientasi pada orang dan bukan berorientasi pada pekerjaan.

4. Gaya evaluasi atasan yang berbasis anggaran tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dengan budaya organisasi sebagai variabel moderating. tingkat signifikansi untuk variabel gaya evaluasi atasan berbasis anggaran (X1) terhadap variabel kepuasan kerja (Y2) dengan budaya organisasi sebagai variabel moderating (X2) sebesar 0,929 lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hasil uji residual untuk variabel budaya organisasi sebagai variabel moderating dalam penelitian ini tidak terbukti sehingga H4 ditolak. Berdasarkan hasil jawaban kuesioner, dapat disimpulkan bahwa mayoritas jawaban responden lebih mengarah pada karakteristik budaya organisasi yang berorientasi pada orang dan bukan berorientasi pada pekerjaan.

## **B. Keterbatasan**

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan- keterbatasan sebagai berikut:

1. Penelitian ini menggunakan metode *survey* melalui kuesioner, peneliti tidak melakukan wawancara, sehingga kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan pada data yang dikumpulkan melalui kuesioner.

2. Objek dalam penelitian ini hanya PDAM Kota dan Kabupaten Madiun.
3. Penelitian ini hanya menggunakan satu variabel independen (gaya evaluasi atasan), dua variabel dependen (tekanan kerja dan kepuasan kerja), dan satu variabel moderating (budaya organisasi).

### **C. Saran**

1. Penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan metode wawancara, sehingga peneliti dapat mengetahui keadaan sesungguhnya.
2. Memperluas objek penelitian sehingga kemungkinan besar hasil penelitian akan lebih baik.
3. Penelitian selanjutnya, diharapkan menambah variabel independen yaitu motivasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Sobirin. 2007. *Budaya organisasi*. Yogyakarta. Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen. YKPH.
- Aida Nahar. 2002. Pengaruh gaya evaluasi atasan terhadap tekanan dan kepuasan kerja bawahan dengan budaya organisasi sebagai variabel moderating. *Jurnal Maksi* Vol. 4 januari 2004
- Fitira Andrianto. 2007. *Pengaruh partisipasi dalam menyusun anggaran terhadap Kinerja Manajerial dengan Motivasi dan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderating pada perusahaan jasa Perhotelan di Kota dan Kabupaten Madiun*. Madiun : Skripsi. Universitas Widya Mandala Madiun. (tidak dipublikasikan).
- Heidjrachman dan Suad Husnan. 1990. *Manajemen Personalia*. Edisi 4. Yogyakarta : BPF
- Herman Sofyandi dan Iwa Garniwa. 2007. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Istin Nurdiana. 2003. *Pengaruh tekanan kerja, kepuasan kerja, dan motivasi terhadap kinerja manajerial (studi kasus pada perusahaan manufaktur di Madiun)*. Madiun : Skripsi. Universitas Widya Mandala Madiun. (tidak dipublikasikan).
- Imam Ghozali. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Maria Dwi Aggraini. 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja staf auditor pada Kantor Akuntansi Publik di Surabaya*. Madiun : Skripsi. Universitas Widya Mandala Madiun. (tidak dipublikasikan).
- Robbin, Stephen. 1996. *Perilaku organisasi. (Konsep, Kontroversi, Aplikasi)*. Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka. Edisi Indonesia. Jilid 1 dan 2. Diterbitkan oleh Practice – Hall Inc.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Santoso Singgih. 2001. *Statistik Parametrik*. Jakarta. Penerbit PT. Elex Media Computindo. Kelompok Gramedia.
- Soedjono. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Terminal Penumpang Umum Di Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* Vol. 7. No. 1. Maret 2005.

- Sri Trisnaningsih. 2003. Motivasi sebagai Moderating Variable Dalam Hubungan antara Komitmen Dengan Kepuasan Kerja (Studi Empiris pada Akuntan Pendidik di Surabaya). *Jurnal Maksi* Vol. 4 Januari 2004.
- Sukardi. 2001. Hubungan antara Anggaran Partisipatif dengan kinerja manajerial; Peran Motivasi Kerja dan Kultur Organisasional Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris pada Badan Usaha Koperasi Di Jawa Tengah). *Jurnal Maksi* Vol. 4 Januari 2004.
- Teman Koesmono. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi, dan Kinerja. *Jurnal Manajemen dan kewirausahaan* Vol. 7. No. 2 September 2005.
- 2007. Pengaruh Kepemimpinan Dan Tuntutan Tugas Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Variabel Moderasi Motivasi Perawat Rumah Sakit Swasta Surabaya. *Jurnal Manajemen dan kewirausahaan* Vol. 9 No. 1 maret 2007
- Tjahjaning Poerwati. 2002. Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial : Budaya Organisasi dan Motivasi sebagai variabel Moderating. *SNA V LAJ KAPD Semarang* 5 – 6 September 2002. Hal 737 – 750.
- Yeni Wahyu Tri Pamungkas. 2006. *Pengaruh Tekanan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Manajerial dengan Motivasi sebagai variabel Moderating pada PDAM Kota Madiun*. Madiun : Skripsi Universitas Khatolik Widya Mandala Madiun. (tidak dipublikasikan).