

# **BABI**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Munculnya perusahaan-perusahaan baru di dalam pasar industri saat ini menimbulkan persaingan bisnis yang mengharuskan perusahaan untuk memandang sesuatu pemikiran untuk jangka waktu jauh kedepan. Pandangan tersebut akan dapat berpengaruh terhadap perkembangan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Setiap perusahaan mempunyai tujuan-tujuan yang berbeda-beda, ada yang berorientasi pada perolehan laba yang maksimal, kelangsungan hidup, maupun menciptakan kesejahteraan masyarakat. Dengan adanya kegiatan-kegiatan perusahaan yang kompleks dan terstruktur serta didukung dengan kemajuan teknologi yang modern dapat mempermudah perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Perusahaan membutuhkan seorang manajer yang berpengalaman agar dapat menuntun perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kegiatan dalam sebuah perusahaan diatur berdasarkan garis-garis pertanggung jawaban masing-masing manajer. Hal tersebut dikarenakan adanya pendelegasian wewenang yang menyebabkan adanya pemisahan tingkat tanggung jawab, dimana pemisahan tingkat tanggung jawab tersebut mengharuskan perusahaan mengendalikan tanggung jawab tiap unit kerja yang biasanya dikenal dengan pusat pertanggung jawaban. Oleh karena itu, diterapkan akuntansi pertanggung jawaban sebagai sistem pengendalian dari pusat pertanggung jawaban yang ada.

Akuntansi pertanggung jawaban lebih ditekankan pada sistem yang mengukur berbagai hasil yang didapat oleh setiap pusat pertanggung jawaban yang ada, menurut informasi yang dibutuhkan oleh manajemen untuk mengoperasikan pusat pertanggung jawaban mereka. Manajer bertanggung jawab dalam pusat pertanggung jawaban yang dipimpinnya. Kinerja manajer dapat diukur menggunakan sistem akuntansi pertanggung jawaban. Oleh karena itu seorang manajer diharapkan mampu menghasilkan kinerja manajerial yang baik sebagai sikap tanggung jawabnya kepada perusahaan yang dipimpinnya. Manajer bertanggung jawab untuk mengontrol dan mengawasi setiap pekerjaan karyawan yang ada. Manajer juga dituntut untuk mengelolah sumber daya yang dimiliki, yaitu manusia, teknologi dan modal secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan adanya kinerja manajerial yang baik maka perusahaan akan cepat untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Kinerja manajerial merupakan pengukuran hasil kerja manajer dalam mengelola kegiatan dan membagi tugas sesuai bakat yang dimiliki setiap karyawan. Kinerja manajerial harus diperhatikan dalam organisasi, dimana kinerja manajerial dapat meningkatkan keefektifan operasional kegiatan organisasi. Hal ini seperti pendapat Mulyadi (2006) dalam Syukria (2011) yang menyatakan kinerja manajerial bersifat abstrak dan kompleks. Manajer menghasilkan kinerja yang mengarahkan bakat dan kemampuan serta usaha beberapa orang lain yang berada didalam daerah wewenangnya. Kinerja manajerial merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan keefektifan organisasi.

Menurut Wirawan (2009), kinerja merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor. Faktor-faktor tersebut dapat berasal dari lingkungan internal organisasi, eksternal organisasi dan internal pegawai. Dari lingkungan internal organisasi dapat meliputi visi dan misi organisasi, manajemen organisasi, strategi organisasi, kepemimpinan. Dari lingkungan eksternal meliputi kehidupan ekonomi, politik, sosial, budaya, dan kompetitor. Dari internal pegawai dapat berupa bakat, pengetahuan, kompetensi, pengalaman kerja, keadaan fisik, kepuasan kerja, motivasi kerja, dll. Dari banyaknya faktor tersebut terdapat faktor yang menarik untuk diteliti yaitu kepuasan kerja dan pengalaman kerja.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan-perasaan yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini disebabkan karena sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan kerjanya. Hal ini didukung pendapat Luthans (1995) dalam Engko (2008) yang menyatakan kepuasan kerja dapat dipahami melalui tiga aspek yaitu kepuasan kerja merupakan bentuk respon pekerja terhadap kondisi lingkungan pekerjaan, kepuasan kerja sering ditentukan oleh hasil pekerjaan atau kinerja. Dan kepuasan kerja terkait dengan sikap lainnya dan dimiliki oleh setiap pekerja.

Kepuasan kerja dapat diciptakan dengan adanya kebijakan-kebijakan dari manajemen perusahaan yang dapat mengerti kemauan dari karyawan-karyawannya. Hal ini menjadi tugas manajer perusahaan untuk menciptakan kepuasan kerja bagi para karyawannya, karena kepuasan kerja mereka merupakan faktor yang diyakini dapat mendorong dan mempengaruhi semangat kerja

karyawan agar mereka dapat bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga hasil yang didapat menjadi optimal. Manajer juga dituntut untuk menciptakan suasana kerja yang baik dan nyaman serta menyenangkan agar para karyawan pun akan merasa puas yang membuat mereka nyaman dalam bekerja dan fokus dalam pekerjaannya

Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Dengan adanya pengalaman kerja yang baik dari setiap karyawan maka diharapkan kinerja perusahaan pun akan bertambah baik, dimana dengan adanya pengalaman tersebut dapat memacu para karyawan untuk lebih baik lagi dalam bekerja. Hal ini seperti pendapat Kolodner (1993) dalam Meisi (2009) yang menyatakan pengalaman kerja dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pengambilan keputusan.

Terkait dengan topik penelitian ini, beberapa penelitian mengenai kepuasan kerja dan pengalaman kerja telah banyak dilakukan sebelumnya. Porwadi (2010) meneliti tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja manajer dengan self efficacy sebagai variabel intervening menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak mempunyai hubungan positif dengan kinerja manajerial. Penelitian Suryani (2008) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja manajer. Penelitian tersebut didukung oleh Syukria (2011) dalam penelitian pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja manajerial dengan self esteem dan self efficacy sebagai variabel intervening menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial.

Dengan adanya ketidakpastian mengenai hasil penelitian tentang kinerja dan untuk membuktikan kebenaran dari pendapat Kolodner (1993) dalam Meisi (2009) yang menyatakan pengalaman kerja dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pengambilan keputusan ini membuat peneliti tertarik meneliti tentang Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Manajerial di Perusahaan Manufaktur.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas dapat dilihat bahwa kinerja manajerial dapat dipengaruhi oleh berbagai hal seperti, bakat, pengetahuan, kompetensi, pengalaman kerja, keadaan fisik, kepuasan kerja, motivasi kerja, dan sebagainya. Namun beberapa hasil hasil penelitian yang ada masih menunjukkan hasil yang beragam, oleh karena itu penelitian ini akan dilakukan untuk menjawab pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja manajerial?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja manajerial?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini, yaitu:

1. Untuk menguji secara empiris apakah kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja manajerial.

2. Untuk menguji secara empiris apakah pengalaman kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja manajerial.

#### **D. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Perusahaan

Dapat memberikan masukan bagi manajemen perusahaan sehingga dapat dijadikan sebagai salah satu dasar pertimbangan dalam mengelola perusahaan dan mengambil keputusan serta dapat menambah pengetahuan pemilik perusahaan mengenai hubungan kepuasan kerja dan kinerja manajerial.

2. Bagi Mahasiswa dan peneliti selanjutnya

Dapat menambah pengetahuan dan dijadikan referensi serta perbandingan untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

#### **E. Metode Penelitian**

1. Jenis Metode Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan merupakan jenis penelitian studi lapangan, dimana dilakukan dengan cara menyebarkan kuisisioner kepada para manajer perusahaan manufaktur di Palembang.

2. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

- a. Populasi

Populasi sasaran dari penelitian ini adalah manajer perusahaan di Palembang.

#### **b. Teknik Pengambilan Sampel**

Metode pemilihan sampel yang digunakan adalah Sampling Incidental, dimana pemilihan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan ditemui dapat digunakan sebagai sampel jika cocok sebagai sumber data dan kriteria. Kriteria yang peneliti ambil hanyalah manajer perusahaan manufaktur di Palembang saja.

#### **3. Jenis Data Penelitian**

Jenis data penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh dari sumber data utamanya dan masih membutuhkan pengolahan lebih lanjut.

#### **4. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik Pengumpulan data dengan cara membagikan kuisioner kepada manajer perusahaan manufaktur di Palembang.

#### **F. Sistematika Penulisan**

Pembahasan penulis skripsi ini akan dibagi dalam lima bab yang mungkin akan terbagi lagi dalam beberapa sub bab yang akan diuraikan sebagai berikut:

#### **BAB 1 PENDAHULUAN**

Bab ini secara umum menjelaskan inti terpenting dari penulisan skripsi. Bagian ini berisi topik penelitian yang akan diteliti oleh peneliti dan apa saja yang

dilakukan oleh peneliti untuk menjawab permasalahan yang akan diteliti oleh peneliti.

## **BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini menguraikan tentang tinjauan literatur yang akan digunakan sebagai konsep dasar dalam penulisan skripsi ini yang diperoleh

## **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan secara terperinci langkah-langkah yang dilakukan peneliti dalam menentukan sampel, mengumpulkan data, mendefinisikan variabel penelitian dan cara menganalisis data penelitiannya.

## **BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi bukti hasil penelitian yang akan diteliti oleh peneliti. Bab ini memuat uraian mengenai data penelitian yang dikumpulkan, analisis data penelitian dan pembahasan hasil analisis secara terpadu.

## **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini merupakan bab terakhir dari penelitian ini, dalam bab ini peneliti mengambil suatu kesimpulan dari bab-bab sebelumnya dan akan memberikan sedikit rekomendasi atau saran yang mungkin akan berguna.