

Skripsi

**Pengaruh Pengukuran Kinerja Komprehensif Terhadap Kinerja Manajerial Melalui
Keadilan Organissasi dan Kepuasan Kerja**

Diajukan untuk memenuhi syarat guna mencapai
gelar Sarjana Akuntansi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Katolik Soegijapranata

Semarang



Maria Margharetha H.W

12.60.0239

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Katolik Soegijapranata

Semarang

2016

Skripsi

**Pengaruh Pengukuran Kinerja Komprehensif Terhadap Kinerja Manajerial Melalui
Keadilan Organissasi dan Kepuasan Kerja**

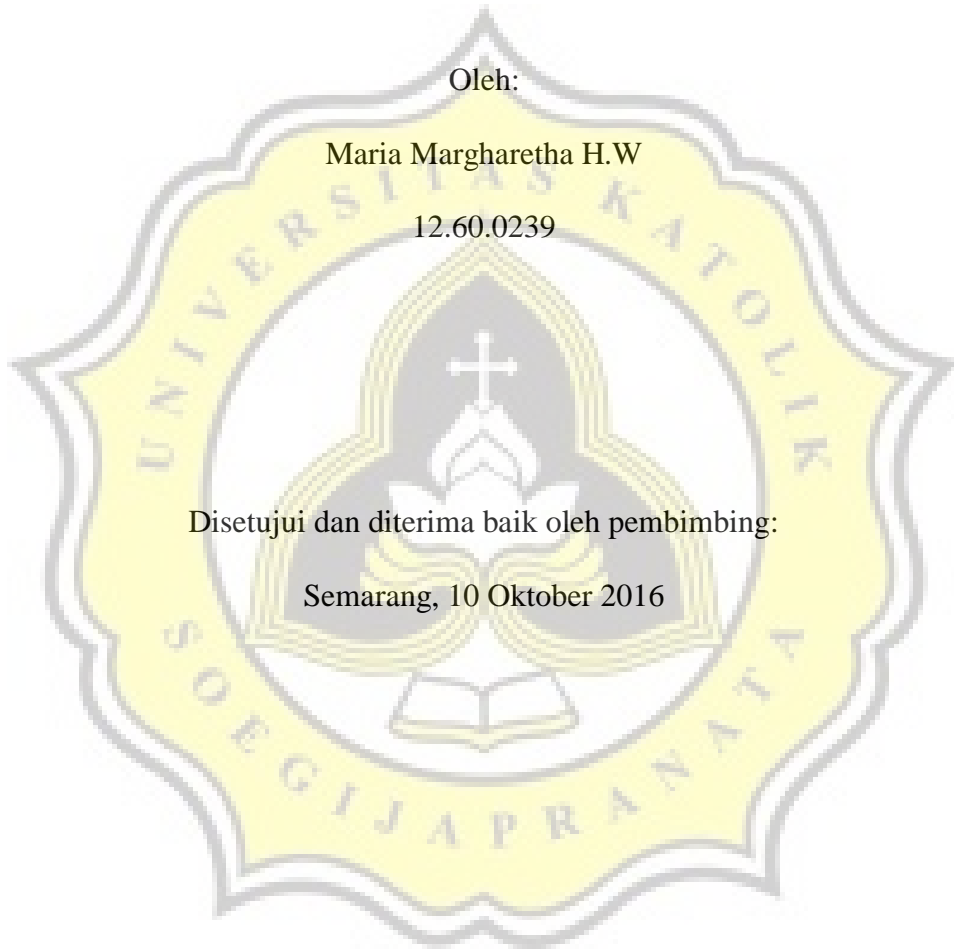
Oleh:

Maria Margharetha H.W

12.60.0239

Disetujui dan diterima baik oleh pembimbing:

Semarang, 10 Oktober 2016



Pembimbing

St. Vena Purnamasari, S.E., M.Si., Akt.

Telah diterima dan disahkan oleh panitia penguji pada

Rabu, 1 Februari 2017 skripsi dengan judul:

**Pengaruh Pengukuran Kinerja Komprehensif Terhadap Kinerja Manajerial Melalui
Keadilan Organisasi dan Kepuasan Kerja**

Oleh:

Maria Margharetha HW

12.60.0239

Tim Penguji,

(Dr.Monika P.M.,SE.,MM) (Stephana D.A.,SE.,M.Si.,Akt) (Vena Purnamasari,SE.,M.Si)

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Unika Soegijapranata

(Sentot Suciarto A., Ph.D)

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Maria Margharetha H.W
NIM : 12.60.0239
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Akuntansi

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul **“PENGARUH PENGUKURAN KINERJA KOMPREHENSIF TERHADAP KINERJA MANAJERIAL MELALUI KEADILAN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA”**, merupakan karya saya dan tidak pernah terdapat karya serupa yang diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi. Sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Apabila di kemudian hari ternyata terbukti bahwa dalam skripsi ini sebagian atau sepenuhnya merupakan hasil plagiasi, maka gelar sarjana dan ijazah yang saya peroleh rela untuk dibatalkan sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Katolik Soegijapranata dan/atau peraturan perundang-undangan yang berlaku

Demikian pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 1 Februari 2017

Yang menyatakan,

Maria Margharetha H.W

KATA PENGANTAR

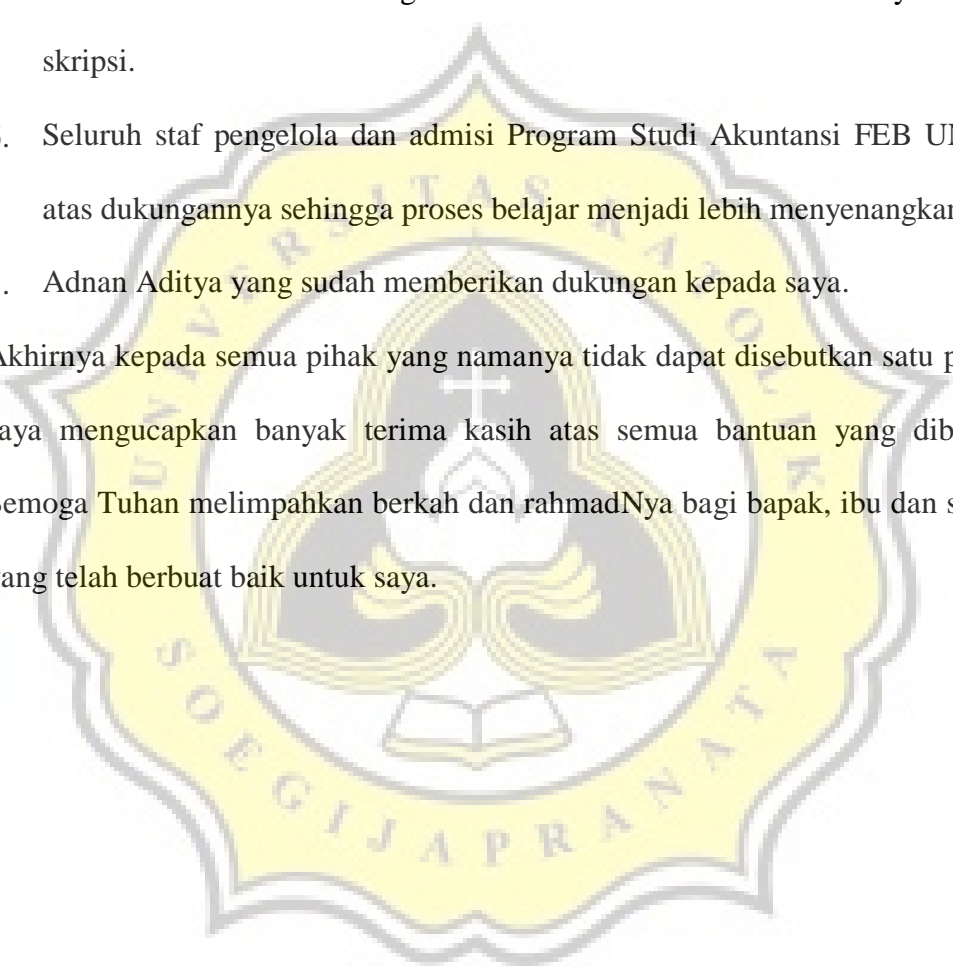
Puji syukur penulis panjatkan pada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmatNya selama proses pembuatan skripsi yang berjudul **“PENGARUH PENGUKURAN KINERJA KOMPREHENSIF TERHADAP KINERJA MANAJERIAL MELALUI KEADILAN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA”** sebagai syarat untuk mencapai gelar Sarjana Teknologi Pangan di Universitas Katolik Soegijapranata Semarang ini, akhirnya penulis dapat menyelesaikan dengan lancar. Kelancaran dan keberhasilan dalam proses pelaksanaan dan penyusunan skripsi ini tentunya tidak lepas dari bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Tuhan Yesus yang sudah memberikan anugrah dan berkatNya sehingga penulis dapat menyelesaikan Laporan Skripsi ini.
2. Kedua orang tua saya (Bapak Lim Kok Sen dan Ibu Rhenny Jumaryati) yang selalu berdoa, memberikan nasihat, arahan, kasih sayang serta dukungan yang tiada batas kepada saya untuk tetap bersemangat dan optimis dalam menghadapi segala sesuatunya.
3. Ibu St. Vena Purnamasari, SE., M.Si. selaku dosen pembimbing yang begitu sabar membimbing dan memberikan arahan serta saran untuk menyelesaikan skripsi ini.
4. Ibu Dr. Monika Palupi Murniati, SE., MM. selaku ketua Program Studi

Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Soegijapranata Semarang dan juga sebagai dosen penanggungjawab (koordinator penguji pertama) dalam melaksanakan sidang skripsi.

5. Ibu Stephana Dyah Ayu, SE., M.Si., Akt sebagai dosen penguji kedua yang telah bersedia membimbing dan memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi.
6. Seluruh staf pengelola dan admisi Program Studi Akuntansi FEB UNIKA atas dukungannya sehingga proses belajar menjadi lebih menyenangkan.
7. Adnan Aditya yang sudah memberikan dukungan kepada saya.

Akhirnya kepada semua pihak yang namanya tidak dapat disebutkan satu persatu, saya mengucapkan banyak terima kasih atas semua bantuan yang diberikan. Semoga Tuhan melimpahkan berkah dan rahmadNya bagi bapak, ibu dan saudara yang telah berbuat baik untuk saya.

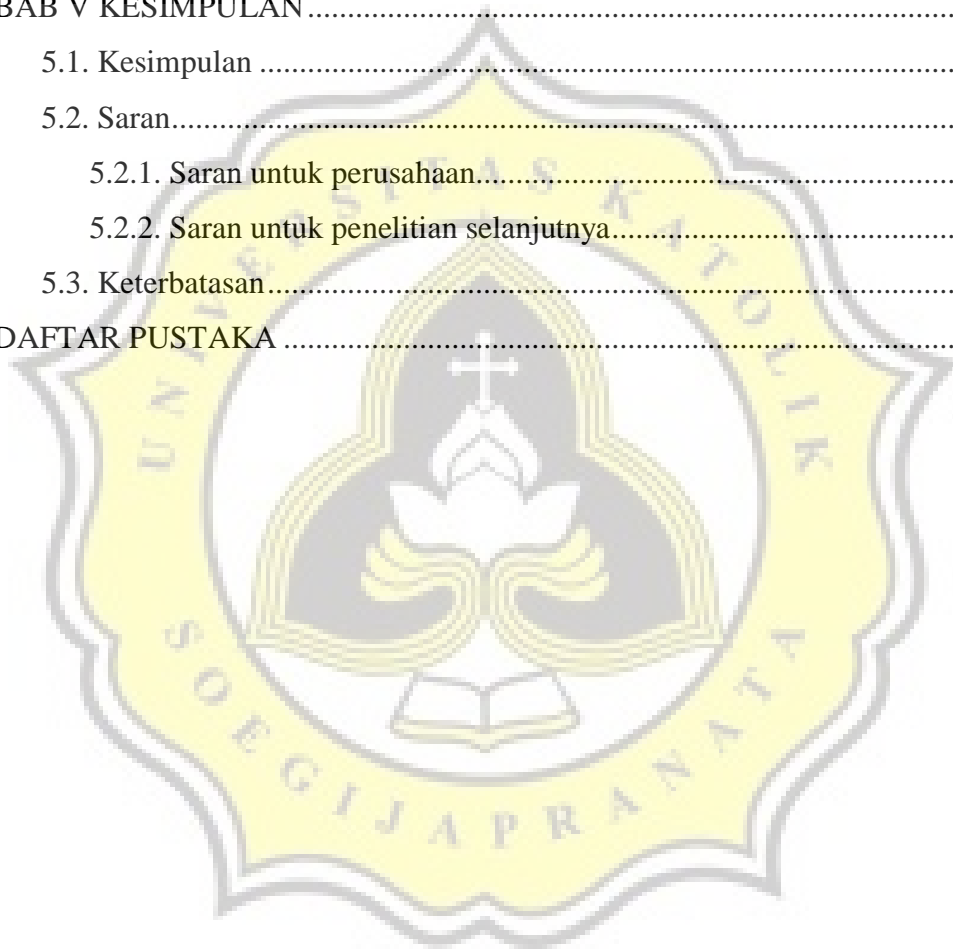


DAFTAR ISI

	halaman
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	4
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian	4
1.3.1. Tujuan Penelitian	4
1.3.2. Manfaat Penelitian	5
1.4. Kerangka Pikir	6
1.5. Sistematika Penulisan.....	7
BAB II LANDASAN TEORI.....	8
2.1. Pengukuran Kinerja Komprehensif.....	8
2.2. Keadilan Organisasi	9
2.3. Kepuasan Kerja	11
2.4. Kinerja Karyawan	12
2.5. Pengembangan Hipotesis	15
2.5.1. Terdapat pengaruh positif pengukuran kinerja komprehensif terhadap keadilan organisasi	15
2.5.2. Terdapat pengaruh positif keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja.....	18
2.5.3. Terdapat pengaruh positif keadilan organisasi terhadap kinerja karyawan	21
2.5.4. Terdapat pengaruh positif pengukuran kinerja komprehensif terhadap kepuasan kerja	23
2.5.5. Terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan	25
2.6. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	26
BAB III METODE PENELITIAN.....	29

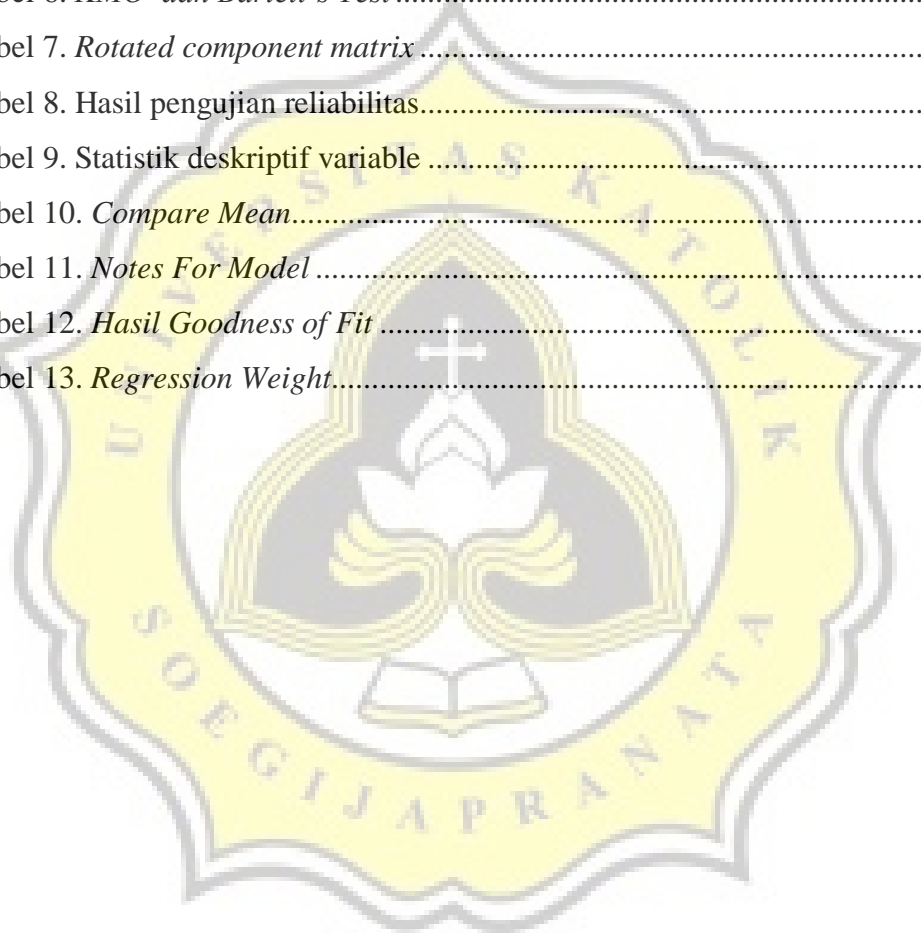
3.1. Objek dan lokasi penelitian.....	29
3.2. Populasi dan sampel penelitian.....	29
3.2.1. Populasi penelitian.....	29
3.2.2. Sampel penelitian.....	29
3.3. Metode pengumpulan data.....	30
3.3.1. Jenis dan sumber data.....	30
3.3.2. Teknik pengumpulan data.....	31
3.3.3. Uji kualitas data.....	31
3.4. Uji hipotesis.....	32
3.4.1. Menyatakan hipotesis.....	32
3.4.2. Memilih pengujian statistik.....	33
3.4.3. Memilih tingkat keyakinan.....	33
3.4.4. Menghitung nilai statistik.....	34
3.4.5. Mendapatkan nilai uji kritis.....	34
3.4.6. Menginterpretasikan hasil.....	34
BAB IV ANALISS DAN PEMBAHASAN.....	35
4.1. Data responden.....	35
4.2. Gambaran umum responden.....	36
4.3. Hasil pengujian alat pengumpulan data.....	37
4.3.1. Hasil pengujian validitas.....	37
4.3.2. Hasil pengujian reliabilitas.....	40
4.4. Statistik deskriptif.....	41
4.5. Compare mean.....	43
4.6. Hasil pengujian hipotesis.....	44
4.6.1. Tidak terdapat pengaruh signifikan positif pengukuran kinerja komprehensif terhadap keadilan organisasi.....	48
4.6.2. Terdapat pengaruh signifikan positif keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja.....	48
4.6.3. Tidak terdapat pengaruh signifikan negatif keadilan organisasi terhadap kinerja karyawan.....	48

4.6.4. Terdapat pengaruh positif pengukuran kinerja komprehensif terhadap kepuasan kerja.....	49
4.6.5. Terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan	49
4.7. Pembahasan.....	49
BAB V KESIMPULAN	54
5.1. Kesimpulan	54
5.2. Saran.....	54
5.2.1. Saran untuk perusahaan.....	54
5.2.2. Saran untuk penelitian selanjutnya.....	55
5.3. Keterbatasan.....	55
DAFTAR PUSTAKA	56



DAFTAR TABEL

Tabel 1. Jumlah perusahaan manufaktur di Semarang.....	30
Tabel 2. Jumlah responden dalam penelitian	35
Tabel 3. Gambaran umum responden	36
Tabel 4. <i>KMO dan Barlett's Test</i>	37
Tabel 5. <i>Rotated Component Matrix</i>	38
Tabel 6. <i>KMO dan Barlett's Test</i>	39
Tabel 7. <i>Rotated component matrix</i>	40
Tabel 8. Hasil pengujian reliabilitas.....	40
Tabel 9. Statistik deskriptif variable	41
Tabel 10. <i>Compare Mean</i>	43
Tabel 11. <i>Notes For Model</i>	44
Tabel 12. <i>Hasil Goodness of Fit</i>	45
Tabel 13. <i>Regression Weight</i>	46



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka pikir penelitian	6
Gambar 2. Model hipotesis	33



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Penelitian tentang sistem pengukuran kinerja masih menarik untuk diteliti karena penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan validitas eksternal perusahaan. Penelitian Lau dan Sardesai (2012) yang meneliti tentang peran dari kepedulian organisasi terhadap pilihan sistem pengukuran kinerja, yang dimana penelitian ini mempunyai keterbatasan pada sampel perusahaan yang hanya mengukur pada sampel di perusahaan manufaktur besar dan penelitian ini akan menambahkan dengan sampel perusahaan manufaktur sedang. Penelitian sebelumnya Lau dan Sholihin (2005) meneliti tentang pengukuran kinerja keuangan dan nonkeuangan yang berpengaruh kepada kepuasan kerja. Penelitian Lau dan Sholihin (2005) ini telah diteliti di Indonesia dan hasilnya adalah pengukuran kinerja keuangan dan nonkeuangan berdampak kepada kepuasan kerja yang efeknya secara tidak langsung melalui keadilan organisasi dan kepercayaan kepada supervisor. Dengan adanya penelitian Lau dan Sholihin (2005) yang sudah dilakukan di Indonesia, maka pengukuran kinerja komprehensif yang pada awalnya menjadi variabel dependen akan berubah menjadi variabel independen.

Kinerja manajerial merupakan berbagai kegiatan untuk mencapai tujuan perusahaan dan karena setiap bagian tersebut membutuhkan sumber daya untuk mencapai tujuan. Fungsi kinerja manajerial adalah untuk mengatur dan menilai apakah kinerja yang dicapai selama ini telah sesuai dengan tujuan perusahaan

yang dapat dilihat dari kegiatan perencanaan, investigasi, koordinasi, evaluasi, supervisi, staffing, negoisasi, peran yang dijalankan. Kinerja manajerial dalam suatu perusahaan sangatlah penting karena apabila kinerja manajerialnya kurang baik maka dapat dipastikan perusahaan tidak dapat mencapai tujuannya. Apabila kinerja manajerial dalam sebuah perusahaan baik, maka perusahaan akan mampu mencapai tujuannya. Hal ini disebabkan karena dengan adanya kinerja yang baik berarti manajer memiliki kemampuan bekerja secara maksimal dalam melakukan kegiatan perencanaan, investigasi, koordinasi, melakukan evaluasi secara berkala, dan melakukan supervisi dengan baik kepada bawahannya, dan menjalankan peran dengan optimal sehingga perusahaan akan dapat mencapai tujuannya. Maka dari itu ada beberapa faktor yang menyebabkan kinerja manajerial tersebut tinggi atau rendah (Yudha, 2007)

Pengukuran kinerja komprehensif merupakan sarana untuk mengevaluasi kinerja karyawan. Pengukuran kinerja komprehensif dibagi menjadi dua, yaitu: pengukuran kinerja keuangan dan pengukuran kinerja nonkeuangan (Kaplan dan Norton 1999). Pengukuran kinerja keuangan meliputi kemampuan perusahaan dalam memenuhi atau mengurangi biaya yang telah dianggarkan, meningkatkan penjualan yang dianggarkan, dan menghindari kesenjangan anggaran (Scott dan Tieaen 1999). Sedangkan pengukuran kinerja nonkeuangan pengukurannya tidak beda jauh dengan balanced scorecard. Pengukurannya melalui pelanggan, bisnis internal, pembelajaran dan bisnis internal (Kaplan dan Norton 1996). Pengukuran kinerja komprehensif ini yang nantinya juga dipengaruhi oleh keadilan organisasi.

Keadilan organisasi merupakan penilaian personal mengenai standar etika dan moral dari perilaku manajerial (Cropanzo *et al.*, 2007). Dalam menilai keadilan organisasional setidaknya terdapat tiga bidang yang harus dievaluasi, yaitu: imbalan, proses, dan hubungan interpersonal (Cropanzo *et al.*, 2007). Banyak riset yang kemudian menguji keadilan organisasional dengan tiga komponen, yaitu: distributif, prosedural, dan interaksional (Cohen-Carash dan Spector, 2001). Penilaian individu terkait alokasi imbalan mengacu pada keadilan distributif (Leventhal, 1976), sedangkan penilaian mengenai prosedur yang digunakan untuk menentukan alokasi tersebut mengacu pada keadilan prosedural (Cropanzo dan Greenberg, 1997). Keadilan yang terakhir adalah keadilan interaksional yang mengacu pada cara manajemen berperilaku terhadap karyawan (Cohen-Carash dan Spector, 2001).

Kepuasan kerja juga menjadi salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja pada dasarnya mengenai rasa bahagia yang dirasakan setiap karyawan dalam bekerja. Kepuasan kerja adalah sebagai sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kinerja, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu sendiri (Robbins 2003:91).

Penelitian ini mereplikasi pada penelitian terdahulu Lau dan Sardesai (2012). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terdapat pada sampel penelitian. Sampel penelitian yang dilakukan oleh Lau dan Sardesai (2012) adalah perusahaan manufaktur besar. Sedangkan pada penelitian ini

menggunakan sampel perusahaan manufaktur besar dan sedang, sehingga hasil penelitian bisa di generalisasikan antara manufaktur besar dan kecil yang dapat meningkatkan validitas eksternal perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang diungkapkan maka peneliti tertarik untuk melakukan penenilitian dengan judul **“PENGARUH PENGUKURAN KINERJA KOMPREHENSIF TERHADAP KINERJA MANAJERIAL MELALUI KEADILAN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA”**.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan pada uraian tersebut maka perumusan masalah adalah sebagai berikut:

- a. Apakah terdapat pengaruh positif pengukuran kinerja komprehensif terhadap keadilan organisasi?
- b. Apakah terdapat pengaruh positif keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja?
- c. Apakah terdapat pengaruh positif keadilan organisasi terhadap kinerja karyawan?
- d. Apakah terdapat pengaruh positif pengukuran kinerja komprehensif terhadap kepuasan kerja?
- e. Apakah terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

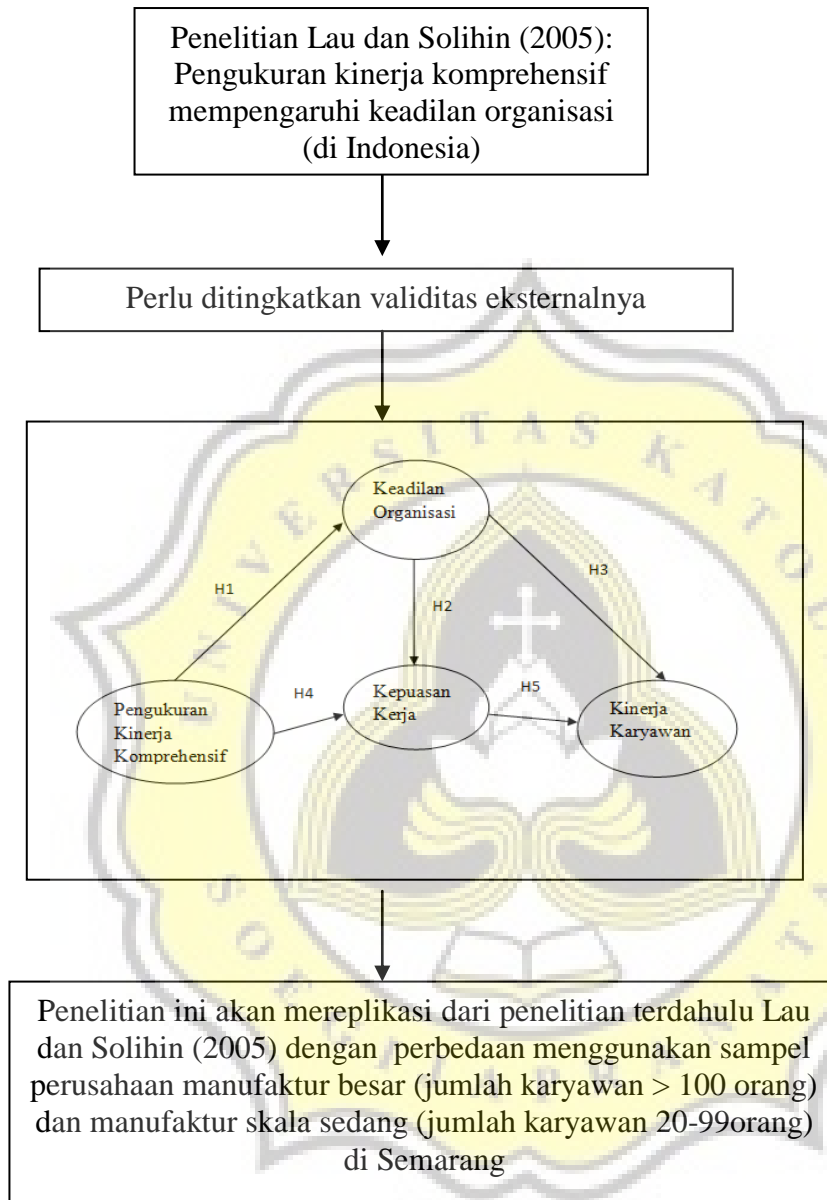
Sedangkan tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif pengukuran kinerja komprehensif terhadap keadilan organisasi?
- b. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja?
- c. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif keadilan organisasi terhadap kinerja karyawan?
- d. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif pengukuran kinerja komprehensif terhadap kepuasan kerja?
- e. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan?

1.3.2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan validitas eksternal perusahaan dengan cara menambah sampel dari perusahaan manufaktur skala besar menjadi perusahaan manufaktur skala besar dan perusahaan manufaktur skala sedang yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui pengukuran kinerja komprehensif, keadilan organisasi, dan kepuasan kerja karyawan.

1.4. Kerangka Pikir



Gambar 1.1. Kerangka Pikir Penelitian

1.5. Sistematika Penulisan

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini berisikan latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kerangka pikir penelitian, serta sistematika penulisan dalam penelitian ini.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisikan tentang teori-teori yang mendukung penelitian, pengembangan dan perumusan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan objek dan lokasi penelitian, populasi dan sampel, definisi dan pengukuran variabel, metode pengumpulan data, dan teknik analisis data/uji hipotesis.

BAB IV HASIL ANALISIS

Bab ini berisikan hasil dan analisis data yang akan menguraikan pembahasan mengenai hasil penelitian dan analisis hipotesis yang telah dikembangkan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan kesimpulan dari hasil penelitian, saran, dan keterbatasan peneliti dalam melakukan penelitian.