

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Desain ulang pekerjaan (*job redesign*) telah digunakan sebagai salah satu strategi untuk mengembangkan kehidupan dinamis dan produktif baru dalam lingkungan bisnis yang berubah dengan cepat. Sudah dikenal bahwa karakteristik pekerjaan yang dirancang dengan baik akan meningkatkan kinerja karyawan (Hackman dan Oldham, 1976). Karena karyawan merupakan aset organisasi yang dapat diperbaharui, mereka menjadi pendorong utama perubahan, terutama dalam lingkungan yang berubah dengan cepat. Perusahaan perlu terus mendesain ulang pekerjaan agar sesuai dengan strategi bisnis mereka dan meningkatkan kinerja organisasi (Siengthai dan Ngarm, 2016).

Banyak studi empiris mendukung *The Hackman-Oldham Theory of Job Design* sehubungan dengan hubungan yang signifikan dengan peningkatan kinerja karyawan. Studi empiris mengenai hubungan aspek desain pekerjaan dengan kinerja karyawan, hasil kerja dan produktivitas telah dilaporkan sebelumnya. Namun, hanya sedikit penelitian yang menguji apakah ada kaitan antara desain ulang pekerjaan, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Hubungan ini penting bagi manajer karena manfaat yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang efektif. Sebagai desain ulang pekerjaan mencakup kegiatan atau perubahan yang berhubungan dengan pekerjaan yang meningkatkan kualitas kerja karyawan atau produktivitas karyawan. Diharapkan desain ulang pekerjaan

memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh interaksi antara kepuasan kerja dan desain ulang pekerjaan terhadap kinerja karyawan (Michalos et al., 2013).

Beberapa penelitian telah meneliti desain ulang pekerjaan. Akaraborworn dan McLean (2002) mempelajari peran dan dampak pengembangan selama krisis ekonomi 1997 di Thailand. Hasilnya menegaskan bahwa pengembangan dapat mendukung karyawan dalam proses perancangan pekerjaan. Di sektor swasta, dilaporkan bahwa rotasi kerja ditujukan untuk restrukturisasi organisasi. Selain itu, rata-rata rotasi interval sekitar satu setengah tahun di perusahaan jasa swasta dan sekitar dua tahun di perusahaan manufaktur swasta. Pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan ditemukan sebagai kriteria keputusan yang signifikan. Selain itu, Jaturanonda dkk. (2006) menegaskan bahwa rotasi kerja adalah praktik manajemen umum di organisasi Thailand. Mereka mempelajari 500 organisasi Thailand baik dari sektor swasta maupun publik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden secara positif memahami tujuan rotasi kerja untuk meningkatkan efisiensi atau produktivitas organisasi. Serupa dengan temuan Akaraborworn dan McLean (2002), mereka menemukan bahwa untuk memutar karyawan ke pekerjaan baru, pengetahuan, keterampilan dan kemampuan ditemukan sebagai kriteria keputusan. Khahan (2013) meneliti pengaruh antara karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja dan penyesuaian kerja lulusan baru yang bekerja di 305 berbagai ukuran organisasi Thailand. Studi ini menegaskan bahwa karakteristik pekerjaan berhubungan positif dengan penyesuaian kerja dan

kepuasan kerja. Kepuasan kerja juga memiliki pengaruh positif terhadap penyesuaian kerja. Secara internal, desain ulang pekerjaan dan kepuasan kerja juga menjadi pendekatan yang signifikan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan karenanya kinerja bisnis. Desain ulang pekerjaan digunakan untuk mendorong karyawan melakukan aktivitas secara efisien dan efektif. Holman dkk. (2010) menemukan bahwa desain ulang pekerjaan memainkan peran intervensi sebagai mediator untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Akibatnya, desain ulang pekerjaan cenderung menjadi strategi yang efektif untuk memecahkan masalah kinerja dan mengurangi biaya yang signifikan bagi organisasi.

Penelitian ini mereplikasi dari penelitian Siengthai dan Ngarm (2016) yang mengkaji pengaruh interaksi antara desain ulang pekerjaan dan kepuasan kerja terhadap kinerja manajer khusus sektor jasa yaitu hotel dan bank. Dalam keterbatasan penelitiannya yaitu karena kendala waktu dan biaya, Siengthai dan Ngarm (2016) kurang meneliti di sektor industri selain jasa seperti industri manufaktur sehingga dalam penelitian ini menggunakan objek penelitian perusahaan manufaktur di Semarang. Penelitian replikasi ini dilakukan untuk memperoleh bukti yang lebih valid. Penelitian ini akan valid apabila dalam penelitian ini menunjukkan bahwa suatu pengujian benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas eksternal (*external validity*) menunjukkan bahwa hasil dari penelitian ini dapat digeneralisasikan ke semua objek, situasi, dan waktu yang berbeda (Hartono, 2013:149).

Penelitian tentang kinerja manajer merupakan salah satu tema bertema akuntansi karena meneliti tentang pengambilan keputusan manajer. Selain itu

penelitian ini juga berhubungan dengan *The Hackman-Oldham Theory of Job Design* berkaitan tentang desain ulang pekerjaan dan teori dua faktor Herzberg berkaitan dengan kepuasan kerja yang merupakan teori dalam akuntansi keprilaku. Berdasarkan uraian di atas maka penelitian ini berjudul: “PENGARUH INTERAKSI ANTARA KEPUASAN KERJA DAN DESAIN ULANG PEKERJAAN TERHADAP KINERJA MANAJER.”

1.2. Perumusan Masalah

Berikut adalah perumusan masalah yang dirumuskan berdasarkan latar belakang di atas: Apakah interaksi antara kepuasan kerja dan desain ulang pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja manajer?

1.3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

Berikut adalah tujuan dalam penelitian ini berdasarkan perumusan masalah di atas: Untuk mengetahui pengaruh interaksi antara kepuasan kerja dan desain ulang pekerjaan terhadap kinerja manajer.

Sementara berikut adalah manfaat dalam penelitian ini.

1. Kontribusi praktis

Apabila interaksi antara kepuasan kerja dan desain ulang pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja manajer, maka bagi perusahaan manufaktur di Semarang dapat mengkaji ulang kebijakan desain ulang pekerjaan yang berhubungan dengan kepuasan kerja seperti: kontrol

pekerjaan, partisipasi dalam pengambilan keputusan, umpan balik dan pemanfaatan keterampilan.

2. Kontribusi riset

Menjelaskan *The Hackman-Oldham Theory of Job Design* berkaitan tentang desain ulang pekerjaan dan teori dua faktor Herzberg berkaitan dengan kepuasan kerja yang merupakan teori dalam akuntansi keprilakuan.

1.4. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan penelitian ini adalah:

BAB I PENDAHULUAN

Berisi latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Berisi tinjauan pustaka, pengembangan hipotesis yang akan menguraikan berbagai teori, konsep dan penelitian sebelumnya yang relevan sampai dengan hipotesis yang dikembangkan, kerangka pikir serta definisi operasional dan pengukuran variabel.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Berisi mengenai objek dan lokasi penelitian, populasi dan sampel, sumber dan jenis data, teknik pengumpulan data, uji alat pengumpulan data serta uji hipotesis.

BAB IV HASIL DAN ANALISIS

Berisi analisa untuk menjawab permasalahan yang diajukan.

BAB V PENUTUP

Berisi kesimpulan dan saran dari analisis pada bagian sebelumnya.

