

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada organisasi keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada interaksi antara karyawan dan manajer, terutama di lingkungan organisasi. Dalam mengelola suatu organisasi tentu terdapat interaksi emosional dan tindakan yang dapat mengontrol pekerjaan dalam perusahaan. Pekerjaan yang dilakukan oleh setiap individu dilihat dari tindakan, dukungan emosional, dan perilaku seorang manajer terhadap karyawan dalam mengontrol kecerdasan emosional pada diri setiap individu.

Aturan pengelolaan emosional melalui interaksi antar individu disebut *emotional labor*. *Emotional labor* dapat dikelola secara eksplisit, seperti program pelatihan pada karyawan, atau secara implisit yang dilihat dari perilaku manajer terhadap karyawan yang berpengalaman dalam perusahaan. Dalam suatu organisasi manajer memiliki tanggung jawab yang berat dalam menjaga fungsi operasi perusahaan dan lingkungan agar tercapainya nilai-nilai organisasi yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Manajer juga memiliki peran penting dalam memberikan pelatihan kepada karyawan dan memotivasi karyawan agar dapat meningkatkan kinerja pada karyawan itu sendiri.

Teori yang dipakai dalam penelitian ini adalah teori belajar sosial. Bandura (1998) menyatakan teori ini menurut pengamatan dari model peran, berbagai perilaku mendapatkan hasil yang dapat memperkuat perilaku mereka.

Manajer dapat mempengaruhi peran persepsi, penerimaan, dan aturan dalam suatu organisasi. Namun, tidak ada informasi mengenai pengaruh kecerdasan emosional manajerial dengan upaya tenaga kerja emosional yang terkait.

Kepuasan interaksi melalui emosional dan manajemen emosi disebut kerja emosional. Aturan yang menentukan kerja emosional dalam organisasi dapat di kelolah secara eksplisit, seperti program pelatihan atau melalui perilaku manajer dan karyawan. Perilaku manajer dapat mempengaruhi kecerdasan emosional pada suatu organisasi dalam proses interaksi. Dalam suatu organisasi baik atau buruknya suatu kinerja tergantung pada kinerja manajer dan karyawan, sehingga manajer perusahaan harus memperhatikan karyawan, mengarahkan, dan memotivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang berkinerja dengan baik akan dapat menjalankan pekerjaan mereka dengan tugas-tugas yang dibebankan perusahaan kepada mereka.

Usaha yang ditempuh untuk meningkatkan kinerja perusahaan salah satunya adalah mempunyai karyawan yang mempunyai kinerja yang baik. Kinerja yang baik akan mampu membantu tercapainya tujuan perusahaan sesuai dengan yang telah direncanakan. Isu yang terdapat dalam kinerja manajerial salah satunya adalah tentang daya saing Perguruan Tinggi di Kota Padang jauh lebih rendah dari pada Perguruan Tinggi yang terdapat di luar Kota Padang. Fenomena dalam penelitian ini adalah kurangnya pengontrolan emosi pada diri seseorang yang dapat berdampak buruk pada kinerja perusahaan.

Kinerja (*Performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi, tidak

melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Dari pengertian tersebut dijelaskan bahwa tingkat pencapaian manajer dan karyawan dalam suatu perusahaan dapat diukur dari hasil pekerjaan yang telah dilakukan dan dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sehingga dapat diketahui apakah kinerja manajer dan karyawan tersebut baik atau buruk dalam melakukan pekerjaan. Jika suatu kinerja manajerial dalam suatu perusahaan buruk maka, kinerja dalam suatu perusahaan akan menurun dan itu akan mengakibatkan efek yang sangat buruk bagi perusahaan.

Kinerja manajerial adalah hasil kerja seorang manajer secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang manajer dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepadanya. Permasalahan mengenai kinerja manajer merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen sebuah organisasi atau perusahaan. Pihak manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja manajerial. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja manajerial adalah kecerdasan emosional. Dalam hal ini untuk meningkatkan kinerja manajer, upaya yang dilakukan perusahaan adalah membina sumber daya manusia (SDM) untuk memiliki kecerdasan emosi yang baik.

Hal yang harus dilakukan dalam mencapai manajemen kinerja yang baik adalah dengan cara mengedepankan konsep fleksibilitas yang bersifat aspiratif dan fleksibilitas dengan tujuan dari perusahaan yaitu mewujudkan suatu perusahaan yang profesional dan disegani oleh para mitra bisnis serta pesaing. Menurut Fahmi (2012), dasar dalam mewujudkan kinerja manajemen yang baik adalah dengan berkomunikasi yang baik dengan berbagai pihak baik dalam lingkungan internal

maupun dilingkungan eksternal perusahaan. Motif berprestasi bukan hanya dimiliki dalam lingkungan kerja tetapi terdapat dalam diri sendiri. Jika motif berprestasi dapat tumbuh dalam diri sendiri maka, akan menjadi kekuatan dalam diri sendiri dan ini dapat menunjang prestasi kerja dalam pencapaian kinerja akan menjadi lebih mudah. Manajemen kinerja dapat diwujudkan apabila hubungan antara atasan dan bawahan lebih baik dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan.

Managerial emotional intelligence (kecerdasan emosional) adalah kemampuan yang terdapat dalam diri seseorang untuk menerima, mengontrol, dan mengelolah emosi pada diri sendiri. Emosi biasanya mendorong seseorang untuk bertindak, dan ini menunjukkan suatu reaksi yang terdapat dalam diri seseorang dalam menerima rangsangan dari luar dan dari dalam diri sendiri. Jika seseorang bereaksi gembira maka, suasana hati seseorang akan berubah menjadi gembira, tetapi jika seseorang mengalami suasana hati yang sedih, maka seseorang akan bereaksi menangis. Seseorang yang memiliki emosional yang tinggi akan mendapatkan hidup yang lebih baik dan sikap percaya diri dalam menguasai dan mengontrol emosi atau mempunyai kesehatan emosi dan mental yang baik.

Permasalahan mengenai kinerja manajer merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen sebuah organisasi. Pihak manajemen perlu mengetahui apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja manajer dan karyawan. Faktor permasalahan yang terdapat dalam kinerja manajerial adalah faktor kinerja publikasi. Dengan adanya faktor-faktor tersebut, maka pihak manajemen perusahaan dapat mengambil kebijakan yang diperlukan, sehingga

dapat meningkatkan kinerja manajer dan karyawan agar sesuai dengan harapan yang diinginkan.

Emosional labor (tenaga kerja emosional) adalah suatu manajemen emosi yang dilihat melalui gestur wajah dan tubuh seseorang dapat diamati melalui cara seseorang dalam melakukan tuntutan pekerjaan dan kemampuan karyawan dalam menekan suatu perasaan pribadi yang terdapat dalam diri dan menunjukkan tindakan emosi. *Emotional labor* merupakan situasi dimana seseorang dapat mengelolah dan mengekspresikan emosinya dalam memenuhi standar yang diharapkan oleh suatu organisasi ketika melakukan interaksi dengan rekan kerja (Robbins dan Judge (2012)).

Pada dasarnya dalam lingkungan organisasi merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap manajemen lingkungan kerja. Segala sesuatu yang terjadi dalam lingkungan kerja merupakan reaksi utama afektif yang mempengaruhi emosional karyawan melalui sikap, tindakan, perilaku, kinerja, dan kepuasan kerja dalam suatu organisasi.

Depressed Mood (stress kerja) adalah suatu perasaan yang dialami oleh seseorang yang tidak dapat di ungkapkan secara langsung dan cenderung dapat mendorong seseorang dalam berindak, berperilaku, dan menentukan sikap yang mempengaruhi perasaan individu dalam waktu yang cepat. Suasana hati yang tertekan akan menghambat kinerja dalam kegiatan regulasi emosional. Beberapa hasil bahwa suasana hati yang tertekan menunjukkan pengurangan kemampuan untuk memberikan kinerja emosional yang kompeten. Stress kerja adalah kondisi yang disebabkan oleh tidak mengertinya manusia akan keterbatasan pada dirinya sendiri Anoraga(2005). Faktor lain yang mempengaruhi stress kerja adalah

tekanan yang menyebabkan suasana hati seseorang berubah dalam waktu yang sangat cepat. Tekanan yang sering menyebabkan stress kerja adalah tuntutan dan tanggung jawab dalam pekerjaan, yang membuat mood seseorang menjadi berubah, kadang bisa dilihat dari ekspresi seseorang seperti senang, sedih, dan marah.

Akuntabilitas keuangan adalah pemberian informasi terhadap pihak-pihak terkait dalam pengungkapan aktivitas keuangan yang menjelaskan keberhasilan/kegagalan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan dan sasaran dengan pertanggungjawaban terhadap laporan keuangan. Pada dasarnya, dalam kualitas manajemen dapat mempengaruhi laporan keuangan untuk membuat keputusan yang lebih baik. Akuntabilitas keuangan merupakan penyediaan informasi dan pengungkapan keuangan kepada pihak-pihak yang bersangkutan.

Dalam upaya untuk mengatasi kesenjangan dalam literature, upaya ini menyarankan manajer menejer untuk menyediakan sumber budaya yang diperlukan untuk mempengaruhi persepsi karyawan, adopsi, dan pelaksanaan aturan tampilan organisasi. Proposional umum adalah bahwa manajer berkontribusi dalam sikap, prilaku, dan keberhasilan kinerja anggota organisasi.

Bernadin (1993), mengatakan bahwa ada terdapat beberapa kriteria yang terdapat dalam pekerjaan yaitu:

a. Kuantitas

Hasil yang didapat dari beberapa aktivitas yang di hasilakan.

b. Ketepatan Waktu

Melakukan pekerjaan dengan tepat waktu.

c. Efektifitas

Sumber daya yang didapat meningkatkan keuntungan.

d. Kemandirian

Melakukan pekerjaan tanpa bantuan dari orang lain.

e. Komitmen

Bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaan.

Menurut Winardi (2009), ada beberapa indicator dalam kinerja manajerial, terdapat pada teori klasik, yaitu:

1. Perencanaan

Setiap para manajer perlu menyajikan rencana-rencana terhadap setiap organisasi agar organisasi itu berhasil sesuai fungsi perencanaan untuk merumuskan dan mencapai sasarnya.

2. Pengorganisasian

Para manajer perlu mendisain dan mengembangkan sebuah organisasi agar mencapai tujuan-tujuanya setelah para manajer merancang dan menetapkan sasarnya.

3. Pengawasan

Manajer perlu mengupayakan hasil yang actual sesuai hasil yang telah direncanakan.

Berdasarkan kasus dan permasalahan di atas dapat disimpulkan bahwa penelitian tentang topic tersebut sangat terbatas, penelitian ini belum pernah dilakukan sebelumnya di objek tertentu, hasil penelitian sebelumnya tidak konsisten, penelitian sebelumnya tidak menggunakan pengukuran variabel tertentu, dan penelitian sebelumnya tidak menggunakan metode tertentu, maka,

berdasarkan kesimpulan di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Depressed Mood* Dan *Akuntabilitas Keuangan Terhadap Kinerja Manajerial* (Studi Empiris Prodi Perguruan Tinggi Swasta Di Kota Padang)”. Penelitian ini diteliti oleh penulis dari Perguruan Tinggi Swasta yang ada di Kota Padang. Berdasarkan acuan dari penelitian terdahulu yang berjudul “*Acting and Performing: Influences of Manager Emotional Intelligence*”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, perumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Apakah *depressed mood* dapat mempengaruhi kinerja manajerial ?
2. Apakah akuntabilitas keuangan dapat mempengaruhi kinerja manajerial ?
3. Apakah hubungan *Depressed Mood* dengan kinerja manajerial di moderasi oleh *emotional intelligence*?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah dipaparkan diatas, tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh *depressed mood* terhadap kinerja manajerial.
2. Untuk mengetahui pengaruh *emotional intelligence* sebagai variabel moderasi terhadap hubungan *depressed mood* dengan kinerja manajerial.
3. Untuk mengetahui pengaruh dari akuntabilitas keuangan terhadap kinerja manajerial.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian yang dilakukan, diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan referensi bagi pihak-pihak yang akan melakukan penelitian lebih lanjut mengenai topik tersebut.
 - b. Dapat digunakan sebagai masukan dalam penelitian selanjutnya.
 - c. Bermanfaat untuk pembaca pada umumnya dalam membina emosi dan untuk memiliki kecerdasan emosi yang baik.
 - d. Dapat menjadi acuan untuk manajer dan karyawan agar dapat mengontrol dan membina emosi dengan baik.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini manager perusahaan dapat mengontrol emosional dalam melakukan pekerjaan agar terhindar dari berbagai masalah pekerjaan dan juga dapat mengambil keputusan dengan bijak.
 - b. Bagi Kampus

Dengan adanya penelitian ini dapat menambah pengetahuan bagi pihak akademis dalam menyusun laporan keuangan agar terhindar dari kesalahan dalam menyusun laporan keuangan yang dapat berpengaruh negative bagi pekerjaan.

c. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi peneliti agar dapat menerapkan bagaimana cara menyusun laporan keuangan agar terhindar dari kesalahan dalam penyusunan laporan keuangan.