

PENGARUH LANGSUNG KETIDAKPASTIAN TUGAS (*TASK UNCERTAINTY*) TERHADAP PENINGKATAN KINERJA MANAJERIAL

Oleh
Puguh Setiawan
Dosen FE Universitas Muhammadiyah Sumbar

ABSTRAK

Penelitian ini menguji pengaruh langsung hubungan ketidakpastian tugas terhadap kinerja manajerial. Tujuan penelitian adalah menganalisis bagaimana variabel ketidakpastian tugas mampu mempengaruhi setiap upaya peningkatan kinerja manajerial. Penelitian dilakukan terhadap manajer level menengah di organisasi rumah sakit kota Medan yang berjumlah 54 responden. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi dengan SPSS versi 22.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa tingkat ketidakpastian tugas yang rendah (cenderung stabil) berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.

Kata kunci : ketidakpastian tugas, kinerja manajerial.

1. PENDAHULUAN

Perjalanan dunia bisnis kedepan akan semakin kompetitif. Persaingan dalam memperebutkan pangsa pasar pasti terjadi. Tidak terkecuali organisasi yang bergerak dibidang jasa pelayanan kesehatan. Setiap organisasi bisnis harus beradaptasi dan berinovasi untuk dapat ikut dalam persaingan positif sehingga mampu memperpanjang potensi siklus hidup organisasi bisnisnya.

Dalam rangka mencapai tujuan organisasi, manajemen puncak akan bekerja dengan orang-orang yang berada pada tingkat di bawahnya yaitu manajer level menengah terutama dalam hal perencanaan dan pengendalian. Sistem pengendalian manajemen harus dilaksanakan secara ideal untuk menjamin tercapainya tujuan organisasi dan pencapaian kinerja manajerial para manajer. Langkah ini dilakukan pula melalui sistem pusat-pusat pertanggungjawaban. Bertanggung jawab adalah suatu sikap hati-hati bawahan dalam menggunakan wewenang yang dilimpahkan atasan dengan cara melaksanakan tugas yang diembannya untuk mencapai prestasi terbaik (Hariadi, 2002). Manajer-manajer pada berbagai tingkat pusat pertanggung-jawaban bertanggung jawab memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Implementasi perencanaan dan pengevaluasian kinerja menarik untuk dibahas. Konsekuensi logis atas implementasi ini adalah melekatnya dimensi perilaku individu. Perilaku positif muncul ketika tujuan tiap manajer sejalan dengan tujuan organisasi. Kesamaan tujuan ini yang disebut sebagai kesesuaian tujuan (*goal congruence*). Perilaku disfungsi (*dysfunctional behavior*) adalah perilaku individu yang pada dasarnya bertentangan dengan tujuan organisasi (Hansen dan Moven, 2006).

Sehubungan dengan perilaku disfungsi ini, Riahi (2002) menyatakan bahwa ketidakpastian tugas (*task uncertainty*) juga dapat digunakan untuk menjelaskan perilaku disfungsi bawahan yang berhubungan dengan perbedaan penggunaan informasi akuntansi. Galbraith *et al.* (1978) dalam Riahi (2002) juga menyatakan bahwa efektifitas partisipasi dalam pengambilan keputusan bergantung pada ketidakpastian tugas. Ketidakpastian tugas didefinisikan sebagai ketidakpastian yang berhubungan dengan hasil tugas, yang disebabkan oleh kompleksitas dan keragaman tugas yang dilakukan (Hirst,

1983 dalam Hartmann, 1999). Riahi (2002) menjelaskan lagi bahwa ketidakpastian tugas dan kompleksitas tugas memoderasi hubungan antara tujuan (*goals*) dan kinerja (*performance*).

Penelitian ini dilakukan pada organisasi yang bergerak dibidang jasa pelayanan kesehatan yaitu Rumah Sakit. Dilihat dari segi persaingan usaha, bisnis rumah sakit harus tetap *profit oriented* tanpa meninggalkan misi sosialnya. Artinya, perusahaan jasa yang bergerak dibidang jasa pelayanan kesehatan untuk masyarakat, saat ini tidak berbeda jauh dengan perusahaan manufaktur ataupun perusahaan dagang.

2. KERANGKA TEORITIS DAN PENGUJIAN HIPOTESIS

Ketidakpastian tugas tercermin dari pelaksanaan pekerjaan. Van De Ven *et al.* (1976) menyatakan bahwa ketidakpastian tugas itu mengarah pada tingkat kesulitan dan keragaman suatu pekerjaan yang diterima seorang menejer dalam sebuah unit organisasi. Dari pengertian ini bisa diartikan pula bahwa ketidakpastian tugas itu sebagai ketidakmampuan menejer dalam memprediksi secara tepat, sehingga mengalami ambiguitas dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.

Menurut Hirts (1983) ketidakpatian tugas berhubungan dengan suatu keyakinan individu tentang sebab akibat pengetahuan yang terkait dengan kinerja tugasnya. Ketidakpastian tugas meliputi tiga dimensi utama yaitu: kurangnya informasi tentang faktor lingkungan, ketidakmampuan untuk menghadapi probabilitas terhadap faktor lingkungan, dan ketidaktahuan efek atas pengambilan keputusan yang salah (Otley dan Pollanen, 2000).

Galbraith (1973) dalam Chong (1996) mendefinisikan ketidakpastian tugas sebagai perbedaan antara jumlah informasi yang dibutuhkan dengan jumlah informasi yang dimiliki organisasi yang tersedia untuk diproses. Ketika perusahaan semakin berkembang, maka akan membutuhkan informasi yang lebih kompleks. Keragaman input dan output serta tingkat kesulitan tujuan, memaksa terhadap kebutuhan informasi yang beragam pula untuk menentukan strategi bisnis yang tepat.

Hasil penelitian Chong (1996) menunjukkan bahwa pada situasi ketidakpastian tugas yang tinggi, luasnya penggunaan informasi dari Sistem Akuntansi Manajemen (MAS) menyebabkan keputusan manajerial yang lebih efektif dan karenanya meningkatkan kinerja manajerial. Sebaliknya, pada situasi ketidakpastian tugas yang rendah, luasnya tingkat penggunaan informasi MAS menyebabkan informasi yang berlebihan sehingga terjadi disfungsional terhadap kinerja manajerial. Sehubungan dengan hasil penelitiannya ini Chong memberi kesimpulan bahwa, Menejer yang bekerja dalam situasi ketidakpastian tugas yang tinggi, maka mereka akan berusaha mendapatkan tambahan informasi dan berupaya memahami terkait tugas-tugasnya secara lebih jelas. Hal inilah yang mengindikasikan kinerja manajerial menjadi tinggi.

Penelitian Chong (1996) diatas berbeda dengan Hirts (1983) yang mengindikasikan bahwa hubungan antara evaluasi kinerja yang menggunakan data akuntansi (RAPM) dan ketegangan kerja bawahan (JRT) bergantung pada ketidakpastian tugas. Hubungan positif antara RAPM dan ketegangan terjadi ketika ketidakpastian tugas tinggi. Artinya, dimana ketidakpastian tugas tinggi, maka bawahan melaporkan peningkatan ketegangan ketika RAPM juga ditingkatkan. Secara khusus dapat dijelaskan bahwa, suatu peningkatan RAPM tentunya bisa meningkatkan konflik (dan pada gilirannya, meningkatkan ketegangan) karena bawahan tidak setuju dengan tingginya evaluasi yang diterapkan atasan, apalagi dalam kondisi ketidakpastian tugas yang tinggi, artinya kinerja jadi menurun.

Brownell dan Hirst (1986) menemukan bahwa kombinasi yang kompatibel antara partisipasi tinggi dan penekanan anggaran tinggi adalah lebih efektif mengurangi ketegangan kerja dalam aktifitas ketidakpastian tugas yang rendah Artinya, interaksi antara penekanan anggaran dan partisipasi itu signifikan positif hanya dibawah kondisi ketidakpastian tugas yang rendah.

Dari perbandingan penelitian yang dilakukan oleh Chong (1996), Hirst (1983) dengan Brownell dan Hirst (1986) dapat diambil kesimpulan bahwa kondisi kesesuaian atau kecocokan (*fit*) antara satu organisasi dengan lainnya dapat berbeda. Ini sesuai dengan teori kontigensi. Fisher (1995) dalam Hidayati (2002) menyebut secara umum teori kontigensi menyatakan bahwa perancangan dan penggunaan desain sistem pengendalian manajemen tergantung karakteristik organisasi dan kondisi lingkungan dimana sistem tersebut diterapkan. Teori ini merespon pendekatan universalistik yang menyatakan bahwa sistem pengendalian bisa diterapkan dalam karakteristik perusahaan apapun dan kondisi lingkungan dimana saja.

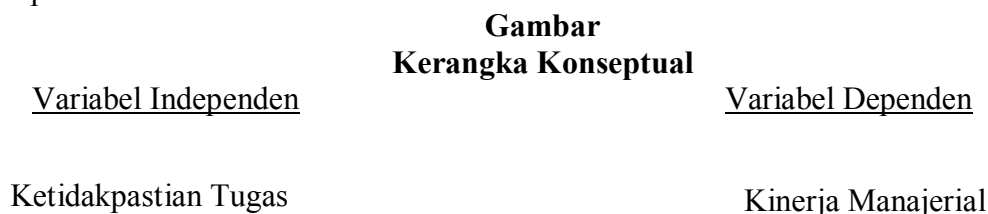
Merujuk pada landasan teori dan hasil temuan penelitian diatas, maka hipotesis nol (Ho) dan hipotesis alternatif (Ha) dan yang diajukan yaitu :

Ho : Ketidakpastian tugas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja manajerial.

Ha : Ketidakpastian tugas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja manajerial.

KERANGKA KONSEPTUAL

Hubungan variabel dalam penelitian ini dapat di gambarkan melalui kerangka konseptual berikut ini:



3. METODE PENELITIAN

3.1 POPULASI DAN SAMPEL

Populasi penelitian ini adalah organisasi yang bergerak dibidang jasa pelayanan kesehatan yaitu rumah sakit yang berada di kota Medan propinsi Sumatera Utara. Sampel yang diambil adalah menejer level menengah. Menejer level menengah yang dimaksud terdiri dari jabatan setingkat Wakil Direktur (Wadir), Kepala Bidang (Kabid) atau Kepala Bagian (Kabag), juga termasuk Kepala Seksi (Kasie), Kepala Sub Bidang (Kasubid) atau Kepala Sub Bagian (Kasubag).

3.2 DATA DAN METODE PENGUMPULAN DATA

Penelitian ini menggunakan data primer. Metode untuk mendapatkan data dilakukan dengan metode *non probability sampling* dengan cara *purposive* dan *judgement sampling*. Dimana data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan tidak dilakukan secara acak melainkan jelas kepada jabatan/bagian tertentu yang sudah dipertimbangkan sebelumnya. Disamping itu, dalam hal pengisian kuesioner dilakukan tanpa ada pengawasan langsung, sehingga data yang didapat murni berasal dari persepsi dan kejujuran para responden itu.

3.3 DEFINISI OPERASIONAL

Definisi operasional masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagaimana uraian dalam tabel berikut ini:

Tabel 3.1 – Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator
Ketidakpastian Tugas (<i>Task Uncertainty</i>) (X)	Ketidakpastian tugas adalah berhubungan dengan suatu keyakinan individu tentang sebab akibat pengetahuan yang terkait dengan kinerja tugasnya (Hirts, 1983).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Persepsi tentang banyak / keberagaman tugas. 2. Persepsi tentang rutinitas pekerjaan. 3. Kesamaan tugas dalam satu bagian unit. 4. Persepsi tentang berulangnya tugas-tugas dalam satu bagian unit. 5. Persepsi tentang panduan / petunjuk tugas utama. 6. Devinisi yang jelas tentang pengetahuan terhadap pekerjaan. 7. Persepsi tahapan kerja yang mudah diikuti dalam melakukan pekerjaan. 8. Keandalan prosedur kerja. 9. Persepsi tentang urutan langkah yang mudah dipahami untuk menyelesaikan tugas-tugas.
Kinerja Manajerial (<i>Managerial Performance</i>) (Y)	Merupakan identifikasi atas dimensi evaluasi kinerja secara berkala. Dimensi ini merepresentasikan aktifitas yang melibatkan semua menejer di berbagai tingkatan, tanpa membedakan pekerjaan spesifik atau posisinya dalam organisasi ⁶⁵ . (Mahoney <i>et al.</i> 1963 dalam Yuen dan Cheung, 2003).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perencanaan 2. Investigasi 3. Koordinasi 4. Evaluasi 5. Supervisi 6. Staffing 7. Negosiasi 8. Representasi 9. Tingkat kinerja secara keseluruhan

3.4 PENGUKURAN VARIABEL

3.4.1 Ketidakpastian Tugas (*Taks Uncertainty*)

Ketidakpastian tugas berhubungan dengan suatu keyakinan individu tentang sebab akibat pengetahuan yang terkait dengan kinerja tugasnya. Sehubungan dengan informasi tentang kejadian di masa depan, ketika segala perubahan bisa terjadi dengan cepat dan tidak terduga, sehingga alternatif-alternatif atas tindakan yang akan dihasilkan sulit untuk diprediksi. Hal ini meliputi prosedur kerja, tugas dan wewenang, tipe atau jenis pekerjaan, rutinitas tugas dan lain sebagainya.

Pengukuran variabel ketidakpastian tugas dalam penelitian ini mengadopsi instrumen pengukuran dari Ven dan Delbeq (1974) yang dikembangkan pula oleh Withey *et al.* (1983) dan Hirst (1983). Instrumen pengukuran ini juga telah digunakan oleh Brownell dan Hirst (1986). Pengukuran variabel ini dilakukan untuk mengetahui hal-hal yang dapat mempengaruhi tingkat ketidakpastian tugas menejer dalam bekerja. Pengukurannya dilakukan dalam 9 (sembilan) item pertanyaan dengan 7 (tujuh) skala likert dari skala 1 (satu) menggambarkan persepsi tingkat ketidakpastian tugas yang tinggi hingga skala 7 (tujuh) menggambarkan persepsi tingkat ketidakpastian tugas yang rendah.

3.4.2 Kinerja Manajerial (*Managerial Performance*)

Dalam penelitian ini, kinerja manajerial merupakan variabel terikat atau variabel dependen. Pengukuran variabel kinerja manajerial menggunakan instrumen *self-rating*

yang dikembangkan oleh Mahoney *et al.* (1963). Instrumen penelitian ini juga banyak digunakan oleh peneliti lain seperti : Brownel (1980a), Yuen dan Cheung (2003), Sumarno (2005), Yusfaningrum dan Ghozali (2005), Maiga (2005), yang menggunakan 9 (sembilan) item pernyataan. Instrumen diukur dengan skala likert mulai dari 1 (satu) yang menunjukkan kinerja paling rendah sampai 7 (tujuh) yang menunjukkan kinerja paling tinggi.

3.5 METODE ANALISIS

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan tiga model pengujian yaitu : uji instrumen penelitian, uji kualitas data, dan uji hipotesis. Uji instrumen penelitian terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Uji kualitas data dilakukan dengan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas dan uji autokorelasi. Uji instrumen penelitian dan uji kualitas data dilakukan untuk meyakinkan bahwa data yang didapat telah layak.

Selanjutnya dilakukan uji hipotesis untuk mengetahui hubungan antara variabel independen, moderator dengan variabel dependen. Pengujian dilakukan menggunakan uji t, uji F dan uji koefisien determinasi (R^2). Sehingga diperoleh kesimpulan tentang diterima atau ditolaknya hipotesis yang diajukan.

3.6.1 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan setelah didapat keyakinan yang memadai dan handal terhadap data variabel yang akan dianalisis. Hasil uji hipotesis merupakan representasi ditolak atau diterimanya hipotesis yang telah diajukan. Hipotesis alternatif diterima jika didapatkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} atau ditunjukkan dengan nilai *probability significant* yang signifikan pada α 0.05. Kesimpulannya, jika didapat hasil uji hipotesis yang menerima hipotesis alternatif H_a maka H_0 ditolak, begitupun jika yang terjadi sebaliknya. Analisis uji hipotesis digunakan untuk menjelaskan hasil akhir atas tujuan penelitian ini.

3.6.1.1 Regresi sederhana

Persamaan regresi yang digunakan untuk menguji hipotesis H_1 dilakukan dengan model analisis regresi sederhana seperti persamaan berikut ini :

$$Y = a + \beta.X + e \dots\dots\dots$$

Dimana: Y = kinerja manajerial (KM),
a = konstanta,
 β = koefisien regresi,
X = ketidakpastian tugas (KT),
e = residual error.

4. ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 ANALISIS DESKRIPTIF

Penelitian yang telah dilakukan di kota Medan propinsi Sumatera Utara. Kuesioner yang berhasil dikumpulkan sebanyak 54 buah, berasal dari 27 unit rumah sakit milik swasta. Rincian sebaran kuesioner dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 4.1 Sebaran Kuesioner

Keterangan		Jumlah		
Kuesioner yang kembali		60		
Kuesioner yang tidak bisa diolah		6		
Kuesioner yang dapat diolah		54		
Keterangan		Jumlah		Persentase Kuesioner
		Rumah Sakit	Kuesioner	
Swasta	BUMN	3	6	11,11 %
	PT	2	6	11,11 %
	Yayasan	22	42	77,78 %
Jumlah Total		27	54	100 %

Sumber : Data Primer 2014

Analisis Deskriptif Variabel

Tabel 4.2 Rekapitulasi Hasil Uji Deskriptif Variabel

Variabel	Indikator	Minimum	Maximum	Mean	Std.Dev
X (Ketidakpastian Tugas)	KT.1	4	7	5,2407	1,38365
	KT.2	4	7	5,7037	1,32014
	KT.3	1	7	5,3704	1,45574
	KT.4	1	7	5,7037	1,38850
	KT.5	3	7	5,1296	1,30061
	KT.6	1	7	5,0370	1,53785
	KT.7	1	7	5,5000	1,42536
	KT.8	4	7	5,7963	1,20325
	KT.9	1	7	5,5556	1,61995
Rata-rata Variabel (X4) Ketidakpastian Tugas =				5,4486	
Y (Kinerja Manajerial)	KM.1	2	7	5,3704	1,23556
	KM.2	2	7	5,3333	1,24533
	KM.3	2	7	5,5556	1,11976
	KM.4	3	7	5,7407	1,08308
	KM.5	3	7	5,8519	1,12367
	KM.6	1	7	5,5370	1,37265
	KM.7	1	7	5,1852	1,56067
	KM.8	1	7	4,8704	1,73652
	KM.9	2	7	5,8333	1,19257
Rata-rata Variabel (Y) Kinerja Manajerial =				5,4753	

Sumber : Data diolah SPSS versi 22

Penjelasan yang dapat diambil dari nilai mean diatas adalah bahwa para menejer level menengah yang bekerja di Rumah Sakit kota Medan memiliki ketidakpastian tugas memiliki mean sebesar 5,4486 dianggap memiliki ketidakpastian tugas yang cukup rendah, karena sesuai dengan metode penelitian yang dibangun yaitu angka 1 (satu) mewakili ketidakpastian tugas yang tinggi, sedangkan angka 7 (tujuh) mewakili ketidakpastian tugas yang rendah. Sehingga nilai mean ini menggambarkan bahwa para menejer Rumah Sakit di kota Medan memiliki rutinitas tugas dan aktifitas lingkungan kerja yang stabil serta tekanan tugas yang cukup rendah dari hari ke hari.

Sementara itu dalam hal kinerja manajerial para menejer memiliki kinerja yang cukup tinggi yang ditunjukkan dengan nilai mean sebesar 5,4753.

4.2 UJI INSTRUMEN PENELITIAN

4.2.1 Uji Validitas

Pengujian validitas dimaksudkan untuk mengukur kualitas atau kesahihan kuesioner yang digunakan sebagai bahan analisis. Keyakinan atas kesahihan data yang diolah dan tidak bias akan menghasilkan kesimpulan yang mendekati kebenaran. Hasil uji validitas dapat dilihat dalam rangkuman tabel berikut :

Tabel 4.3
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Indikator	<i>Pearson Correlation</i>	Sig.(2-tailed)	Kesimpulan
X4. Ketidakpastian Tugas (KT)			
KT1	0,585**	0,000	Valid
KT2	0,537**	0,000	Valid
KT3	0,592**	0,000	Valid
KT4	0,559**	0,000	Valid
KT5	0,551**	0,000	Valid
KT6	0,622**	0,000	Valid
KT7	0,593**	0,000	Valid
KT8	0,617**	0,000	Valid
KT9	0,539**	0,000	Valid
Y. Kinerja Manajerial (KM)			
KM1	0,819**	0,000	Valid
KM2	0,707**	0,000	Valid
KM3	0,675**	0,000	Valid
KM4	0,662**	0,000	Valid
KM5	0,836**	0,000	Valid
KM6	0,749**	0,000	Valid
KM7	0,797**	0,000	Valid
KM8	0,847**	0,000	Valid
KM9	0,849**	0,000	Valid

Sumber : Data diolah SPSS versi 22

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh kuesioner adalah valid. Nilai validitas diperoleh karena masing-masing item pertanyaan memiliki nilai *Correlated Item-Total Correlation* lebih besar dari r table (0,224) dari total nilai konstruksya, dengan nilai yang positif dan signifikan pada level 0,01 atau dengan tingkat kepercayaan lebih dari 99%.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui stabilitas dan konsistensi instrumen sehingga didapat pengukuran variabel yang handal. Hasil uji reliabilitas ditunjukkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.4 Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Ketidakpastian Tugas	9	0,748	Reliabel
Kinerja Manajerial	9	0,912	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS versi 22

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel yang diuji memiliki nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,70. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel atau handal jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70 (Nunnally, 1994 dalam Ghozali, 2012). Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua variabel adalah reliabel dan dapat diyakini keandalannya untuk analisis data dan dilakukan pengujian lebih lanjut.

4.3 UJI HIPOTESIS

4.41 Pengujian Hipotesis

4.4.1.1. Pengujian Hipotesis

Selanjutnya untuk hasil pengujian hipotesis dapat dilihat dalam rangkuman di dalam tabel berikut ini:

**Tabel 4.5
Hasil Pengaruh Ketidakpastian Tugas**

Dependent Variable: Kinerja Manajerial (KM)			
Variabel Independen	B	t	Sig.
(Constant)	2,925	3,275	0,002
Ketidakpastian Tugas (KT)	0,467	2,876	0,006
R = 0,374	Adjusted R ² = 0,123		
F = 8,269	Sig. = 0,006 ^b		
Keterangan : * Signifikan pada taraf kepercayaan 95%			
Persamaan	KM = a + β.KT + e		
Regresinya	KM = 2,925 + 0,467.KT + e		

Sumber : Data diolah SPSS versi 22

Hasil pengujian pada tabel 4.5 diatas diperoleh koefisien regresi variabel ketidakpastian tugas sebesar 0,467 t_{hitung} 2,876 yang memiliki nilai probabilitas signifikansi 0,006 jauh lebih kecil dari α 0,05. Artinya, dari hasil uji regresi dapat disimpulkan bahwa variabel ketidakpastian tugas berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial pada tingkat kepercayaan 95%. Dengan demikian hipotesis nol (H_0) otomatis ditolak atau hipotesis alternatif (H_a) **diterima**.

Namun dari hasil uji r diketahui nilai R sebesar 0,374. Artinya variabel ketidakpastian tugas hanya mampu mempengaruhi kinerja manajerial sebesar 37,4% dan sisanya 62,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang sudah diuji. Bahkan jika mendasarkan pada nilai Adjusted R² masih ada 87,7% faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja manajerial para menejer.

4.4.1 Pembahasan Hasil Uji Hipotesis

Pembahasan berikut ini bertujuan untuk menjelaskan secara teoritis dan menjelaskan dukungan empiris terhadap hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan. Setelah melalui serangkaian tahapan pengujian, maka didapat hasil pengujian yang menerima hipotesis alternatif H_a .

Hasil ini mengindikasikan bahwa rutinitas kerja para menejer rumah sakit di kota Medan sebagian besar sudah memiliki aturan kerja yang mapan/baku atau bisa juga di asumsikan sudah memiliki standar prosedur kerja yang jelas. Hasil ini bisa dipahami karena seluruh sumber data yang diolah dalam penelitian ini berasal dari rumah sakit swasta. Rumah sakit swasta akan memiliki beban yang berbeda dibanding rumah sakit milik pemerintah. Rumah sakit swasta akan dituntut memiliki inovasi manajerial dan strategi bisnis yang tinggi agar mampu bersaing dengan bisnis sejenis lainnya. Menejer akan bekerja dengan prosedur dan aturan yang mudah dipahami dan dilaksanakan. Walaupun para menejer rumah sakit swasta bekerja dibawah tekanan (*tension*) dan dinamika tugas yang lebih tinggi namun hasil penelitian menunjukkan mereka bertugas dalam lingkungan kerja yang stabil. Kondisi dan situasi kerja seperti ini akan mengurangi ketegangan kerja. Selanjutnya kondisi kerja seperti ini yang mampu berpengaruh signifikan dalam mencapai peningkatan kinerja manajerial para menejer.

Hasil ini juga sesuai dengan penelitian Brownell dan Hirst (1986) yang menemukan bahwa kombinasi yang kompatibel antara partisipasi tinggi dan penekanan anggaran tinggi adalah lebih efektif mengurangi ketegangan kerja dalam aktifitas ketidakpastian tugas yang rendah, sehingga tercapai peningkatan kinerja manajerial para menejer.

PENUTUP

5.1 KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan mengungkap hubungan dan pengaruh ketidakpastian tugas terhadap tingkat kinerja manajerial. Hasilnya menunjukkan lingkungan tugas yang cenderung stabil terlihat dari faktor ketidakpastian tugas yang rendah mampu secara positif dan signifikan meningkatkan kinerja manajerial.

Kemudian seperti terungkap melalui hasil uji determinasi bahwa selain variabel ketidakpastian tugas, ternyata masih banyak lagi faktor lain yang mampu mempengaruhi hubungan antara ketidakpastian tugas terhadap peningkatan kinerja manajerial. Hal ini sangat mungkin karena penelitian ini hanya melibatkan rumah sakit swasta. Jika penelitian juga akan melibatkan rumah sakit pemerintah tentu sangat mungkin memberikan hasil yang berbeda.

5.2 KETERBATASAN PENELITIAN

Proses penyelesaian penelitian ini banyak memiliki keterbatasan. Beberapa keterbatasan penelitian itu diantaranya :

1. Jumlah responden yang berpartisipasi langsung dalam penelitian ini hanya meliputi 27 unit rumah sakit dari 58 unit yang berhasil dikunjungi. Sementara kuesioner yang dapat diolah berjumlah 54 buah dan masih banyak yang belum diambil karena keterbatasan waktu. Jumlah ini dirasa belum mampu mewakili kondisi yang sebenarnya.
2. Jumlah sebaran kuesioner tidak merata kesetiap unit rumah sakit disebabkan keterbatasan pemahaman responden.
3. Data kuesioner murni dari persepsi responden dan tidak semua responden berhasil ditemui. Kondisi ini menyebabkan data yang diperoleh masih belum mewakili persepsi populasi secara keseluruhan seperti yang diharapkan. Untuk itu diperlukan penelitian lebih lanjut guna memastikan kondisi ketidakpastian tugas yang sesungguhnya. Sekaligus memperluas cakupan penelitian terhadap beberapa variabel lain yang dapat mempengaruhinya.

5.3 SARAN

Agenda penelitian yang akan datang sedapat mungkin melibatkan jumlah unit rumah sakit yang lebih banyak, sekaligus menambah jumlah kuesioner yang dapat dianalisis agar hasil penelitian dapat mewakili populasi yang diharapkan. Dengan demikian mungkin hasil analisis akan berbeda dan mendekati prediksi yang sebenarnya tentunya dengan ketersediaan waktu yang memadai.

DAFTAR PUSTAKA

- Brownell, P. dan Hirts, Mark K. (1986) *Reliance On Accounting Information, Budgetary Participation, And Task Uncertainty: Tests Of A Three-Way Interaction*. Journal Of Accounting Research. Vol.24, No.2, Autumn 1986
- Chong, Vincent K. (1996). *Management Accounting Systems, Task Uncertainty And Managerial Performance: A Research Note*. Accounting, Organizations and Society, Vol.21, No.5, pp. 415~421
- Ghozali, Imam (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 20*. Edisi 6. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartmann, Frank G.H. (1998). *The Appropriateness Of RAPM: Toward The Further Development Of Theory*. Universteit Van Amterdam. <http://primavera.fee.uva.nl>
- Hartmann, Frank G.H. (1999). *The Appropriateness Of Accounting Budgets Under Uncertainty: New Evidence*. Universteit Van Amterdam. <http://primavera.fee.uva.nl>
- Hansen, Don R. dan Moven, Maryanne M. (2006). *Management Accounting (Akuntansi Manajemen)*. buku satu. Terjemahan Dewi Fitriyanti. Jakarta. Salemba Empat.
- Hariadi, Bambang. (2002) *Akuntansi Manajemen: Suatu Sudut Pandang*. Edisi Pertama. BPFE Yogyakarta.
- Hirts, Mark K. (1983). *Reliance On Accounting Performance Measures, Task Uncertainty, And Dysfunctional Behavior: Some Extensions*. Journal Of Accounting Research. Vol.21, No.2, Autumn 1983.
- Hidayati, Ataina. (2002). *Perkembangan Penelitian Akuntansi Keperilakuan: Berbagai Teori Dan Pendekatan Yang Melandasi*. JAAI Volume 6 NO. 2, Desember 2002.
- Riahi-Belkaoui, Ahmed. (2002). *Behavioral Management Accounting*. Westport, London: Quorum Books.
- Van De Ven, Andrew H., Delbecq, Andre L., Dan Richard Koenig, Jr. (1976). *Determinantso F Coordinationm Odesw Ithino Rganization*. American Sociological Review 1976, Vol. 41 (April): 322-338
- Withey, Michael., Daft, Richard, L., Cooper, William, H. (1983). *Measures Of Perrow's Work Unit Technology: An Empirical Assesment And A New Scale*. Academy of Management Journal. 1983. Vol. 26 No 1, 45-63
- Yuen, Desmond C.Y. dan Cheung, Keith C.C. (2003). *Impact Of Participation In Budgeting And Information Asymmetry On Managerial Performance In The Macau Service Sector*. Jamar Vol. 1 · Number 2 · 2003.
- Yusfaningrum, Kusnasriyanti dan Ghozali, Imam. (2005). *Analisis Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Melalui Komitmen Tujuan Anggaran Dan Job Relevant Information (Jri) Sebagai Variabel Intervening (Penelitian Terhadap Perusahaan Manufaktur Di Indonesia)*. SNA VIII Solo, 15 – 16 September 2005