

PENGARUH GAYA EVALUASI ATASAN TERHADAP TEKANAN DAN KEPUASAN KERJA BAWAHAN DENGAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI VARIBEL MODERATING

Aida Nahar

Abstract

Most of accounting studies had examined the relationship between the evaluative style of superiors and work related attitudes of subordinates. The result, however, showed that relationships were not consistent. These conflicting evidence reflected the influence of contingency variables in the effect the relationship between the evaluative style of superiors and work related attitudes of subordinates. This paper extends previous work in the area of supervisory style as it pertains to the use of budgetary information for performance evaluation. This study examined influence of the evaluative style of superiors on job related tension and job satisfaction with organization's culture as moderate variables. This study focused exclusively on the superior's budgetary performance evaluation style and used multiple regression's model.

Based on the fifty production and marketing managers questionair respon of a number of manufacturing companies in Central Java, the results of the study, showed that budgetary performance evaluation style in the organization's culture that job oriented, made high job related tension and low job satisfaction of subordinates.

Keywords: *Budgetary performance evaluation style, Job related tension, Job Satisfaction Organization's culture*

Pendahuluan

Peranan anggaran dalam mengevaluasi kinerja manajerial dan penentuan penghargaan (*reward*) bagi anggota organisasi telah mendapat perhatian secara mendalam di dalam literatur akuntansi. Lebih dari dua dekade yang lalu, para peneliti masih memusatkan pada pemahaman antara gaya evaluasi yang digunakan oleh atasan dalam menilai kinerja bawahan dan perilaku kerja bawahan. Para peneliti telah berusaha memformulasikan dan menguji hipotesis yang berkenaan dengan konsekuensi penggunaan data anggaran untuk mengevaluasi kinerja. Perhatian riset ini diarahkan untuk memahami hubungan antara gaya evaluasi yang digunakan oleh atasan (*superior*) dalam menilai kinerja bawahan (*subordinate*) dengan sikap dan perilaku kerja para bawahan.

Penelitian awal dalam area ini telah dilakukan oleh Hopwood (1972) dan Otley (1978) yang memusatkan perhatian pada hubungan bivariante antara gaya evaluasi dengan tekanan kerja (*job related tension*), hubungan antar personal (*interpersonal relation*), dan kinerja (*performance*). Hopwood (1972), yang menggunakan sampel penelitian perusahaan di Amerika, menemukan bahwa

