

SKRIPSI

PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA STAF DALAM PROSES PENYUSUNAN ANGGARAN PADA PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN SOPPENG

MARLINA



**JURUSAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR**

2013

SKRIPSI

PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA STAF DALAM PROSES PENYUSUNAN ANGGARAN PADA PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN SOPPENG

sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi

disusun dan diajukan oleh

MARLINA

A311 08 926



Kepada

**JURUSAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2013**

SKRIPSI

PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA STAF DALAM PROSES PENYUSUNAN ANGGARAN PADA PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN SOPPENG

disusun dan diajukan oleh

MARLINA

A 311 08 926

telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan

Makassar, 28 Februari 2013

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr.H.Harryanto,SE,M.Com
NIP.19531210198702 1 001

Dra.Hj.Nurleni,M.Si,Ak
NIP.19590818199702 2 001

Ketua Jurusan Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin

Dr.H.Abdul Hamid Habbe,SE.,M.Si
NIP. 19630515199203 1 003

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini,

Nama : MARLINA
NIM : A311 08 926
Jurusan/program studi : AKUNTANSI

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul

**PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA STAF DALAM PROSES PENYUSUNAN ANGGARAN PADA
PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN SOPPENG**

adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftarpustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 14 Mei 2013

Yang membuat pernyataan,

MARLINA

PRAKATA

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Staf dalam Proses Penyusunan Anggaran Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Soppeng”**. Skripsi ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) pada Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, olehnya itu saran dan masukan serta kritik dari pembaca dengan senang hati peneliti harapkan. Namun demikian, hasil penelitian ini dapat memberikan informasi baru. Dalam proses penyelesaian skripsi ini, peneliti mengalami beberapa kesulitan, tetapi semua itu dapat diatasi dengan usaha yang tekun serta bantuan dari berbagai pihak yang terlibat tetapi tidak dapat disebutkan satu per satu. Untuk itu peneliti tetap menyampaikan ucapan terima kasih. Ucapan terima kasih yang setinggi-tingginya peneliti sampaikan kepada :

1. Kepada orang tua saya H. Syamsul Bachri dan Hj.Rasdiana beserta saudara-saudara saya Muhammad Imam Ghosali, Aminuddin dan Haerul Asdak yang telah memberi semangat dan motivasi kepada peneliti sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
2. Bapak Dr.H.Harryanto,SE,M.Com dan Ibu Dra.Hj.Nurleni,M.Si,Ak Selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan pengarahan kepada peneliti terhadap pelaksanaan penelitian sampai pada penelitian dan penyusunan skripsi ini

3. Dosen – dosen penguji Drs. Mushar Mustafa, MM,Ak. Drs. Syahrir, M.Si,Ak. Drs. M.Achyar Ibrahim,Ak yang telah memberikan kritik dan saran mengenai skripsi yang telah dibuat yang sangat berguna bagi penulis.
4. Bapak Dr. H. Abdul Hamid Habbe, SE.,M.Si. selaku Ketua Jurusan Akuntansi yang telah memberikan masukan dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak Drs. M. Ishak Amsari, M.Si,Ak selaku Penasehat Akademik yang sudah mengarahkan dan memberikan nasehat selama proses perkuliahan.
6. Segenap Bapak dan Ibu Dosen Universitas Hasanuddin khususnya Fakultas Ekonomi yang telah banyak membantu dan memberikan materi perkuliahan yang sangat bermanfaat dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Para staf akademik, jurusan, maupun para staf administrasi Universitas Hasanuddin khususnya pak Aso,pak Asmari,pak ical, pak safar,pak hardi dan pak tarru yang telah membantu proses akademik dan administrasi selama proses perkuliahan.
8. Kepala dinas pemerintah daerah kabupaten Soppeng khususnya Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah khususnya kepala BKD Kab Soppeng Drs.Idris,M.Si beserta seluruh pegawai BKD yang bersedia menerima dan membantu memberikan informasi selama proses pengumpulan data guna penyelesaian skripsi ini.
9. Kepada sepupuku shinta,ilha,wiwi makasih dukungan dan motivasinya.
10. Kepada teman – teman seperjuangan ku yaitu Gisri Suju, Swa Suju, Lana Suju , Yul Suju, Lely Suju , Lola Suju , Mira Suju, Cicit Suju, Agus Suju, Ade Suju, Tile Suju, Wendy Suju, Ryan Suju, Ari Suju, Rijal Suju

dan Sani Suju terima kasih buat kalian semua yang telah memberikan motivasi kepada penulis.

11. Terima kasih juga buat teman – teman 08stackle yaitu Oe, Tere, Cathy, Mardu, Eki, Nia, Mitha, Dimas, Rivan, Aso, Upi, Lolo, Widya, Arin, kiki, appi, rieka, Kak Dinal dan semua teman-teman 08stackle yang tidak bisa penulis sebut satu- satu terima kasih atas dukungan teman-teman.
12. Buat sahabat-sahabat SMA ku GGS makasih atas motivasi dan dukunganya.
13. Buat motivator dan penyemangatku Super Junior, SNSD, F(x), KARA, EXO, CN BLUE, T-ARA, Lee Seungi Oppa, Park youchun Oppa dkk kamshamnida atas alunan musik yang daebak yang membuat penulis semangat dalam pengerjaan skripsi ini.
14. Semua pihak yang tidak sempat penulis sebut satu persatu, terima kasih bagi kalian semua

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini, masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun. Akhir kata dengan rendah hati, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan semua pihak yang berkepentingan.

Makassar, 18 Juni 2013

Peneliti

ABSTRAK

PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA STAF DALAM PROSES PENYUSUNAN ANGGARAN DI PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN SOPPENG

Marlina

Harryanto

Nurleni

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja staf dalam proses penyusunan anggaran pada Pemerintah Daerah. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan wawancara. Data dianalisis dengan menggunakan regresi berganda dan sederhana dengan bantuan software SPSS 20.0 for Windows. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja dan motivasi kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dalam penyusunan anggaran. Ini dilihat dari hasil pengujian yang menunjukkan hasil signifikan pada $p < 0,05$. Pada penyusunan anggaran pengaruh stres dan motivasi saling mempengaruhi walaupun adanya timbul tekanan seperti stres tapi dengan kapasitas yang kecil yang tidak terlalu mempengaruhi kinerja para staf, justru dapat membuat para staf termotivasi untuk mendapatkan hasil yang baik.

Kata Kunci : Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja dalam Penyusunan Anggaran.

ABSTRACT

EFFECT OF WORK STRESS AND WORK ON MOTIVATION AND PERFORMANCE BUDGETING AT PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN SOPPENG

Marlina

Harryanto

Nurleni

This study aimed to investigate the effect of job stress and work motivation on performance budgeting In the Pemerintah Daerah Kabupaten Soppeng. Data collection methods used were questionnaires and interviews. Data were analyzed using multiple regression and simple with the help of software SPSS 20.0 for Windows. Results of this study indicate that job stress and work motivation simultaneously have a significant impact on performance budgeting. This is seen from the test results that show significant results at $p < 0.05$. In the preparation of the budget impact of stress and motivation influence each other despite the pressures arise as stress but with a smaller capacity does not significantly affect the performance of the staff, it can make the staff motivated to get good results.

Keywords: Job Stress, Work Motivation, and Performance Budgeting.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iv
PRAKATA.....	v
ABSTRAK.....	viii
<i>ABSTRACT</i>	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.5 Sistematika Penulisan	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Pengertian Stres	9
2.2 Pengertian Stres Kerja	10
2.2.1 Faktor – faktor Penyebab Stres Kerja	11
2.2.2 Dampak Stres Kerja	12
2.2.3 Strategi Manajemen Stres Kerja	12
2.3 Motivasi Kerja	13
2.3.1 Teori Motivasi	14
2.4 Kinerja	16
2.5 Pengertian Anggaran.....	17
2.5.1 Penyusunan Anggaran	19
2.5.2 Konsep Sistem Pengendalian Manajemen	20
2.6 Hubungan antara Stres,Motivasi dan Kinerja dalam penyusunan anggaran	22
2.7 Tinjauan Penelitian Terdahulu	24
2.8. Kerangka Teoritis	29
2.9 Hipotesis Penelitian	30
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Rancangan Penelitian	31
3.2 Lokasi Penelitian	31
3.3 Populasi dan Sampel.	32
3.4 Jenis dan Sumber Data	32
3.4.1 Jenis Data	32
3.4.2 Sumber Data.....	32
3.5 Metode Pengumpulan Data	33
3.5.1 Kuesioner	33
3.5.2 Wawancara	34

3.6 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	34
3.7 Metode Analisis Data.....	35
3.7.1 Uji Kualitas Data	35
1. Uji Validitas Data	36
2. Uji Reliabilitas Data	37
3.7.2 Uji Normalitas	37
3.7 Uji Asumsi Klasik	38
3.8 Uji Hipotesis	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Pengumpulan data	41
4.2 Uji Kualitas Data	43
4.2.1 Uji Validitas Data	43
4.2.2 Uji Reabilitas Data	46
4.3 Uji Normalitas	48
4.4 Uji Asumsi Klasik	50
4.5 Analisis Regresi	53
4.5.1 Uji Keberatian Model Regresi (Uji F)	53
4.5.2 Uji Parsial (Uji T)	54
4.6 Pembahasan Uji Hipotesis	55
4.7 Penyusunan Anggaran	57
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	61
5.2 Keterbatasan	63
5.3 Saran	63
DAFTAR PUSTAKA	66

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu	24
4.1 Karakteristik Data	40
4.2 Karakteristik Responden.....	41
4.3 Uji Validitas Data dengan Bivariate Pearson Correlation	43
4.3.1 Uji Validitas Data Stres Kerja.....	43
4.3.2 Uji Validitas Data Motivasi Kerja.....	43
4.3.3 Uji Validitas Data Kinerja dalam penyusunan anggaran	44
4.4 Uji Reabilitas Data	45
4.4.1 Uji Reabilitas Data Stres Kerja	45
4.4.2 Uji Reabilitas Data Motivasi Kerja.....	46
4.4.3 Uji Reabilitas Data Kinerja dalam penyusunan anggaran	46
4.5 Uji <i>One Sample Kolmogorov-Smirnov</i>	49
4.6 Koefisien Korelasi.....	49
4.7 Variance Inflation Factor	50
4.8 Hasil Uji Koefisien Determinasi	52
4.9 Uji Signifikansi Simultan Persamaan Pertama	52
4.10 Uji Signifikansi Simultan Persamaan Kedua dan Ketiga	54

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Teoritis.....	29
4.1 Grafik p-plot.....	48
4.2 Uji Heteroskedastisitas	51

Daftar Lampiran

Lampiran		Halaman
1	Kuisisioner	69
2	Frekuensi Skor Variabel Stres Kerja	75
3	Frekuensi Skor Variabel Motivasi Kerja	76
4	Frekuensi Skor Variabel Kinerja Staf dalam penyusunan Anggaran	77
5	Uji Validitas.....	79
6	Uji Reabilitas	82
7	Uji Normalitas	85
8	Uji Multikolinearitas.....	86
9	Uji Heteroskedastisitas	87
10	Uji Regresi Linear Berganda.....	87

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Selain tekanan yang berasal dari lingkungan kerja, lingkungan perekonomian di Indonesia yang belum stabil akibat badai krisis yang berkepanjangan juga sangat potensial menimbulkan tekanan. Tekanan yang timbul dan berlangsung terus menerus berpotensi menimbulkan kecemasan. Dampak yang sangat merugikan dari adanya gangguan kecemasan yang sering dialami oleh masyarakat dan angkatan kerja pada khususnya disebut stres. Stres merupakan suatu respon adaptif terhadap suatu situasi yang dirasakan menantang atau mengancam kesehatan seseorang (Sopiah, 2008:85)

Menurut pandangan Sopiah (2008:85) berpendapat bahwa orang-orang hampir memiliki respons fisik yang konsisten terhadap situasi yang penuh stres. Respons tersebut diberi nama sindroma adaptasi umum yakni sistem pertahanan otomatis yang menolong orang mengatasi tuntutan-tuntutan lingkungan. Teori ini menggunakan istilah stresor untuk menunjukkan stimulus dan stres yang berarti respon. Sopiah percaya bahwa walaupun bermacam-macam keadaan yang dapat mendorong respon stres, tetapi respon tersebut akan selalu sama.

Selanjutnya menurut Tunjung Sari (2011:3) menyebutkan bahwa :

stres merupakan ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar. Stres dalam jumlah yang besar akan menurunkan kinerja, dan untuk dapat mengelola stres yang dihadapi oleh tenaga kerja maka menuntut tindakan dari manajemen agar memotivasi staf tenaga kerja menghasilkan kinerja yang baik.

Menurut Handoko (2003:252), “motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan”. Pemberian motivasi kepada staf tenaga kerja dapat mempengaruhi aktivitas bagi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Tumbuhnya motivasi yang terjadi pada diri staf tenaga kerja menjadi suatu proses ke arah pencapaian tujuan pengelolaan sumber daya manusia. Untuk keberhasilan pengelolaan, perlu pemahaman terhadap keinginan staf tenaga kerja sebagai manusia yang memiliki harapan dan perlu pemahaman terhadap kebutuhan dari setiap individu yang terlibat di dalamnya yang akan memungkinkan terciptanya motivasi yang tinggi dari individu sendiri.

Salah satu unsur pengendalian manajemen untuk meningkatkan kinerja yaitu dengan dilakukannya penilaian kinerja, baik setiap staf tenaga kerja maupun untuk para eksekutif/manajer/kepala staf tenaga kerja. Oleh karena itu pengendalian manajemen dapat dirancang secara sistematis dan dijalankan secara periodik untuk dapat menghasilkan suatu penilaian yang objektif dan adil. Pada umumnya staf tenaga kerja yang memicu turunnya kinerja akibat stres terhadap pekerjaannya karena banyaknya tekanan-tekanan dan beban kerja yang menimbulkan turunnya motivasi seseorang yang berkaitan dengan pekerjaan. Oleh karena itu dengan penilaian kinerja tersebut akan bermanfaat bagi staf ataupun kepala staf yang dinilai prestasi kerjanya, maupun akan bermanfaat bagi organisasi atau lembaganya.

Penerapan unsur-unsur pengendalian manajemen tersebut, ditujukan untuk mengetahui apakah kegiatan masing-masing unit bisnis telah dilakukan mengarah pada tujuan yang ditentukan. Pengukuran kegiatan dapat dilihat dengan membandingkan tujuan yang diinginkan dengan prestasi yang telah dicapai oleh unit bisnis atau pusat pertanggungjawaban. Prestasi adalah suatu

keadaan yang menunjukkan tingkatan keberhasilan kegiatan manajemen, dalam istilah yang lebih populer saat ini disebut dengan kinerja (*performance*) yang merupakan kinerja baik bagi setiap individu staf tenaga kerja maupun untuk kepala staf tenaga kerja/atasan. Pengendalian manajemen perlu dirancang secara sistematis dan dijalankan secara periodik untuk dapat menghasilkan suatu penilaian yang objektif dan adil, karena penilaian kinerja tersebut akan bermanfaat bagi staf ataupun kepala staf tenaga kerja yang dinilai prestasi kerjanya, maupun akan bermanfaat bagi organisasi atau lembaganya.

Penilaian kinerja akan ada kaitannya dengan kontraprestasi serta untuk menyadarkan dan meyakinkan bagi atasan maupun bawahan mengenai pentingnya tindakan korelasi-perbaikan atas pekerjaan-pekerjaan yang telah dilakukan. Atasan juga akan dapat menilai kepuasan kerja para stafnya atas pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasarnya misalnya pengembangan karier, promosi jabatan, penyesuaian gaji/insentif dan sebagainya sebagai salah satu alat motivasi yang dipakai untuk penilaian kerjanya adalah anggaran yang berisi program-program jangka pendek sebagai penjabaran dari perencanaan strategis, karena anggaran dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi atasan dan stafnya agar bekerja secara ekonomis, efektif, dan efisien dalam mencapai target dan tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Penilaian kinerja itu penting karena berkaitan dengan imbalan, kontraprestasi, reward, sanksi atau hukuman, tergantung prestasi kerja yang dicapainya. Pemberian imbalan/kontraprestasi, sanksi yang sesuai, tepat seimbang dengan prestasi kerjanya, akan dapat mendorong/menumbuhkan motivasi kerja yang tinggi dan akhirnya menimbulkan kepuasan kerja, selanjutnya dapat menumbuhkan komitmen kerjasama organisasi dengan baik dan sehat.

Penelitian terdahulu tentang pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial melalui komitmen organisasi dan motivasi sebagai variabel intervening di 15 perusahaan di kota Semarang oleh Pramesthiningtyas (2011). Penelitian ini bertujuan untuk menguji partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial. Hal ini penting, karena dengan mengetahui besarnya pengaruh adanya partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial, maka atasan perusahaan dapat mengembangkan pendekatan partisipasi anggaran untuk menentukan keputusan yang optimal demi meningkatnya kinerja manajerial perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Marthen (2007) yang menguji pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (studi empiris pada karyawan perbankan di Makassar) yang menggunakan sampel pada karyawan perbankan. Alasan penggunaan sampel ini sebagaimana diketahui kondisi perbankan mengalami permasalahan yang cukup berat akibat dari adanya krisis moneter dan krisis ekonomi yang berkepanjangan. Adanya permasalahan perbankan yang cukup berat tersebut membawa dampak terhadap dilikuidasinya beberapa bank, direstrukturisasi, dan digabungkannya sejumlah bank, serta diambilalihnya beberapa bank oleh pemerintah

Pengambilalihan, restrukturisasi, dan penggabungan sejumlah bank yang diikuti dengan pemutusan hubungan kerja atau pengurangan sejumlah karyawan bank telah menambah kompleksitas permasalahan perbankan ini, sehingga akan meningkatkan beban kerja maupun permasalahan-permasalahan organisasi lainnya. Dampak permasalahan perbankan tersebut akan mempengaruhi kondisi psikologis para karyawan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan stres kerja, dimana stres kerja akan mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Perbedaan dari penelitian terdahulu ini mengambil sampel pada staf Pemerintah Daerah Kabupaten Soppeng. Alasan penggunaan sampel tersebut sebagaimana yang diketahui kinerja para staf kurang maksimal karena meningkatnya beban kerja yang dapat menimbulkan gejala stres. Dampak permasalahan tersebut dapat mempengaruhi motivasi kerja pada staf sehingga menurunnya kinerjanya. Hal ini disebabkan karena pada umumnya penilaian kinerja dilihat dari hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut bukan tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Proses penyusunan anggaran berhubungan erat dengan akuntansi. Akuntansi adalah suatu kegiatan jasa yang fungsinya adalah menyediakan data kuantitatif, terutama yang mempunyai kaitan dengan keuangan, dari satuan usaha ekonomi (Pramesthiningtyas, 2011:2). Jadi apabila dihubungkan dengan anggaran, data akuntansi merupakan salah satu sumber utama. Hal ini karena akuntansi menyediakan data historis dan aktual yang berkaitan dengan keuangan, yang memenuhi tujuan analisa dalam pengembangan rencana-rencana organisasi.

Penyusunan anggaran merupakan keterlibatan antara atasan dan bawahan dalam menentukan proses penggunaan sumber daya pada kegiatan dan operasi perusahaan. Pramesthiningtyas (2011:4), “partisipasi dalam penyusunan anggaran adalah tingkat keterlibatan dan pengaruh seseorang dalam proses penyusunan anggaran”. Proses penyusunan anggaran yaitu proses penetapan peran, yang diberikan kepada pihak-pihak yang berkaitan diberi peran untuk melaksanakan kegiatan pencapaian sasaran yang ditetapkan dalam anggaran.

Dengan uraian di atas, anggaran bisa digunakan untuk penilaian kinerja. Penyusunan anggaran yang dilakukan oleh staf tenaga kerja biasa memicu stres pada proses penyusunan anggaran untuk program kerja, yang biasanya

mempengaruhi motivasi yang membuat kinerja staf tenaga kerja menurun. Atas dasar inilah maka penelitian ini berjudul **“Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dalam Proses Penyusunan Anggaran Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Soppeng”**.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja dalam penyusunan anggaran
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja dalam penyusunan anggaran
3. Apakah stres kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja dalam penyusunan anggaran

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja dalam penyusunan anggaran.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dalam penyusunan anggaran
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja dalam penyusunan anggaran

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi institusi dapat menjadikan sebagai masukan tentang tingkat stres kerja, motivasi kerja, terhadap kinerja dalam proses penyusunan anggaran di Pemerintah Daerah Kabupaten Soppeng.

2. Bagi penulis sendiri mendapatkan pengalaman yang berharga yaitu dapat memperluas wawasan dan pengetahuan tentang stres kerja dan motivasi kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja dalam penyusunan anggaran
3. Sebagai bahan interpretasi kepada pihak –pihak yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi ini adalah :

BAB I PENDAHULUAN

Merupakan bab pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Berisikan tentang landasan teori yang akan menjabarkan teori – teori yang mendukung, dan juga kerangka pemikiran yang akan menjelaskan secara singkat permasalahan yang akan diteliti yaitu tentang apa yang seharusnya dan apa yang senyatanya sehingga timbul adanya hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Menjelaskan tentang rancangan penelitian, lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi, dan sampel, variabel – variabel dalam penelitian, metode analisis, serta pengujian hipotesis yang digunakan dalam memperoleh hasil dari penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berisikan penjabaran deskripsi obyek penelitian, analisis data, dan pembahasan yang dilakukan.

BAB V PENUTUP

Menguraikan kesimpulan, saran, dan keterbatasan dari penelitian yang dilakukan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Stres

Menurut Sopiah (2008 : 85):

stres merupakan suatu respons adaptif terhadap suatu situasi yang dirasakan menantang atau mengancam kesehatan seseorang. Stres merupakan akibat negatif dari kehidupan modern. Orang-orang merasa stres karena terlalu banyak pekerjaan, ketidakpahaman terhadap pekerjaan, beban informasi yang terlalu berat atau karena mengikuti perkembangan zaman. Kejadian-kejadian terjadi menimbulkan *distress*, yakni derajat penyimpangan fisik, psikis dan perilaku dan fungsi yang sehat.

Selanjutnya menurut Sopiah (2008 : 85) *distres* juga memiliki sisi positif, yang disebut dengan stres, yakni yang mengarah kepada hal-hal yang sehat, positif, hasil konstruktif dari kejadian penuh stres dan respons stres. *Eustres* adalah pengalaman stres yang tidak berlebihan, cukup untuk menggerakkan dan memotivasi orang agar dapat mencapai tujuan, dan berhasil dalam menghadapi tantangan hidup. Tunjung Sari (2011:3) menyebutkan bahwa, "stres merupakan ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar".

Sopiah (2008:85) berpendapat bahwa orang – orang hampir memiliki respons fisik yang konsisten terhadap situasi yang penuh stres. Respons tersebut diberi nama sindroma adaptasi umum (*general adaptation syndrome*), yakni sistem pertahanan otomatis yang menolong orang mengatasi tuntutan – tuntutan lingkungan. Sindroma ini memiliki tiga tingkatan yaitu :

1. Alarm

Persepsi yang menantang atau mengancam menyebabkan otak mengirimkan pesan biokimia ke berbagai bagian tubuh. Akibatnya terjadi peningkatan kecepatan pernafasan, tekanan darah, detak jantung, ketegangan otot dan respons fisik lainnya.

2. Resistensi

Kemampuan mengatasi perkembangan tuntutan lingkungan yang dimiliki seseorang berada pada tingkat di atas normal selama tingkat resistensi, karena tubuh digerakkan oleh berbagai mekanisme biokimia, psikis dan perilaku.

3. Kelelahan

Orang memiliki kapasitas resistensi yang terbatas sehingga jika sumber stres berlangsung lama maka pada akhirnya pindah ke tingkat kelelahan. Pada sebagian besar situasi, tingkatan ini merupakan bagian terakhir dari proses panjang sindroma adaptasi umum. Situasi tegang para pegawai akan berubah sebelum akibat destruktif dari stres menjadi nyata.

2.2 Pengertian Stres Kerja

Stres kerja muncul sebagai hasil kekurangsesuaian antara individu dengan lingkungan kerjanya. Walaupun pada umumnya dibahas dalam konteks yang negatif. Stres kerja juga memiliki nilai positif bagi individu untuk belajar dan tumbuh melalui pengalaman. Stres kerja merupakan stres yang timbul dari beban kerja yang berlebihan dan berbagai tekanan waktu dari tempat kerja. Umar (2005:6) mengemukakan bahwa stres kerja dapat muncul dari interaksi individu dengan pekerjaan yang dicirikan dengan perubahan-perubahan di dalam individu tersebut yang mendorongnya dari fungsi normal.

Menurut Hartanto dalam Marthen (2007: 10) terdapat beberapa hal yang berkaitan dengan stres kerja yaitu :

1. Stres kerja merupakan akibat dari karakteristik yang ada pada pekerjaan yang merupakan ancaman bagi seseorang.
2. Stres kerja merupakan hasil interaksi dari kondisi dengan *trait* (sifat) yang ada pada karyawan, sehingga menimbulkan perubahan pada fungsi fisiologis, psikologis, ataupun keduanya.
3. Stres kerja merupakan suatu kondisi di mana tuntutan pekerjaan yang ada ternyata jauh melampaui kemampuan pekerja untuk mengatasinya.

Dari beberapa uraian di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja dapat terjadi karena banyaknya beban kerja yang diberikan kepada karyawan. Beban kerja tersebut dapat memberikan tekanan dan akan mengakibatkan timbulnya stres kerja.

2.2.1 Faktor – faktor Penyebab Stres Kerja

Umar (2005:6) menyatakan bahwa beberapa sumber potensial penyebab stres kerja yang mempengaruhi karyawan dapat muncul baik dari dalam maupun luar organisasi. Beberapa sumber potensial penyebab stres kerja tersebut antara lain dapat disebutkan sebagai berikut ini :

1. *Extraorganizational Stressors*
Extraorganizational stressors meliputi perubahan sosial atau teknologi, keluarga, relokasi, kondisi ekonomi dan finansial, ras dan golongan serta kondisi masyarakat.
2. *Organizational Stressors*
Meskipun sebuah organisasi tersusun dari beberapa kelompok ataupun individu, namun masih ada lagi dimensi *level* makro, yang sangat unik pada sebuah organisasi yang mengandung sumber potensial stres.
3. *Group Stressors*
Group stressor dapat dikategorikan menjadi tiga aspek yaitu *lack of group cohesiveness, lack of social support, dan intraindividual, interpersonal and intergroup conflict.*
4. *Individual Stressors*
Salah satu sumber potensial stres yang timbul dari watak individu dan berhubungan dengan tugas dan pekerjaan yang dimilikinya dapat berupa *role conflict, ambiguity, dan individual disposition, seperti Type A personality patterns, personal control, learned helplessness, self efficacy, dan psychological hardiness.*

Selanjutnya Sopiah (2008 : 87) menyatakan, “*stresor* adalah penyebab stres, yakni apa saja kondisi lingkungan tempat tuntutan fisik dan emosional pada seseorang”. Terdapat banyak *stresor* dalam organisasi dan aktivitas hidup lainnya. *Stresor* yang berhubungan dengan pekerjaan terbagi menjadi empat tipe utama yaitu :

1. Lingkungan fisik
Beberapa *stresor* ditemukan dalam lingkungan fisik pekerjaan, seperti terlalu bising, kurang baiknya penerangan atau pun risiko keamanan.
2. Stres karena peran atau tugas
Stresor karena peran/ tugas termasuk kondisi di mana para pegawai mengalami kesulitan dalam memahami apa yang menjadi tugasnya, peran yang dilakukan, dirasakan terlalu berat atau memainkan berbagai peran di tempat bekerja. *Stresor* ini memiliki empat penyebab utama, yakni :
 - a. Konflik peran
 - b. Peran mendua/ambiguitas
 - c. Beban kerja
 - d. Karakteristik tugas (*task characteristics*)

3. Penyebab stress antar pribadi (*inter- personal stressors*)
Stresor ini akan semakin bertambah ketika karyawan dibagi dalam divisi – divisi dalam suatu departemen yang dikompetisikan untuk memenangkan target sebagai divisi terbaik dengan *reward* yang menggiurkan.
4. Organisasi
 Banyak sekali ragam penyebab stres yang bersumber dari organisasi. Pengurangan jumlah pegawai merupakan salah satu penyebab stres yang tidak hanya untuk yang kehilangan pekerjaan, namun juga untuk yang masih tinggal bekerja.

2.2.2 Dampak Stres Kerja

Kenyataan mayoritas menganggap bahwa stres adalah sebuah fenomena atau masalah yang hanya memberikan dampak negatif bagi seseorang yang mengalaminya. Sopiah (2008:91) menyatakan terdapat dampak atau akibat dari stres bisa dilihat pada tiga aspek, yaitu :

1. Fisik
 Akibat stres pada fisik mudah dikenali. Ada sejumlah penyakit yang disinyalir karena orang tersebut mengalami stres yang cukup tinggi dan berkepanjangan, di antaranya adalah penyakit jantung, bisul, tekanan darah tinggi, sakit kepala, gangguan tidur, dan tambah sakit jika sedang menderita sakit.
2. Psikis
 Dampak stres pada aspek psikis bisa dikenali, di antaranya adalah ketidakpuasan kerja, depresi, kelelahan, kemurungan dan kurang bersemangat.
3. Perilaku
 Akibat stres bisa dikenali dari perilaku, yaitu kinerja rendah, naiknya tingkat kecelakaan kerja, salah dalam mengambil keputusan, tingkat absensi kerja tinggi, dan agresi di tempat kerja.

Namun, selain dampak negatif stres juga memiliki dampak yang positif, seperti motivasi pribadi, rangsangan untuk bekerja lebih keras, dan meningkatkan inspirasi hidup yang lebih baik.

2.2.3 Strategi Manajemen Stres Kerja

Program penanggulangan stres yang dalam perusahaan lebih dikenal dengan istilah “manajemen stress”. Sopiah (2008 : 94) menyatakan ada lima hal yang harus diperhatikan dalam strategi manajemen stres yaitu :

1. *Remove the stressor*

Ada banyak cara untuk menghilangkan sumber stres di tempat kerja. Salah satu solusi terbaik adalah dengan memberdayakan para pegawai sehingga memiliki kontrol yang lebih atas pekerjaan dan lingkungan pekerjaan.

2. *Withdraw from the stressor*

Para pegawai biasanya mengalami stres ketika tinggal dan bekerja dalam *culture* yang berbeda. Tidak cukup dengan asumsi–asumsi dan harapan yang umum. Para ekspatriat harus membayar kontan, bagaimana cara berpikir, bersikap dan bertindak dipersepsikan atau direspons lingkungannya. Perlu waktu dan keinginan yang kuat agar mampu beradaptasi dengan cepat dengan lingkungan baru.

3. *Change stress perception*

Tingkat stres yang dialami pegawai dalam situasi yang sama mungkin dapat berbeda antara satu individu dengan yang lain. Hal ini disebabkan adanya perbedaan persepsi. Oleh karena itu sebenarnya stres dapat diminimumkan melalui perubahan persepsi atas situasi yang ada. Dapat dengan memperkuat *self-efficacy* dan *self-esteem* sehingga dapat menerima pekerjaan sebagai tantangan dan bukan ancaman.

4. *Control stress consequences*

Kadang–kadang para pegawai tidak dapat mengendalikan stres yang dialaminya. Program gaya hidup sehat akan membantu pegawai belajar bagaimana gaya hidup yang sehat. Mengendalikan stres dengan baik tentu sangat bermanfaat, walau tidak semua orang mampu melakukannya. Kebanyakan orang memerlukan orang lain untuk membantunya agar dapat mengatasinya dengan baik.

5. *Receive social support*

Dukungan lingkungan sekitar dapat mengurangi stres yang dialami seseorang. Dalam suatu organisasi, ada tiga hal yang bisa dilakukan untuk memberikan dukungan kepada pegawai yang mengalami stres, yaitu : pertama, memperbaiki persepsi bahwa setiap pegawai bernilai dan berguna. Kedua, menyediakan informasi untuk membantunya memahami masalah yang sesungguhnya yang memungkinkan untuk menghilangkan sumber stres. Dan ketiga, dukungan emosional dari yang lain dapat secara langsung membantu mengurangi stres.

2.3 Motivasi Kerja

Definisi motivasi diawali dengan tinjauan terhadap beberapa karakteristik pokok motivasi. Pada dasarnya ada beberapa karakteristik pokok motivasi yaitu : usaha, kemauan yang kuat dan arah atau tujuan.

Menurut Sopiah (2008:169) :

motivasi adalah keadaan di mana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil – hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya.

Tampubolon (2004:80) mengemukakan bahwa:

motivasi berhubungan dengan arah perilaku, kekuatan respons (yaitu usaha) setelah karyawan memilih mengikuti tindakan tertentu, dan juga ketahanan perilaku atau berapa lama orang itu terus – menerus berperilaku menurut cara tertentu. Pandangan lain menyarankan bahwa analisis tentang motivasi harus dipusatkan

pada faktor – faktor yang mendorong dan mengarahkan kegiatan seseorang.

Motivasi merupakan fungsi dari berbagai macam variabel yang saling mempengaruhi. Ini merupakan suatu proses yang terjadi dalam diri manusia atau suatu proses psikologis. Terkadang sering terjadi bahwa motivasi hanya dihubungkan dengan tindakan atau perilaku yang tampak nyata. Ini mungkin benar dan mungkin pula tidak benar, sebab sebagaimana telah dikemukakan motivasi sesungguhnya merupakan proses psikologis terjadi interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, proses belajar, dan pemecahan persoalan (Indrawijaya, 2000:67)

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Banyak istilah yang digunakan untuk menyebutkan motivasi (*motivation*) atau motif, antara lain kebutuhan (*need*), desakan (*urge*), keinginan (*wish*), dan dorongan (*drive*). Motivasi yang diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan–kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya (Handoko, 2003:252).

2.3.1 Teori Motivasi

Menurut Ikhsan (2005:50) teori motivasi dikelompokkan menjadi tiga kelompok yaitu teori kepuasan & kebutuhan, teori proses dan teori prestasi yaitu:

1. Teori kepuasan

Secara ringkas, kelima hierarki kebutuhan manusia oleh Maslow dijabarkan sebagai berikut :

- a. Kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan fisik, seperti rasa lapar, rasa haus, kebutuhan akan perumahan, pakaian, dan lain sebagainya.

- b. Kebutuhan akan keamanan, yaitu kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan dari bahaya, ancaman, perampasan, atau pemecatan.
- c. Kebutuhan sosial yaitu kebutuhan akan rasa cinta dan kepuasan dalam menjalin hubungan dengan orang lain, kebutuhan akan kepuasan dan perasaan memiliki serta diterima dalam suatu kelompok, rasa kekeluargaan, persahabatan, dan kasih sayang.
- d. Kebutuhan akan penghargaan, yaitu kebutuhan akan status atau kedudukan, kehormatan diri, reputasi, dan prestasi.
- e. Kebutuhan akan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan pemenuhan diri untuk mempergunakan potensi ekspresi diri dan melakukan apa yang paling sesuai dengan dirinya.

Teori tentang kebutuhan dan kepuasan ini mempunyai banyak pengaruh terhadap pengendalian akuntansi yang meliputi :

- a. Pertanyaan yang berhubungan dengan konsep motivasi umumnya yang digunakan dalam buku – buku teks.
- b. Seringnya istilah motivasi menjadi catatan mendasar yang menjadi bahan perhitungan dalam pembayaran bonus akibat kemungkinan adanya motivasi.

2. Teori proses

Teori ini berusaha agar setiap pekerja giat sesuai dengan harapan organisasi perusahaan. Daya penggerakannya adalah harapan akan diperoleh si pekerja. Dalam hal ini teori motivasi proses yang dikenal seperti :

- a. Teori harapan disebut juga dengan teori valensi atau teori instrumentalis. Ide dasar dari teori ini adalah bahwa motivasi ditentukan oleh hasil yang diharapkan akan diperoleh seseorang sebagai akibat dari tindakannya. Variabel–variabel kunci dalam teori harapan adalah usaha, hasil, harapan, instrumen–instrumen yang berkaitan dengan hubungan antara hasil tingkat pertama dengan hasil tingkat kedua, hubungan antara prestasi dan imbalan atas pencapaian prestasi, serta valensi yang berkaitan dengan kadar kekuatan dan keinginan seseorang terhadap hasil tertentu.
- b. Teori keadilan, secara umum merupakan bentuk dasar dari konsep hubungan pertukaran sosial. Para individu mempertimbangkan input dan output menjadi suatu nilai yang tidak sebanding. Ketidakadilan dibagi menjadi dua bentuk dan keduanya diakibatkan dari peran motivasi yang merugikan satu sama lain. Jika para individu merasa bahwa kualitas dari suatu kejadian adalah tidak layak, maka ketidakpuasan akan menimbulkan kemarahan dan frustrasi atas kejadian tersebut. Jika mereka merasa kualitas dari suatu kejadian adalah tidak baik dan tidak menguntungkan, maka hal tersebut akan menimbulkan perasaan bersalah. Apabila ketidakadilan dapat

memengaruhi motivasi, para individu akan termotivasi untuk mengurangi ketegangan yang disebabkan karena merasakan sesuatu yang tidak adil. Dengan kata lain, besarnya ketidakpuasan akan memengaruhi motivasi. Teori ini menggambarkan kenyataan bahwa pembayaran – pembayaran relatif tidak mutlak menjadi perhitungan yang mempunyai pengaruh kuat.

c. Teori Penguatan

Teori ini mengemukakan bahwa perilaku merupakan fungsi dari akibat yang berkaitan dengan perilaku tersebut. Teori penguatan memiliki konsep dasar yaitu pusat perhatian, kontinjensi penguatan dan karyawan (misalnya prestasi kerja) dengan pemberian penguatan (imbalan), maka semakin besar pengaruhnya terhadap perilaku.

3. Teori prestasi

Teori ini digunakan untuk menjawab permasalahan yang berhubungan dengan teori kebutuhan dan kepuasan. Riset yang dilakukan oleh McClelland memberikan hasil bahwa terdapat tiga karakteristik dari orang yang memiliki kebutuhan prestasi yang tinggi yaitu :

- a. Orang yang memiliki kebutuhan prestasi yang tinggi memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pelaksanaan suatu tugas atau pencarian solusi atas suatu permasalahan. Akibatnya, mereka lebih suka bekerja sendiri daripada dengan orang lain. Apabila suatu pekerjaan membutuhkan orang lain, mereka lebih suka memilih orang yang kompeten dibanding sahabat.
- b. Orang yang memiliki kebutuhan prestasi yang tinggi cenderung menetapkan tingkat kesulitan tugas yang moderat dan menghitung risikonya.
- c. Orang yang memiliki kebutuhan prestasi yang tinggi memiliki keinginan yang kuat untuk memperoleh umpan balik atau tanggapan atas pelaksanaan tugasnya.

2.4 Kinerja

Kinerja karyawan sangat diharapkan oleh suatu perusahaan dalam rangka merealisasikan tujuan–tujuan perusahaan, baik tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. Kinerja karyawan sebagai kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Kinerja dalam hal ini adalah membicarakan hasil kerja yang telah dibuktikan oleh seorang karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya yang diberikan oleh perusahaan, sehingga akan terlihat hasil yang sudah dibuktikan. Menurut Ananta (2011: 8), “kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang

ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi”. Kinerja karyawan sebagai kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja dalam hal ini adalah membicarakan hasil kerja yang telah dibuktikan oleh seorang karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab, sehingga di sini dapat di lihat hasil yang dibuktikan,

Selanjutnya menurut Ananta (2011 :8) :

kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang sangat kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi para ekonomi.

Penilaian kinerja adalah salah satu tugas penting untuk dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan. Walaupun demikian, pelaksanaan kinerja yang obyektif bukanlah tugas yang sederhana, penilaian harus dihindarkan dari adanya *“like and dislike”* dari penilai, agar obyektivitas penilaian dapat terjaga (Novitasari dalam Marthen, 2007 : 22). Penilaian kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan.

2.5 Pengertian Anggaran

Anggaran sebagai suatu sistem, nampaknya cukup memadai untuk dipergunakan sebagai alat perencanaan, koordinasi dan pengendalian dari seluruh kegiatan suatu organisasi. Menurut Made (2006:81), “dengan mempergunakan anggaran, suatu organisasi akan dapat menyusun perencanaan dengan lebih baik sehingga koordinasi dan pengendalian yang dilakukan dapat memadai pula.

Menurut Zaenuri (2009:30),

anggaran adalah perencanaan keuangan untuk masa depan perusahaan yang memuat tujuan dan tindakan dalam mencapai tujuan–tujuan tersebut. Anggaran dapat digunakan oleh organisasi

sebagai pedoman untuk menilai kinerja dan juga sebagai alat memotivasi kinerja para anggota organisasi.

Selanjutnya Cahyono (2007:6),

anggaran adalah suatu pernyataan formal yang dibuat oleh manajemen tentang rencana-rencana yang akan dilakukan pada masa yang akan datang dalam suatu periode tertentu, yang akan digunakan sebagai pedoman dalam pelaksanaan kegiatan selama periode tersebut .

Anggaran yang telah disusun mempunyai peranan. Pertama, anggaran berperan sebagai perencanaan, yaitu bahwa anggaran tersebut berisi ringkasan rencana-rencana keuangan organisasi di masa yang akan datang, kedua, anggaran berperan sebagai kriteria kinerja, yaitu anggaran dipakai sebagai sistem pengendalian untuk mengukur kinerja manajerial. Sebagai alat penilaian kinerja, anggaran merupakan suatu komitmen antara manajer dengan atasannya, karena anggaran merupakan alat penilaian atas kesanggupan manajer dengan kenyataan yang dapat dicapai di waktu mendatang. Anggaran berfungsi sebagai alat pengendali dengan cara membandingkan antara anggaran dan realisasinya, diharapkan dapat dicapai kesesuaian dan keselarasan (Cahyono, 2007:7).

Made (2006:81) menyatakan bahwa “anggaran pemerintah dan anggaran organisasi perusahaan, sebenarnya tidak jauh berbeda baik dalam proses penyusunan maupun dalam tujuan dibuatnya anggaran”. Disusunnya dan diterapkan anggaran yang baik dalam suatu kegiatan membawa beberapa manfaat yaitu :

1. Sebagai suatu bantuan dalam membuat dan mengkoordinasikan perencanaan jangka pendek.
2. Sebagai suatu alat untuk mengkomunikasikan rencana-rencana kepada berbagai bagian/unit kerja/manajer pusat pertanggung jawaban.

3. Sebagai suatu cara pemberian motivasi kepada bagian/manajer untuk mencapai tujuannya.
4. Sebagai suatu tolok ukur untuk mengendalikan kegiatan secara kontinu.
5. Sebagai suatu pedoman untuk mengevaluasi prestasi bagian/manajer pusat pertanggungjawaban.
6. Sebagai suatu cara mendidik bagian/manajer.

2.5.1 Penyusunan Anggaran

Menurut Zaenuri (2009:30),

sistem penganggaran merupakan suatu kombinasi dari arus informasi dengan prosedur dan proses administratif yang umumnya merupakan bagian integral dari perencanaan jangka pendek dan pengendalian dari suatu organisasi.

Berdasarkan pernyataan tersebut dapat diungkapkan bahwa anggaran yang ada dalam sistem penganggaran senantiasa diharapkan dan diusahakan untuk dilaksanakan oleh setiap perusahaan, mengingat manfaat yang akan diperoleh perusahaan apabila sistem penganggaran dilakukan.

Zaenuri (2009:30) mengemukakan bahwa anggaran yang telah disusun memiliki dua peranan. Pertama, anggaran berperan sebagai perencanaan, yaitu bahwa anggaran tersebut berisi tentang ringkasan rencana –rencana keuangan organisasi di masa yang akan datang. Kedua, anggaran berperan sebagai kriteria kinerja, yaitu anggaran dipakai sebagai sistem pengendalian untuk mengukur kinerja manajerial. Seiring dengan peranan tersebut anggaran tersebut, bahwa kunci dari kinerja yang efektif adalah apabila tujuan dari anggaran tercapai.

Selanjutnya menurut Zaenuri (2009:30) menyatakan bahwa ketika suatu standar atau tujuan yang ditetapkan, maka karyawan juga memiliki tanggung jawab pribadi untuk mencapainya karena mereka ikut serta terlibat dalam

penyusunan anggaran. Partisipasi dalam proses penganggaran dapat meningkatkan motivasi untuk mencapai target yang ditetapkan dalam anggaran.

Apabila dikaitkan dengan anggaran, maka dalam proses penyusunan anggaran mungkin akan lebih efektif dalam kondisi karyawan mempunyai motivasi yang tinggi, begitu pula sebaliknya.

Proses penyusunan anggaran yaitu proses penetapan peran, yang diberikan kepada pihak-pihak yang berkaitan untuk melaksanakan kegiatan pencapaian sasaran yang ditetapkan dalam anggaran. Secara garis besar, penyusunan anggaran dibagi menjadi 3 kelompok (Pramesthiningtyas, 2011:3), yaitu:

1. *Top down approach* (bersifat dari atas-ke-bawah)
Dalam penyusunan anggaran ini, manajemen senior menetapkan anggaran bagi tingkat yang lebih rendah sehingga pelaksana anggaran hanya melakukan apa saja yang telah disusun.
2. *Bottom up approach* (bersifat dari bawah-ke-atas)
Anggaran sepenuhnya disusun oleh bawahan dan selanjutnya diserahkan atasan untuk mendapatkan pengesahan. Dalam pendekatan ini, manajer tingkat yang lebih rendah berpartisipasi dalam menentukan besarnya anggaran.
3. Kombinasi *top down* dan *bottom up*
Kombinasi antara kedua pendekatan inilah yang paling efektif. Pendekatan ini menekankan perlunya interaksi antara atasan dan bawahan secara bersama-sama menetapkan anggaran yang terbaik bagi perusahaan.

2.5.2 Konsep Sistem Pengendalian Manajemen

Pengendalian manajemen merupakan salah satu dari beberapa tipe aktivitas perencanaan dan pengendalian yang ada dalam suatu organisasi. Beberapa aktivitas yang termasuk dalam pengendalian manajemen seperti perencanaan aktivitas yang akan dilakukan, pengkoordinasian aktivitas, pengkomunikasian informasi, pengevaluasian informasi, dan pembuatan keputusan.

Cahyono (2007:2) mendefinisikan,

sistem pengendalian manajemen sebagai sebuah proses seorang manajer dalam memastikan sumberdaya yang diperoleh dan

dipergunakan secara efektif dan efisien dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam kaitan dengan sistem pengendalian manajemen dengan anggaran, pengendalian anggaran merupakan sasaran utama dari sistem pengendalian manajemen.

Cahyono (2007:3) mencatat bahwa “tujuan utama atas anggaran adalah sebagai informasi yang bermanfaat untuk monitoring dan motivasi personel”. Atribut kompensasi insentif diteliti dalam rerangka kerja kontinjensi dan merupakan kriteria kinerja (seperti gaji, bonus), frekwensi pembayaran dan tingkat subyektivitas dalam menentukan kompensasi insentif. Tiga komponen penting sistem pengendalian berdasarkan kinerja adalah proses penetapan standar, keketatan standar dan insentif berdasarkan standar. Proses yang digunakan untuk menetapkan standar kinerja, mempengaruhi keketatannya dan pada gilirannya, mempengaruhi penghargaan yang diterima untuk kinerja yang melampaui standar kinerja.

Sistem adalah suatu rangkaian kegiatan yang terdiri dari beberapa komponen/unsur yang antara satu dengan lainnya saling kait-mengkait bekerjasama guna mencapai suatu tujuan bersama. Pengendalian Manajemen adalah suatu usaha organisasi untuk mengarahkan seseorang eksekutif dengan cara-cara atau sistem tertentu guna mempertahankan/mencapai suatu keadaan yang diinginkan. Kinerja artinya adalah sesuatu prestasi hasil pelaksanaan suatu pekerjaan/tugas. Dilihat dari fungsinya anggaran dapat berfungsi sebagai alat perencanaan, alat koordinasi dan alat pengendalian maupun sebagai dasar untuk penilaian kinerja manajemen.

Penilaian kinerja itu penting karena berkaitan dengan imbalan, kontraprestasi, reward, sanksi atau hukuman, tergantung prestasi kerja yang dicapainya. Pemberian imbalan/kontraprestasi, sanksi yang sesuai, tepat seimbang dengan prestasi kerjanya, akan dapat mendorong/menumbuhkan motivasi kerja yang tinggi dan akhirnya menimbulkan kepuasan kerja,

selanjutnya dapat menumbuhkan komitmen kerjasama organisasi dengan baik dan sehat. Motivasi itu timbul dari dalam diri seseorang, sedangkan motivasi dari luar diri seseorang adalah merupakan rangsangan yang mempengaruhi motivasi seseorang. Motivasi dan kecenderungan untuk bertindak, tercermin dalam reaksi seseorang terhadap rangsangan pengendalian manajemen dalam organisasi. Tujuan-tujuan orang menjadi anggota organisasi karena mereka percaya melakukan semacam itu, tujuan-tujuan pribadi mereka akan tercapai yang mencerminkan (kebutuhan fisik dan mental).

Maka dalam sistem pengendalian manajemen membutuhkan informasi apa saja yang mempengaruhi perilaku manusia, oleh karena itu pihak manajemen harus peka, tanggap terhadap kebutuhan pribadi yang dirasakan oleh setiap anggota organisasinya. Anggaran sebagai alat perencanaan kegiatan publik yang dinyatakan dalam satuan moneter sekaligus dapat digunakan sebagai alat pengendalian. Agar fungsi pengendalian dan pengawasan dapat berjalan dengan baik, maka sistem anggaran serta pencatatan atas penerimaan dan pengeluaran harus dilakukan dengan cermat dan sistematis agar mendapatkan hasil yang baik.

2.6 Hubungan antara Stres, Motivasi, Kinerja dalam Proses Penyusunan Anggaran

Beberapa studi yang dilakukan oleh peneliti yang mengkaji hubungan antara stres, motivasi, dan kinerja dalam proses penyusunan anggaran. Stres merupakan suatu respons adaptif terhadap situasi yang dirasakan menantang atau mengancam kesehatan seseorang. Motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Kinerja adalah hasil kerja yang

dibuktikan oleh seseorang karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya sehingga bisa dilihat hasil yang sudah dibuktikan.

Penyusunan anggaran merupakan proses penetapan peran, dimana pihak-pihak yang berkaitan diberi peran untuk melaksanakan kegiatan pencapaian sasaran yang ditetapkan dalam anggaran. Hal ini saling berhubungan karena stres yang dikaitkan dengan pekerjaan akan menimbulkan turunnya motivasi seseorang yang berkaitan dengan pekerjaan yang mengakibatkan kinerja seseorang kurang begitu maksimal. Biasanya di dalam suatu situasi, kuantitas stres yang rendah sampai sedang memungkinkan seseorang melakukan pekerjaannya dengan lebih baik karena membuat mampu meningkatkan intensitas kerja, kewaspadaan, dan kemampuan berinteraksi. Sedangkan tingkat stres tinggi atau bahkan tingkat sedang berkepanjangan akhirnya akan menyebabkan kinerja yang merosot secara drastis. Sama halnya apabila dikaitkan dengan stres dan motivasi terhadap kinerja dalam penyusunan anggaran karena banyak tekanan dan beban kerja yang membuat seseorang menjadi stres sehingga menurunnya motivasi seseorang.

2.7 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Nama	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
Janiarti Siola Marthen, (2007)	Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan(studi empiris pada karyawan perbankan di Makassar)	Metode analisis data, metode analisis regresi sederhana dan berganda	Variabel stres kerja dan motivasi kerja secara simulatan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
Siti Pepriyani, (2011)	Pengaruh stres kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Madu Baru Yogyakarta	Metode regresi linear berganda dengan model OLS (Ordinary Last Square)	Variabel stres kerja, motivasi dan gaya kepemimpinan secara serentak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berlanjut

... Lanjutan Tabel 2.1

Nama	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
Hermita, (2011)	Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Semen Tonasa (PERSERO) Pangkep	Metode analisis regresi berganda	Terdapat dua variabel yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja yaitu stressor individu dan kelompok. Sedangkan untuk faktor stressor organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawannya.
Ratna Restu Noviandari, (2007)	Analisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus PT. Pos Indonesia (PERSERO) Jakarta Timur 13000)	Menggunakan uji chi-square dan analisis SEM (Structural Equation Modeling)	Terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara stres kerja dan kinerja karyawan.

Berlanjut

... Lanjutan Tabel 2.1

Nama	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
Hulaifah Gaffar, (2012)	Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Mandiri (PERSERO) TBK Kantor Wilayah X Makassar	Analisis regresi linear berganda	Stressor individu memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan faktor stressor organisasi memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan.
Anoki Herdian Dito, (2010)	Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Slamet Langgeng Purbalingga dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening	Analisis regresi linear berganda	Kompensasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi kerja sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja menjadi variabel yang memediasi antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Berlanjut

... Lanjutan Tabel 2.1

Nama	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
Dwi Septianto, (2010)	Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus PT Pataya Raya Semarang)	Analisis regresi linear berganda	Terdapat pengaruh negatif antara lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan
Agus purnomo, (2010)	Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap partisipasi kerja karyawan di PT. Djitoe Tobacco Surakarta	Analisis regresi linear berganda	Hubungan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap partisipasi kerja berpengaruh secara simultan maupun parsial.

Berlanjut

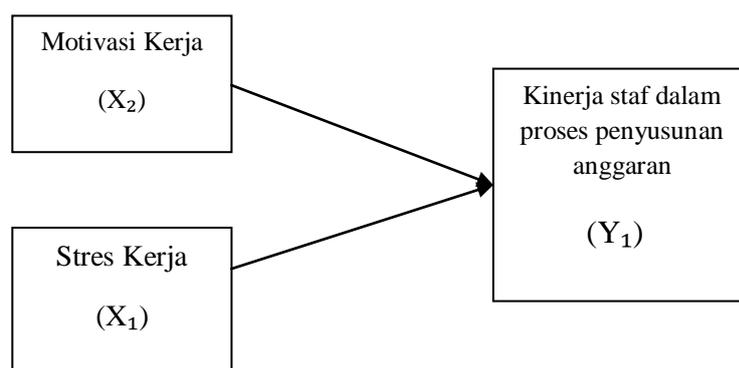
... Lanjutan Tabel 2.1

Nama	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
Frans Farlen, (2011)	Pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT.United Tractors, Tbk Samarinda)	Analisis regresi linear berganda	Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan
Anandhika Angga Manhennoko, (2011)	Pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai bidang keuangan pada pemerintahan daerah Kabupaten Demak	Analisis regresi linear berganda	Terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hasil komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Sumber: data diolah

2.8 Kerangka Teoritis

Berdasarkan dari hasil penelitian terdahulu dan teori yang telah dilakukan oleh Marthen (2007) yaitu kinerja karyawan sebagai variabel yang diukur dengan melihat pengaruh interaksi antara stres dengan motivasi kerja. Pada penelitian ini akan mengambil sampel pada Pemerintah Daerah Kabupaten Soppeng tentang pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja dalam penyusunan anggaran, yang diketahui bahwa pengaruh stres kerja dapat berbeda –beda antara satu staf tenaga kerja ke staf tenaga kerja lainnya. Orang – orang yang mengalami stres bisa menjadi *nervous* dan merasakan kekuatiran kronis yang dapat menurunnya motivasi kerja yang dapat mempengaruhi kinerja staf tenaga kerja. Didalam penelitian ini dikaitkan juga pengaruh stres dan motivasi pada saat penyusunan anggaran. Anggaran biasa digunakan untuk penilaian kinerja, penyusunan anggaran yang dilakukan oleh staf tenaga kerja biasanya tidak sesuai dengan yang dianggarkan. Hal ini biasanya memicu stres terhadap staf tenaga kerja dan menurunnya motivasi seseorang karena banyaknya beban kerja dan tekanan. Maka dari itu kerangka dasar teoritis dapat digambarkan seperti gambar 2.1 :



Gambar 2.1

Kerangka Teoritis Penelitian

2.9 Hipotesis Penelitian

Variabel penelitian ini terdiri dari variabel independen yaitu stres kerja dan motivasi kerja, dan variabel terikat kinerja staf dalam proses penyusunan anggaran. Pengukuran akan dilakukan terhadap indikator –indikator dari setiap variabel. Masing – masing indikator akan dijabarkan dalam beberapa item yaitu :

1. Variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja staf dalam proses penyusunan anggaran;
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja staf dalam proses penyusunan anggaran;
3. Variabel stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja staf dalam proses penyusunan anggaran.