

**HUBUNGAN ANTARA PENGAWASAN PIMPINAN DENGAN
KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT HAJI PROVINSI
SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi
Universitas Medan Area

Oleh :

MUHAMMAD ADILLAH

148600316



FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2018

LEMBAR PENGESAHAN

Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area dan Diterima Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana (S1) Psikologi

Pada Tanggal

23 Agustus 2018

Mengesahkan Fakultas Psikologi

Universitas Medan Area

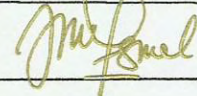
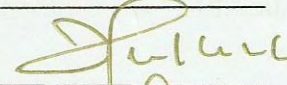
Dekan

Prof. Dr. H. Abdul Munir, M. Pd

Dewan Penguji

1. Dra. Mustika Tarigan, M.Psi
2. Anna Wati Dewi Purba, S.Psi, M.Si
3. Drs. Mulia Siregar, M.Psi
4. Shirley Melita S., M.Psi, Psikolog

Tanda Tangan



LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Hubungan antara Pegawai Pimpinan dengan
Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Haji
Provinsi Sumatra Utara

Nama Mahasiswa : Muhammad Adillah

NPM : 14.860.0316

Bagian : Psikologi Industri dan Organisasi

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

(Drs. Mulia Siregar, M.Psi)

Pembimbing II

(Shirley Melita S., M.Psi, Psikolog)

Kepala Bagian



(Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi)

Dekan



(Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd)

Tanggal Lulus

23 Agustus 2018

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa apa yang tertulis dalam skripsi ini adalah benar adanya dan merupakan hasil karya saya sendiri. Segala kutipan karya pihak lain telah saya tulis dengan menyebutkan sumbernya. Apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiasi maka saya rela gelar keserjanaan saya dicabut.



Medan, 23 Agustus 2018

Peneliti



Muhammad Adillah

14.860.0316

**HUBUNGAN ANTARA PENGAWASAN PIMPINAN DENGAN
KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT HAJI PROVINSI
SUMATERA UTARA**

Abstrak

Muhammad Adillah

14.860.0316

Skripsi

Fakultas Psikologi Universitas Medan Area

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara pengawasan pimpinan dengan kepuasan kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Haji Medan. Subjek penelitian adalah perawat yang berusia 25-45 tahun, yang berjumlah 50 orang. Sampel dipilih menggunakan teknik *Purposive sampling*. Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan dua skala, yaitu skala pengawasan dan skala kepuasan kerja. Analisis data menggunakan teknik korelasi *product moment* (r_{xy}) yaitu sebesar 0.511 dengan $P = 0,000 < 0,01$, artinya terdapat hubungan positif dan signifikan antara pengawasan pimpinan dengan kepuasan kerja pada perawat yang menunjukkan bahwa semakin tinggi pengawasan pimpinan maka semakin tinggi kepuasan kerja. Sebaliknya semakin rendah pengawasan pimpinan maka semakin rendah kepuasan kerja. Pengawasan pimpinan dalam penelitian ini tergolong tinggi (mean empirik = 38,76 > mean hipotetik = 37,5 dimana selisihnya melebihi bilangan SD = 6,045). Dan kepuasan kerja juga tergolong tinggi (mean empirik = 38,90 > mean hipotetik = 37,5 dimana selisihnya melebihi bilangan SD = 5,003). Adapun koefisien determinasi dari korelasi tersebut sebesar $R^2 = 0,261$. Pengawasan memberikan sumbangan terhadap kepuasan kerja sebesar 26,1%.

Kata Kunci : Pengawasan pimpinan, kepuasan kerja, perawat.

**RELATIONSHIP BETWEEN LEADER SUPERVISION AND THE
SATISFACTION OF NURSE WORKING IN HAJI HOSPITAL PROVINCE
OF SUMATERA UTARA**

Abstrak

Muhammad Adillah

14.860.0316

Skripsi

Psychology Faculty of Medan Area University

This study aims to look at the relationship between leadership supervision and job satisfaction in nurses at the Medan Haji General Hospital. Research subjects were nurses aged 25-45 years, totaling 50 people. Samples were selected using purposive sampling technique. Data retrieval is done using two scales, namely the scale of supervision and the scale of job satisfaction. Data analysis using product moment correlation technique (r_{xy}) that is equal to 0.511 with $P = 0.000 < 0.01$, meaning that there is a positive and significant relationship between supervisory supervision and job satisfaction in nurses which indicates that the higher the leadership supervision, the higher the job satisfaction. Conversely, the lower the supervision of the leadership, the lower the job satisfaction. Supervision of leadership in this study is high (empirical mean = 38.76 > mean hypothetical = 37.5 where the difference exceeds SD number = 6.045). And job satisfaction is also classified as high (empirical mean = 38.90 > mean hypothetical = 37.5 where the difference exceeds SD = 5,003). The coefficient of determination of the correlation is $R^2 = 0.261$. Supervision contributes to job satisfaction of 26.1%.

Keywords: Supervision of leadership, job satisfaction, nurses.

KATA PENGANTAR

Segala Puji dan Syukur saya ucapkan atas kehadiran Allah Yang Maha Kuasa yang senantiasa melimpahkan rahmatnya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi penelitian ini. Tak hentinya saya mengucapkan rasa syukur kepada Allah yang memberikan segala kemudahan dan kelancaran hingga tiap bait doa yang saya sebutkan di kabulkan oleh Allah dalam menyelesaikan skripsi ini. Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui “Hubungan Antara Pengawasan Pimpinan Dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Haji Provinsi Sumatera Utara”.

Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, bantuan dan kerjasama yang baik dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Yayasan H. Agus Salim Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng., M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Kepada bapak Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd, selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Kepada bapak Hairul Anwar Dalimunthe, M.Psi selaku Wakil Dekan I Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
5. Kepada bapak Drs. Mulia Siregar, M.Psi selaku dosen pembimbing I yang selalu memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.

6. Kepada ibu Shirley Melita S., M.Psi, Psikolog selaku dosen pembimbing II yang selalu memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
7. Kepada seluruh dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu dan mengajarkan penulis banyak hal mengenai psikologi selama peneliti mengikuti perkuliahan.
8. Kepada seluruh staff Tata Usaha Fakultas Psikologi Universitas Medan Area: Bang Mimi, Bang Agus, Bang Fajar, Bang Iwan, Kak Lili, Kak Citra, Bang Ramdani, dan Kak Tatik yang telah banyak membantu penulis dalam urusan administrasi.
9. Yang teristimewa dan yang tercinta kepada kedua orang tua saya, Ayahku (H. Ali Munir) dan Mamaku (Mardiah) yang tiada hentinya memberikan doa dan kasih sayangnya serta semangat dan selalu menjadi inspirasi peneliti untuk menjadi kebanggaan keluarga.
10. Yang tersayang kakakku Isra Suhaila S.KG yang selalu memberikan doa, motivasi, semangat dan dukungan.
11. Kepada yang tersayang Yunita Astria Rambe, yang selalu mendampingi, membantu, memberi doa dan semangat juga motivasi kepada peneliti hingga skripsi ini selesai.
12. Kepada keluarga besar Psychopath yang sangat aku cintai, kalian memberikan keluarga kecil yang memberi bumbu dalam kehidupan peneliti, buat canda tawa dan pengajaran yang selalu dihadirkan ditengah-tengah kita.
13. Seluruh sahabat-sahabat dan teman-temanku tercinta khususnya Afra laras, Cika Cikul, Ayu Surdia, Awaluddin, Rathna Sari, Dini Amalia Utami, Aan

Diames, Surya Andika, M Fahri, Adi Zega, Muna Rahman Khair, Yolla vicaloka, Annisa Putri Kesuma, Mahyuf Tri Yonanda dan Siti Nursan, Aini Aziz Surbakti terimakasih menemani hari-hari peneliti selama di Fakultas Psikologi UMA dan terimakasih telah membantu dan menyemangati peneliti dalam penyelesaian skripsi ini.

14. Kepada semua teman-teman (kelas C dan Malam stambuk 14) yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu, yang selama ini belajar bersama dan berjuang bersama di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
15. Buat teman-teman se-Almamater stambuk 14 yang juga tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu.

Medan, 23 Agustus 2018

Muhammad Adillah

14.860.0316

DAFTAR ISI

Halaman

Halaman Persetujuan	i
Halaman Pengesahan	ii
Surat Pernyataan	iii
Moto.....	iv
Persembahan	v
Kata Pengantar	vi
Abstrak	ix
Daftar Isi	xi
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan Masalah	6
D. Rumusan Masalah	6
E. Tujuan Penelitian.....	7
F. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II: LANDASAN TEORI.....	8
A. Perawat	8
1. Pengertian Perawat	8
2. Peran Perawat	9
3. Fungsi Perawat	10
4. Tugas Perawat	12
B. Kepuasan Kerja	13
1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	13
2. Teori – Teori Kepuasan Kerja	15
3. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	19
4. Aspek – Aspek Kepuasan Kerja	23
C. Pengawasan	26
1. Pengertian Pengawasan	26

2. Tipe-tipe Pengawasan	28
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengawasan	30
4. Ciri-ciri Pengawasan.....	30
D. Hubungan Pengawasan Pimpinan dengan Kepuasan Kerja	32
E. Kerangka Konseptual	34
F. Hipotesis Penelitian	35
BAB III. METODE PENELITIAN	36
A. Tipe Penelitian.....	36
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	36
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian	36
D. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	37
E. Metode Pengumpulan Data	39
F. Validitas dan Reabilitas Alat Ukur	41
G. Metode Analisa Data	43
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	45
A. Orientasi Kancha Penenlitian	45
B. Persiapan Penelitian.....	46
C. Pelaksanaan Penelitan	53
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian	54
E. Pembahasan	61
BAB V. SIMPULAN DAN SARAN.....	65
A. Simpulan.....	65
B. Saran	66
DAFTAR PUSTAKA	68
DAFTAR TABEL	xiii
LAMPIRAN	xiv

DAFTAR TABEL

TABEL

1. Distribusi Butir Skala Pengawasan Pimpinan Sebelum Uji Coba	48
2. Distribusi Butir Skala Kepuasan Kerja Sebelum Uji Coba.....	49
3. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Pengawasan Pimpinan Setelah Uji Coba	51
4. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Kepuasan Kerja Setelah Uji Coba	52
5. Perhitungan Reliabilitas	53
6. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran	55
7. Rangkuman Hasil Perhitungan.....	56
8. Uji Linearitas Hubungan Hasil perhitungan Korelasi <i>Product Moment</i> Koefisien Determinan (r^2).....	57
9. Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata Empirik.....	60

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN

A. ALAT UKUR PENELITIAN

Skala Pengawasan Pimpinan

Skala Kepuasan Kerja

B. DATA PENELITIAN

Data Uji Coba Pengawasan Pimpinan

Data Uji Coba Skala Kepuasan Kerja

C. UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS DATA

Uji Reliabilitas dan Validitas Skala Pengawasan Pimpinan

Uji Reliabilitas dan Validitas Kepuasan Kerja

D. ANALISI DATA PENELITIAN

Uji Normalitas Sebaran

Uji Linearitas

Uji Hipotesis

E. SURAT KETERANGAN PENELITIAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi ini, sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, suatu perusahaan tidak dapat menghindari persaingan dengan perusahaan lain. Kondisi tersebut menuntut suatu organisasi dan perusahaan untuk melakukan berbagai inovasi guna mengantisipasi adanya persaingan yang semakin ketat. Organisasi pada abad-21 seperti saat ini dituntut untuk mempunyai keunggulan bersaing baik dalam hal kualitas produk, pelayanan, biaya maupun sumber daya manusia yang profesional.

Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi. Di sisi lain, sumber daya manusia juga sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Keadaan ini menjadikan sumber daya manusia sebagai aset yang harus ditingkatkan efesiensi dan juga produktivitasnya. Untuk mencapai hal tersebut maka perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan pegawai untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal.

Sumber daya manusia yang bekerja di dalam suatu organisasi sebaiknya diperlakukan dengan baik agar sumber daya manusia mempunyai kinerja dengan baik dan tujuan perusahaan akan tercapai. Manajer atau pimpinan seharusnya juga mengetahui kemampuan yang dimiliki para pegawai dan juga kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan sebagai pendukung dalam bekerja sehingga pekerjaan

pegawai bagus dan pekerjaan dapat diselesaikan lebih efektif dan efisien. Manajemen sumber daya manusia merupakan sarana yang digunakan untuk meningkatkan kualitas manusia dengan cara memperbaiki sumber daya manusia, meningkatkan kinerja dan hasil organisasi, sehingga dapat mewujudkan pegawai yang memiliki disiplin dan kinerja yang baik. Salah satu yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah kepuasan kerja para pegawai.

Menurut Robbins (2003), kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima oleh pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima, kepuasan akan terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan dikaitkan dengan karyawan merupakan sikap umum yang dimiliki setiap karyawan yang sangat erat kaitannya dengan imbalan-imbalan yang mereka yakini akan mereka terima setelah melakukan sebuah pekerjaan atau pengorbanan. Senada dengan pengertian kepuasan kerja yang diajukan oleh Handoko (2001), yaitu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana seseorang memandang pekerjaannya tersebut. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dalam sikap positif atau negatif terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi karyawan dalam lingkungan kerjanya.

Kepuasan kerja bagi seorang pegawai merupakan salah satu faktor yang sangat penting karena kepuasan kerja yang diperolehnya akan turut menentukan sikap positif terhadap pekerjaan. Dengan perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku pegawai, misalnya tingkat

kedisiplinan dan semangat kerja akan lebih meningkat. Dan kepuasan kerja juga berhubungan dengan kinerja pegawai, sehingga apabila kepuasan kerja semakin tinggi maka akan menimbulkan semangat dalam melakukan tugas yang telah diberikan.

Rumah Sakit Haji Provinsi Sumatra Utara adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa pelayanan kesehatan. Rumah Sakit Haji Provinsi Sumatra dituntut untuk selalu berkembang seiring berjalannya waktu dan mengikuti perkembangan ekonomi agar perusahaan tersebut dapat dipercaya atau diterima oleh masyarakat. Salah satu masalah yang teramati yang terjadi di Rumah Sakit Haji Provinsi Sumatra Utara adalah kepuasan kerja yang dialami para perawat dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini terlihat dari masalah keterlambatan perawat masuk ke dalam ruangan, malas dalam mengerjakan tugasnya, dan kurang semangat dalam bekerja yang akan berdampak buruk terhadap hasil kinerja yang telah diharapkan.

Berdasarkan hasil observasi dan juga wawancara yang peneliti lakukan, fenomena yang terjadi terkait dengan kepuasan kerja yang dialami para perawat di Rumah Sakit Umum Haji Medan Provinsi Sumatra Utara diantaranya adalah ketidakpuasan perawat dalam melakukan pekerjaan karena kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh kepala bagian keperawatan dalam memantau para bawahannya pada setiap ruangan. Para perawat menilai Kepala Bagian Keperawatan kurang cepat tanggap terhadap masalah atau keluhan yang dilaporkan perawat ruangan sehingga menurunkan kualitas pelayanan terhadap pasien dan menimbulkan rasa tidak puas dalam diri perawat itu sendiri.

Berdasarkan fenomena yang terjadi, perawat merasa keluhan yang disampaikan tidak ditanggapi dengan cepat oleh kepala bagian keperawatan. Untuk melihat fenomena yang terjadi peneliti melakukan pembicaraan langsung dengan salah satu perawat yang ada di salah satu ruangan Rumah Sakit Haji Medan Provinsi Sumatera Utara.

Perawat tersebut mengatakan “ *kami merasa tidak puas bekerja di rumah sakit ini dek, malas kali rasanya kami mengerjakan kerjaan ini dan kami kurang semangat dalam mengerjakan tugas kami. Kami pun merasakan kurang diperhatikan sama kepala keperawatan dek kalau terjadi masalah dia lambat kali ngasih solusi tugas tegas jadi kalau pasien komplain kami yang jadi sasarannya dek. Menurut kami pun pengawasan yang dilakukan oleh kepala bagian keperawatan kurang, kami pun maklum dia banyak juga tugasnya tapi setidaknya dia juga harus mengawasi kami memberikan solusi kalau ada masalah. Ketika kita melapor masalah yang timbul diruangan mengenai pelayanan pendukung kesehatan tetapi tidak langsung selesai dan pada saat terjadi komplain pasien barulah masalah dibicarakan sehingga pasien merasa kesal karna kurangnya pelayanan yang diberikan. Dan hal ini yang membuat kami merasa tidak puas karena kami yang langsung berhubungan dengan pasien bukan kepala bagian kami dek .*” (Wawancara tanggal 10 Februari 2018).

Berdasarkan kutipan wawancara yang telah dilakukan dengan salah satu perawat menunjukkan bahwa adanya ketidakpuasan dalam bekerja yang dialami para perawat di Rumah Sakit Haji Provinsi Sumatera Utara.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah pengawasan. Pengawasan yang merupakan salah satu aspek yang menyebabkan kepuasan kerja dapat diidentifikasi sebagai proses untuk “menjamin” bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Siagian (2005) menyatakan bahwa pengawasan merupakan usaha sadar dan sistematis untuk lebih menjamin bahwa semua tindakan operasional yang diambil dalam organisasi benar-benar sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Silalahi (2002) berpendapat bahwa pengawasan merupakan fungsi manajemen yang juga

mempunyai hubungan yang erat dengan fungsi-fungsi manajemen lainnya, terutama dengan fungsi perencanaan.

Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Afifah (2014) mengatakan bahwa pengawasan merupakan penemuan dan penerapan cara serta alat untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Pengawasan bisa bersifat positif dan negatif, bersifat positif apabila pengawasan mencoba untuk mengetahui apakah tujuan organisasi dicapai dengan efisien dan efektif. Sedangkan pengawasan bersifat negatif apabila pengawasan mencoba untuk menjamin bahwa kegiatan yang tidak diinginkan tidak akan terjadi atau muncul. Dengan demikian pengawasan memiliki beberapa tahapan, yaitu memiliki standar pelaksanaan, penentuan ukuran pelaksanaan, perbandingan serta pengambilan tindakan.

Pendapat lain mengatakan bahwa pengawasan ialah mencakup upaya memeriksa apakah semua terjadi sesuai dengan rencana yang ditetapkan, perintah yang dikeluarkan, prinsip yang dianut dan juga dimaksudkan untuk mengetahui kelemahan dan kesalahan agar dapat dihindari kejadiannya dikemudian hari (Harahap, 2001). Dari pendapat tersebut dapat dikemukakan bahwa pengawasan merupakan suatu proses supervisi yang dilaksanakan terhadap seluruh kegiatan organisasi agar pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan sesuai dengan apa yang direncanakan dan dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan uraian diatas dan melihat fenomena yang terjadi, maka peneliti akan membahas masalah tentang “Hubungan antara Pengawasan Pimpinan terhadap Kepuasan Kerja pada Perawat di Rumah Sakit Umum Haji Medan Provinsi Sumatera Utara”.

B. Identifikasi Masalah

Kepuasan kerja yang terjadi pada perawat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya faktor pengawasan pimpinan. Berdasarkan latar belakang dan juga fenomena yang telah dialami para pegawai di Rumah Sakit Umum Haji Medan adalah kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh kepala bagian keperawatan memantau para bawahannya pada setiap ruangan. Sebagai akibat kurangnya pengawasan tersebut, perawat sering merasa tidak puas karena adanya masalah yang timbul dikarenakan kurangnya perhatian dan tanggapan tentang keluhan-keluhan yang ada pada setiap ruangan yang sering dilaporkan kepada kepala bagian mengenai masalah-masalah pelayanan pendukung yang kurang tanggap dengan pelayanan yang akan diberikan kepada pasien.

C. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, peneliti akan membahas masalah yang akan diteliti sehingga penelitian ini lebih terfokus dan dapat menjawab permasalahan penelitian dengan lebih efektif. Adapun masalah dalam penelitian ini adalah menjelaskan tentang “Hubungan antara pengawasan pimpinan dengan Kepuasan Kerja perawat di Rumah Sakit Haji Provinsi Sumatra Utara”.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah adalah : Apakah ada hubungan antara pengawasan pimpinan terhadap kepuasan kerja perawat Rumah Sakit Umum Haji Medan Provinsi Sumatra Utara?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara pengawasan pimpinan terhadap kepuasan kerja pada perawat Rumah Sakit Umum Haji Medan Provinsi Sumatra Utara.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Manfaat teoritis dari hasil penelitian ini sebagai bahan masukan untuk ilmu pengetahuan dan ilmu Psikologi Industri dan Organisasi pada khususnya, terutama mengenai hubungan antara pengawasan pemimpin dengan kepuasan kerja perawat. Dan juga penelitian ini diharapkan dapat menambah bahan pustaka keilmuan serta dapat dijadikan bahan rujukan dan masukkan untuk penelitian selanjutnya khususnya penelitian yang meneliti tentang pengawasan pemimpin dan kepuasan kerja.

2. Manfaat Praktis

Setelah diketahui hasil dari penelitian ini yaitu hubungan pengawasn pimpinan dengan kepuasan kerja, maka penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan terhadap pihak manajemen Rumah Sakit Haji Provinsi Sumatra Utara sebagai bahan kajian lebih lanjut untuk tugas-tugas para perawat di Rumah Sakit tersebut.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Perawat

1. Pengertian Perawat

Permenkes RI No. 1239 Tahun 2001 tentang Registrasi dan Praktik Perawat, menjelaskan bahwa perawat adalah “Seorang yang telah lulus pendidikan keperawatan, baik di dalam maupun di luar negeri sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku”. Pada hakikatnya keperawatan adalah suatu profesi yang mengabdikan kepada manusia dan kemanusiaan, artinya profesi keperawatan lebih mendahulukan kepentingan kesehatan masyarakat di atas kepentingan sendiri. Pelayanan keperawatan merupakan bentuk pelayanan yang bersifat humanistik, berdasarkan ilmu dan kiat keperawatan yang mengacu pada standar pelayanan keperawatan serta menggunakan kode etik keperawatan sebagai tuntutan utama dalam melaksanakan pelayanan/asuhan keperawatan.

Menurut Suganda (2017), perawat adalah suatu profesi yang mempunyai fungsi autonomi yang didefinisikan sebagai fungsi profesional keperawatan. Fungsi profesional yaitu membantu mengenali dan menemukan kebutuhan pasien. Dan perawat adalah seseorang yang memiliki tanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan pasien dan membantu memenuhinya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian perawat adalah seorang yang telah lulus pendidikan keperawatan, baik di dalam maupun di luar negeri sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

2. Peran Perawat

Peran merupakan tingkah laku yang diharapkan oleh orang lain terhadap seseorang sesuai dengan kedudukan dalam sistem, dimana dapat dipengaruhi oleh keadaan sosial baik dari profesi yang bersifat konstan. Perawat dituntut melakukan peran dan fungsi sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat pengguna jasa pelayanan kesehatan (Kusnanto, 2004). Menurut Asmadi (2004), menjelaskan bahwa peran perawat yang utama adalah sebagai pemberi layanan keperawatan.

Layanan keperawatan tersebut berupa asuhan keperawatan secara langsung kepada pasien (individu, keluarga, maupun komunitas) sesuai dengan kewenangannya. Layanan keperawatan tersebut merupakan bentuk bantuan yang diberikan kepada pasien yang mengalami kelemahan fisik dan mental, keterbatasan pengetahuan, serta kurangnya kemauan dalam melaksanakan hidup sehat secara mandiri.

Peran perawat menurut konsorium ilmu kesehatan tahun 1989 terdiri dari peran sebagai pemberi asuhan keperawatan (*care Giver*), advokat pasien (*client advocate*), pendidik (*educator*), konselor (*counsellor*), koordinator (*coordinator*), kolaborator (*colaborator*), konsultan (*consultant*), dan peneliti (*researcher*).

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa peran perawat adalah sebagai pemberi asuhan keperawatan (*care Giver*), advokat pasien (*client advocate*), pendidik (*educator*), konselor (*counsellor*), koordinator (*coordinator*), kolaborator (*colaborator*), konsultan (*consultant*), dan peneliti (*researcher*).

3. Fungsi Perawat

Menurut Suganda (2017), ada tiga fungsi keperawatan yaitu mandiri, ketergantungan dan kolaboratif. Ketiga fungsi tersebut kerap dipergunakan untuk menggambarkan suatu tindakan keperawatan atau strategi keperawatan yang diperankan oleh perawat.

1. Fungsi Mandiri

Merupakan fungsi mandiri dan tidak tergantung pada orang lain, dimana perawat dalam melaksanakan tugasnya dilakukan secara sendiri dengan keputusan sendiri dalam melakukan tindakan guna memenuhi kebutuhan dasar manusia.

2. Fungsi Ketergantungan

Merupakan fungsi perawat dalam melaksanakan kegiatan atas pesan atau intruksi dari perawat lain sebagai tindakan pelimpahan tugas yang diberikan. Biasanya diberikan oleh perawat spesialis kepada perawat umum, atau dari perawat primer kepada perawat pelaksana.

3. Fungsi Kolaborasi

Fungsi ini dilakukan dalam kelompok tim yang bersifat saling ketergantungan diantara tim satu dengan tim yang lainnya. Fungsi ini dapat terjadi apabila bentuk pelayanan membutuhkan kerja sama tim dalam pemberian pelayanan. Keadaan ini tidak dapat diatasi dengan tim perawat saja melainkan juga dari tenaga profesi kesehatan lainnya.

Kozier mengemukakan tiga fungsi perawat : fungsi keperawatan mandiri (*independent*), fungsi keperawatan ketergantungan (*dependent*), dan fungsi keperawatan kolaboratif (*interdependent*). Dengan demikian perawat memiliki peran dan fungsi mendidik dan melatih pasien agar dapat hidup sehat secara mandiri.

a. Fungsi Independen

Merupakan fungsi mandiri dan tidak tergantung pada orang lain, dimana perawat dalam menjalankan tugasnya dilakukan secara sendiri dengan keputusan sendiri dalam melakukan tindakan dalam memenuhi kebutuhan dasar manusia.

b. Fungsi Dependen

Merupakan fungsi perawat dalam melaksanakan kegiatan atas pesan atau instruksi dari perawat lain.

c. Fungsi Interdependen

Fungsi ini dilakukan dalam kelompok tim yang bersifat saling ketergantungan diantara tim satu dengan yang lain.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa fungsi dari perawat terbagi menjadi 3 yaitu : fungsi keperawatan mandiri (*independent*), fungsi keperawatan ketergantungan (*dependent*), dan fungsi keperawatan kolaboratif (*interdependent*).

4. Tugas Perawat

Berdasarkan UU No.38 Tahun 2014 tentang keperawatan perawat dalam menyelenggarakan Praktik Keperawatan dapat dilakukan secara bersama-sama atau sendiri dan harus dilakukan secara bertanggung jawab dan akuntabel. Dalam menyelenggarakan Praktik Keperawatan, perawat bertugas sebagai pemberi asuhan keperawatan, penyuluh dan konselor bagi klien, pengelola pelayanan keperawatan, peneliti keperawatan, pelaksana tugas berdasarkan pelimpahan wewenang, dan pelaksana tugas dalam keadaan keterbatasan tertentu.

Tugas perawat dalam menjalankan perannya sebagai pemberi asuhan keperawatan dapat dilaksanakan sesuai dengan tahapan dalam proses keperawatan. Tugas perawat ini yang disepakati dalam lokakarya tahun 1983 berdasarkan fungsi perawat dalam memberikan asuhan keperawatan adalah sebagai berikut :

1. Mengkaji kebutuhan pasien, keluarga, kelompok dan masyarakat serta sumber yang tersedia dan potensi untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Mengumpul data, menganalisis dan menginterpretasikan data.
2. Merencanakan tindakan keperawatan kepada individu, keluarga kelompok dan masyarakat berdasarkan diagnosis keperawatan. Mengembangkan rencana tindakan keperawatan.
3. Melaksanakan rencana keperawatan yang meliputi upaya peningkatan kesehatan, pencegahan penyakit, penyembuhan, pemulihan dan pemeliharaan kesehatan termasuk pelayanan klien dan keadaan terminal. Menggunakan dan menerapkan konsep-konsep dan prinsip-prinsip ilmu

perilaku, sosial budaya, ilmu biomedik dalam melaksanakan asuhan keperawatan dalam rangka memenuhi kebutuhan dasar manusia.

4. Mengevaluasi hasil asuhan keperawatan. Menentukan kriteria yang dapat diukur dalam menilai rencana keperawatan. Menilai tingkat pencapaian tujuan. Mengidentifikasi perubahan-perubahan yang diperlukan.
5. Mendokumentasi proses keperawatan, mengevaluasi data permasalahan keperawatan, mencatat data dalam proses keperawatan, menggunakan catatan klien untuk memonitor asuhan keperawatan.
6. Berperan serta dalam melaksanakan penyuluhan kesehatan kepada klien, keluarga, kelompok, serta masyarakat. Mengidentifikasi kebutuhan pendidikan kesehatan, membuat rencana penyuluhan kesehatan, mengevaluasi hasil penyuluhan kesehatan.
7. Mengelola perawatan klien dan berperan sebagai ketua tim dalam melaksanakan kegiatan keperawatan, menerapkan keterampilan manajemen dalam keperawatan klien secara menyeluruh.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa tugas perawat adalah mengkaji kebutuhan pasien, merencanakan tindakan keperawatan kepada pasien, melaksanakan rencana keperawatan, mengevaluasi hasil asuhan keperawatan.

B. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Tidak ada satu batasan dari kepuasan kerja/ pekerjaan yang paling sesuai, seperti batasan dari Locke (1969) yang menyimpulkan ada dua unsur yang penting dalam kepuasan kerja yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan

dasar. Kepuasan kerja merupakan hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja. Howell dan Dipboye (1986) memandang kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaan. Kepuasan kerja pada dasarnya adalah tentang apa yang membuat seseorang bahagia dalam pekerjaannya atau keluar dari pekerjaannya.

Kepuasan kerja ternyata merupakan topik yang sangat populer di kalangan ahli psikologi industri dan manajemen. Hal ini terbukti hampir selama 20 tahun terakhir ini para ahli tersebut mengadakan penelitian-penelitian tentang kepuasan kerja karyawan yang bekerja di industri-industri besar. Dilaporkan oleh Robinson & Connors (1960) pada tahun 1959 terdapat 26 penelitian tentang kepuasan kerja dalam hubungannya dengan tidak kurang dari 74 macam variabel.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya dan sebaliknya.

Sedangkan menurut Robbins (2003), kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima oleh pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima, kepuasan akan terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan dikaitkan

dengan karyawan merupakan sikap umum yang dimiliki setiap karyawan yang sangat erat kaitannya dengan imbalan-imbalan yang mereka yakini akan mereka terima setelah melakukan sebuah pekerjaan atau pengorbanan. Senada dengan pengertian kepuasan kerja yang diajukan oleh Handoko (2001), yaitu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana seseorang memandang pekerjaannya tersebut. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dalam sikap positif atau negatif terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi karyawan dalam lingkungan kerjanya.

Berdasarkan definisi-definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu keadaan perasaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dialami oleh karyawan dalam memandang pekerjaannya tersebut. Dan kepuasan kerja merupakan tingkat rasa puas karyawan dalam mendapatkan imbalan yang setimpal dari pekerjaan yang mereka lakukan pada organisasi tempat mereka bekerja.

2. Teori-teori Kepuasan Kerja

Menurut Wexley & Yukl (1997) dalam bukunya yang berjudul *Organisational Behavior And Personal Psychology*, teori-teori tentang kepuasan kerja ada tiga macam yang lazim dikenal yaitu :

a) Discrepancy Theory

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter (1961). Porter mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya

dengan kenyataan yang dirasakan (*difference between how much of something there should be and how much there "is now"*).

Kemudian Locke (1969) menerangkan bahwa kepuasan kerja seseorang bergantung kepada *discrepancy* antara *should be* (*expectation, needs and values*) dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan. Dengan demikian orang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan, karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi.

Apabila yang didapat ternyata lebih besar daripada yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi walaupun terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Sebaliknya makin jauh kenyataan yang dirasakan itu di bawah standar minimum sehingga menjadi *negative discrepancy*, maka semakin besar pula ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaannya.

Menurut penelitian yang dilakukan Wanous dan Lawler (1972) dikutip pada Wexley & Yukl, menemukan bahwa sikap karyawan terhadap pekerjaan tergantung bagaimana *discrepancy* itu dirasakan.

b) Equity Theory

Equity theory dikembangkan oleh Adams (1963). Adapun pendahulu dari teori ini adalah Zaleznik (1958) dikutip dari Locke (1969). Prinsip dari teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak atas suatu situasi. Perasaan *equity* dan *inequity* atas suatu situasi, diperoleh orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun di tempat lain.

Menurut teori ini elemen-elemen *equity* ada tiga yaitu : *input*, *outcomes*, *comparison person*, dan *equity-inequity* (Wexley & Yukl, 1977). Yang dimaksud dengan *input* adalah segala sesuatu yang berharga yang dirasakan karyawan sebagai sumbangan terhadap pekerjaan. Dalam hal ini misalnya : *education*, *experience*, *skills*, *amount of effort expected*, *number of hours worked*, and *personal tools* dan sebagainya.

Adapun yang dimaksud dengan *outcomes* ialah segala sesuatu yang berharga, yang dirasakan karyawan sebagai “hasil” dari pekerjaannya seperti misalnya : *pay*, *fringe benefits*, *status symbols*, *recognition*, *opportunity for achievement or self-expression*. Sedangkan yang dimaksud dengan *comparison persons* ialah kepada orang lain dengan siapa karyawan membandingkan rasio input-out comes yang dimilikinya. *Comparison persons* ini bisa berupa seseorang di perusahaan yang sama, atau di tempat lain, atau bisa pula dengan dirinya sendiri di waktu lampau (*the comparison person may be someone in the same organization, someone in a different organization, or even the person himself in a previous job*).

Menurut teori ini, setiap karyawan akan membandingkan *ratio input*, *out comes* dirinya dengan *rasio input*, *out comes* orang lain (*comparison persons*). Bila perbandingan itu dianggap cukup adil (*equity*), maka ia akan merasa puas. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan (*over compensation inequity*), bisa menimbulkan kepuasan tetapi bisa pula tidak (misalnya pada orang yang molaris). Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang dan merugikan (*under compensation inequity*), maka akan timbul ketidakpuasan (Wexley & Yukl, 1977).

c) *Two Factor Theory*

Prinsip dari teori ini adalah bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan dua hal yang berbeda (Herzberg, 1966). Artinya kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan suatu variabel yang kontinyu. Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Herzberg (1959). Berdasarkan atas hasil penelitian beliau, membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu : kelompok *satisfiers* atau *motivator* dan kelompok *dissatisfiers* atau *hygiene factors*.

Satisfiers (motivator) ialah faktor-faktor atau situasi yang dibuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari : *achievement, recognition, work it self, responsibility and advancement*. Dikatakannya bahwa hadirnya faktor ini akan menimbulkan kepuasan, tetapi tidak hadirnya faktor ini tidaklah selalu mengakibatkan ketidakpuasan.

Dissatisfiers (hygiene factors) ialah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari : *company policy and administration, supervision, technical, salary, interpersonal relations, working condition, job security and status* (Wexley & Yukl, 1977). Perbaikan terhadap kondisi atau situasi ini akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan, tetapi tidak akan menimbulkan kepuasan karena ia bukan sumber kepuasan kerja. Jadi menurut teori ini, perbaikan salary dan working conditions tidak akan menimbulkan kepuasan tetapi hanya mengurangi ketidakpuasan.

Berdasarkan dari uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa teori kepuasan kerja terbagi menjadi tiga macam yaitu : *Discrepancy theory* (teori

ketidaksesuaian), *Equity theory* (teori keadilan), *Two factor theory* (teori dua faktor). Dimana *Discrepancy theory* menjelaskan bahwa kepuasan kerja karyawan tergantung kepada ketidaksesuaian antara ekspektasi, kebutuhan dan nilai. Sedangkan *Equity theory* menjelaskan bahwa karyawan akan merasa puas atau tidak puas, tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan atau tidak atas suatu situasi. *Two factor theory* membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu : kelompok *Satisfiers* dan *Dissatisfiers*. *Satisfiers* ialah faktor yang menjadi sumber kepuasan kerja yaitu : prestasi atau pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, dan kemajuan. *Dissatisfiers* ialah faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan yaitu : Gaji, hubungan interpersonal, supervisi, keamanan kerja dan status.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Faktor-faktor yang memberikan kepuasan menurut Blum (dalam Sutrisno, 2009) adalah :

- a. Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak, dan harapan.
- b. Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.
- c. Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketenteraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain itu, juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial didalam pekerjaan,

ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

Pendapat yang lain dikemukakan oleh Ghiselli & Brown (dalam Sutrisno, 1950), mengemukakan adanya lima faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yaitu :

a. Kedudukan (posisi)

Umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada mereka yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah. Pada beberapa penelitian menunjukkan bahwa hal tersebut tidak selalu benar, tetapi justru perubahan dalam tingkat pekerjaanlah yang mempengaruhi kepuasan kerja.

b. Pangkat (golongan)

Pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat (golongan), sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Apabila ada kenaikan upah, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat, dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru itu akan merubah perilaku dan perasaannya.

c. Umur

Dinyatakan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dengan umur karyawan. Umur diantara 25 tahun sampai 34 tahun dan umur 40 sampai

45 tahun merupakan umur-umur yang bisa menimbulkan perasaan kurang puas terhadap pekerjaan.

d. Jaminan finansial dan jaminan sosial

Masalah finansial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

e. Mutu pengawasan

Hubungan antara karyawan dengan pihak pimpinan sangat penting artinya dalam menaikkan produktivitas kerja. Kepuasan karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

Berbeda dengan pendapat Blum ada pendapat lain dari Gilmer (dalam Sutrisno, 1996) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut :

a. Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

b. Keamanan kerja

Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan pria dan wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.

c. Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

d. Perusahaan dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.

e. Pengawasan (supervisi)

Bagi karyawan, supervisi dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turn over.

f. Faktor intristik dari pekerjaan

Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

g. Kondisi kerja

Termasuk disini adalah tempat, ventilasi, penyorotan, kantin, dan tempat parkir.

h. Aspek sosial dalam pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.

i. Komunikasi

Komunikasi yang lancar antara karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

j. Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa ada berbagai macam faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan diantaranya adalah pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan. Dimana hubungan antara karyawan dengan pihak pimpinan sangat penting dalam menaikkan produktivitas kerja.

4. Aspek-aspek kepuasan kerja

Menurut Sopiah (2008) ada 5 aspek kepuasan kerja yang disebut dengan JDI (*Job Descriptive Index*) yaitu :

a. Upah

Menurut penelitian Theriault, kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolut dari gaji yang diterima, derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja, dan bagaimana gaji diberikan. Upah dan gaji diakui merupakan aspek yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

b. Pekerjaan

Tingkat dimana sebuah pekerjaan menyediakan tugas yang menyenangkan, kesempatan belajar dan kesempatan untuk mendapatkan tanggung jawab. Hal ini menjadi sumber mayoritas kepuasan kerja.

c. Promosi

Kelayakan memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dan memperluas pengalaman kerja, dan terbukanya kesempatan untuk kenaikan jabatan.

d. Atasan

Kemampuan supervisor untuk menyediakan bantuan teknis dan perilaku dukungan. Hubungan fungsional dan hubungan keseluruhan yang positif memberikan tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan atasan.

e. Rekan kerja

Kebutuhan dasar manusia untuk melakukan hubungan sosial akan terpenuhi dengan adanya rekan kerja yang mendukung karyawan. Jika

terjadi konflik dengan rekan kerja, maka akan berpengaruh pada tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan.

Menurut Levi (2002) ada 5 aspek yang terdapat dalam kepuasan kerja yaitu :

a. Pekerjaan itu sendiri (*Work It Self*)

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.

b. Atasan (*Supervision*)

Atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahannya, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman sekaligus atasannya.

c. Teman sekerja (*Workers*)

Merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

d. Promosi (*Promotion*)

Merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.

e. Gaji/upah (*Pay*)

Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang layak atau tidak.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa ada beberapa aspek kepuasan kerja, yaitu : pekerjaan itu sendiri (*work it self*), atasan (*supervision*), teman sekerja (*workers*), promosi (*promotion*), gaji/upah (*pay*)

C. Pengawasan

1. Pengertian Pengawasan

Siagian (dalam Sujamto, 1986). Memberikan defenisi tentang pengawasan sebagai proses pengamatan daripada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Definisi lain tentang pengawasan diberikan oleh Sarwoto (dalam Sujamto, 1986). “Pengawasan adalah kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan atau hasil yang dikendaki.” Dibandingkan dengan defenisi Sarwoto yang menekankan pada “Kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana”, maka definisi Soekarno (dalam Sujamto, 1986) yang menekankan pengawasan sebagai proses yang menentukan tentang apa yang harus dikerjakan.

Dalam bukunya yang *Dasar-dasar Management*, Manullang (dalam Sujamto, 1986) mengutip pendapat beberapa penulis asing tentang arti pengawasan yang diantaranya tidak sepenuhnya merupakan suatu definisi. Pendapat-pendapat tersebut adalah menurut George R. Terry (dalam Sujamto,

1986), pengawasan adalah untuk menentukan apa yang telah dicapai, mengadakan evaluasi dan mengambil tindakan-tindakan korektif. Bila diperlukan, untuk menjamin agar hasilnya sesuai dengan rencana. Newman (dalam Sujamto, 1986), pengawasan adalah suatu usaha untuk menjamin agar pelaksanaan sesuai dengan rencana. Henry Fayol (dalam Sujamto, 1986), pengawasan terdiri dari pengujian apakah segala sesuatu berlangsung sesuai dengan rencana yang telah ditentukan, dengan instruksi yang telah diberikan dan dengan prinsip-prinsip yang telah digariskan. Atas dasar pendapat-pendapat tersebut Manullang memberikan definisi tentang pengawasan sebagai suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan menoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula.

Fayol (2011) mengemukakan bahwa pengawasan adalah upaya memeriksa semua terjadi sesuai dengan rencana yang ditetapkan, perintah yang dikeluarkan, dan prinsip yang dianut juga dimaksudkan untuk mengetahui kelemahan dan kesalahan agar dihindari kejadiannya dikemudian hari. Menurut Mathis & Jackson (2006) pengawasan merupakan sebagai proses pemantauan kinerja karyawan berdasarkan standar untuk mengukur kinerja, memastikan kualitas atas penilaian kinerja dan pengambilan informasi yang dapat dijadikan umpan balik pencapaian hasil yang dikomunikasikan ke para karyawan.

Pengawasan adalah kegiatan yang membandingkan atau mengukur apa yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan kriteria norma standar atau rencana-rencana yang ditetapkan (Handoko, 2004). Pengawasan yang dilakukan oleh atasan merupakan pengawasan yang menyeluruh terhadap pelaksanaan kegiatan oleh bawahan dengan maksud agar atasan mengetahui kegiatan nyata dan setiap

aspek pelaksanaan tugas atau lingkungan unit organisasi masing-masing dan tidak menyimpang dan upaya pencapaian tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan. Bila terjadi penyimpangan atasan segera mengambil langkah-langkah perbaikan seperlunya.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa pengertian pengawasan adalah kegiatan yang membandingkan atau mengukur apa yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan kriteria norma standar atau rencana-rencana yang ditetapkan.

2. Tipe-tipe Pengawasan

Menurut Winardi (1989) fungsi pengawasan dapat dibagi dalam tiga macam yaitu :

1. Pengawasan pendahuluan (*Preliminary Control*), yaitu pengawasan yang memusatkan perhatian kepada masalah mencegah timbulnya deviasi-deviasi pada kualitas serta kuantitas sumber-sumber daya yang digunakan pada organisasi. Sumber daya manusia harus memenuhi syarat-syarat pekerjaan yang diterapkan oleh struktur organisasi yang bersangkutan.
2. Pengawasan pada saat pekerjaan berlangsung (*Concurrent Control*) yaitu pengawasan yang memonitor pekerjaan yang berlangsung guna memastikan bahwa sasaran-sasaran dicapai. Pengawasan dilaksanakan dengan aktivitas para manajer memberikan arahan atau melaksanakan supervisi.
3. Pengawasan feedback (*Feedback Control*) yaitu pengawasan yang memusatkan perhatian pada hasil akhir tindakan korektif dan

mengungkapkan fakta bahwa hasil-hasil historical mempengaruhi tindakan-tindakan masa mendatang.

Sedangkan menurut Mansoer (1989) ada 3 bentuk pengawasan yakni :

1. Pengawasan pra-kerja (*Feedforward Control*) yang merupakan bentuk pengawasan yang menantisipasi permasalahan yang akan datang sehingga sifatnya mengarahkan keadaan yang akan terjadi di masa datang, sebagai peringatan untuk tidak melanggar.
2. Pengawasan pada saat kerja (*Concurrent Control*) yang merupakan pengawasan yang dilakukan saat tugas-tugas diselenggarakan dan pengawasan ini memungkinkan manajer melakukan perbaikan ditempat pada waktu terjadi penyimpangan sebelum penyimpangan tersebut terjadi lebih jauh.
3. Pengawasan pasca-kerja (*Feedback Control*) merupakan pengawasan yang dilaksanakan sesudah pekerjaan berlangsung dan malah sudah berselang waktu lama.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa tipe pengawasan terbagi menjadi 3 macam yaitu Pengawasan pendahuluan (*Preliminary Control*), Pengawasan pada saat pekerjaan berlangsung (*Concurrent Control*), Pengawasan feedback (*Feedback Control*) yaitu pengawasan yang memusatkan perhatian pada hasil akhir tindakan korektif dan mengungkapkan fakta bahwa hasil-hasil historical mempengaruhi tindakan-tindakan masa mendatang.

3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan

Faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan, berikut akan dikemukakan oleh para ahli sebagaimana Menurut Mulyadi (2007) mengemukakan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan adalah :

- a. Perubahan yang selalu terjadi baik dari luar maupun dari dalam organisasi.
- b. Kompleksitas organisasi memerlukan pengawasan formal karena adanya desentralisasi.
- c. Kesalahan/penyimpangan yang dilakukan anggota organisasi memerlukan pengawasan.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan adalah akurat, tepat waktu, objektif dan menyeluruh, terpusat pada titik-titik pengawasan strategi, realistis, terkoordinasi, fleksibel, diterima oleh anggota organisasi.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan adalah akurat, tepat waktu, objektif dan menyeluruh, terpusat pada titik-titik pengawasan strategi, realistis, terkoordinasi, fleksibel, diterima oleh anggota organisasi.

4. Ciri-ciri Pengawasan

Menurut Yahya (2006) mengatakan bahwa pengawasan berarti penemuan dan penerapan cara dan peralatan untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Menurut Siagian (2007) ciri-ciri pengawasan yang efektif adalah sebagai berikut :

1. Pengawasan harus bersifat *fact finding*, dalam arti bahwa pelaksanaan fungsi pengawasan harus menemukan fakta-fakta tentang bagaimana tugas-tugas dijalankan dalam organisasi.
2. Pengawasan tidak dimaksudkan untuk menentukan siapa yang salah jika ada ketidak beresan, akan tetapi untuk menemukan apa yang tidak betul. Pengawasan harus bersifat membimbing agar para pelaksana meningkatkan kemampuannya untuk melakukan tugas yang ditentukan baginya, beberapa fase atau urutan pelaksanaan.

Menurut Pandoyo (2007) indikator yang dapat mengukur pengawasan yaitu :

1. Menentukan ukuran (pedoman baku standar). Standar terlebih dahulu harus ditetapkan. Ini tidak lain suatu model atau suatu ketentuan yang telah diterima bersama atau yang telah ditentukan oleh pihak yang berwenang. Standar mengandung arti sebagai suatu satuan pengukuran yang dapat digunakan sebagai patokan untuk menilai hasil-hasil.
2. Mengadakan penilaian atau pengukuran terhadap suatu pekerjaan yang sudah dikerjakan. Penilaian yang dilakukan oleh pengawas dengan melihat hasil kerjanya dan laporan tertulis. Ini dapat dilakukan dengan melalui antara lain : laporan (lisan atau tertulis), buku catatan harian tentang bagan jadwal atau grafik produksi, inspeksi atau pengawasan langsung, pertemuan atau konferensi dengan petugas-petugas yang bersangkutan, survei yang dilakukan oleh tenaga staf ahli atas badan tertentu.
3. Membandingkan antara pelaksanaan pekerjaan dengan standar yang ada untuk mengetahui penyimpangan yang terjadi. Ini dilakukan untuk

membandingkan antara hasil pengukuran tadi dengan standar, dengan maksud untuk mengetahui apakah diantaranya terdapat suatu perbedaan dan jika ada seberapa besarnya perbedaan, kemudian menentukan perbedaan itu perlu diperbaiki atau tidak.

4. Mengadakan perbaikan atau pembetulan atas penyimpangan yang terjadi, sehingga pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan apa yang direncanakan. Melakukan tindakan koreksi/perbaikan bila hasil analisa menunjukkan adanya tindakan koreksi, tindakan ini harus diambil. Tindakan koreksi dapat diambil dalam berbagai bentuk misalnya standar mungkin diubah, pelaksanaan diperbaiki atau keduanya dilakukan bersamaan.

Menurut Siagian (2002) pengawasan dapat diukur dari indikator sebagai berikut :

1. Penetapan standar
2. Memantau atau diawasi dan dinilai oleh atasan
3. Pengukuran kerja
4. Membandingkan
5. Tindakan perbaikan atau koreksi

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri pengawasan adalah penetapan standar, memantau atau diawasi dan dinilai oleh atasan, pengukuran kerja, membandingkan, tindakan perbaikan atau koreksi.

D. Hubungan Antara Pengawasan Pimpinan Dengan Kepuasan Kerja

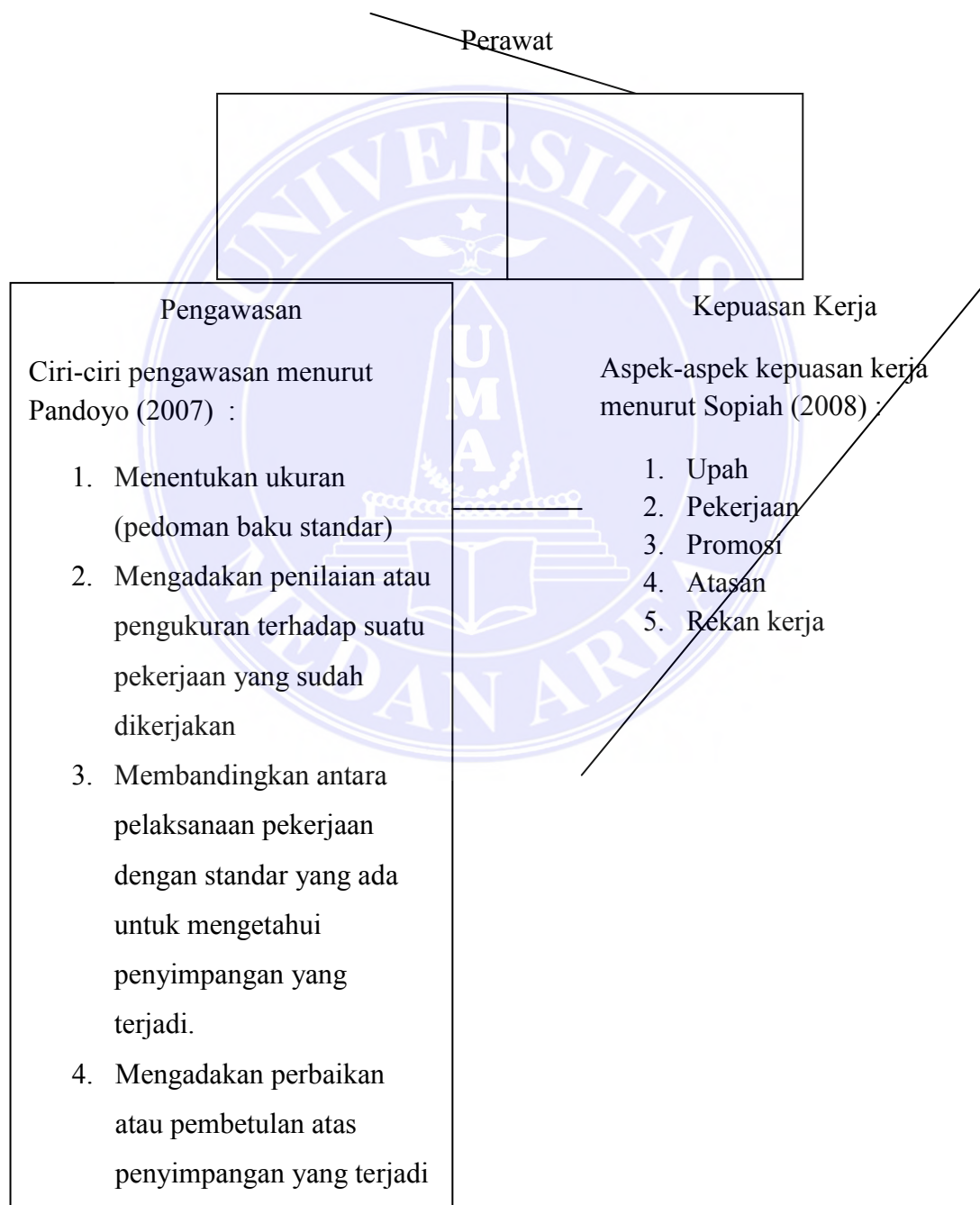
Seperti yang sudah dijelaskan bahwa pengawasan adalah proses pengamatan daripada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin

agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Pengawasan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam suatu organisasi. Pengawasan terhadap pegawai yang berjalan dengan baik maka akan mengurangi tingkat kesalahan pegawai dan dengan demikian akan mampu memberikan kepuasan kerja pegawai sehingga akan tercapai apa yang menjadi tujuan organisasi. Pengawasan yang merupakan salah satu aspek yang menyebabkan kepuasan kerja dapat diidentifikasi sebagai proses untuk “menjamin” bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Ini berkaitan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai yang direncanakan.

Pendapat lain mengatakan bahwa pengawasan ialah mencakup upaya memeriksa apakah semua terjadi sesuai dengan rencana yang ditetapkan, perintah yang dikeluarkan, prinsip yang dianut dan juga dimaksudkan untuk mengetahui kelemahan dan kesalahan agar dapat dihindari kejadiannya dikemudian hari, Harahap (2001). Dari pendapat tersebut dapat dikemukakan bahwa pengawasan merupakan suatu proses supervisi yang dilaksanakan terhadap seluruh kegiatan organisasi agar pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan sesuai dengan apa yang direncanakan dan dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Dhona (2015) dimana hasil penelitian yang dilakukan bahwa hubungan pengawasan yang dilakukan pemimpin sebesar 21,64% terhadap kepuasan kerja pegawai. Afifah (2014) dalam penelitiannya juga membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengawasan dengan kepuasan kerja para pegawai. Ini menandakan bahwa pengawasan yang dilakukan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat keterkaitan antara pengawasan pimpinan dengan kepuasan kerja dimana semakin tinggi pengawasan, maka semakin tinggi kepuasan kerja perawat dalam melakukan pekerjaannya.

E. Kerangka Konseptual



F. Hipotesis

Berdasarkan pemaparan serta beberapa teori yang dikemukakan di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis yang berbunyi ada hubungan positif antara pengawasan pimpinan dengan kepuasan kerja perawat dengan asumsi bahwa semakin tinggi pengawasan, maka akan semakin tinggi kepuasan kerja, demikian sebaliknya semakin rendah pengawasan, maka semakin rendah kepuasan kerja.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Tipe penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori dan hipotesis yang berkaitan dengan fenomena yang ada. Proses pengukuran adalah bagian yang sentral dalam penelitian kuantitatif karena hal ini memberikan hubungan yang fundamental antara pengamatan empiris dan data secara matematis yang akan dianalisis secara statistic.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel-variabel penelitian ini antara lain :

1. Variabel bebas (*Independent variabel*) : Pengawasan Pimpinan
2. Variabel terikat (*Dependent variabel*) : Kepuasan Kerja

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Pada umumnya definisi operasoinal variabel penelitian bertujuan untuk mengarahkan variabel-variabel penelitian agar sesuai dengan pengukuran yang telah dipersiapkan. Adapun definisi operasional variabel penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pengawasan

Pengawasan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah suatu persepsi atau bentuk penilaian yang dilakukan oleh para perawat terhadap tugas Kepala Bagian Keperawatan dalam memantau atau memperhatikan setiap kegiatan yang dilakukan oleh para bawahan untuk mencapai suatu tujuan dalam organisasi. Diukur dengan menggunakan skala pengawasan dengan bentuk skala likert. Menurut Pandoyo (2007) ciri-ciri pengawasan yaitu : Menentukan ukuran (pedoman baku standar), mengadakan penilaian atau pengukuran terhadap suatu pekerjaan yang sudah dikerjakan, membandingkan antara pelaksanaan pekerjaan dengan standar yang ada untuk mengetahui penyimpangan yang terjadi, mengadakan perbaikan atau pembetulan atas penyimpangan yang terjadi sehingga pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan apa yang direncanakan.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para perawat memandang pekerjaannya, dan persepsi perawat mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hasil yang dinilai penting. Diukur menggunakan skala kepuasan kerja dengan bentuk skala likert. Menurut Sopiha (2008) aspek-aspek kepuasan kerja yaitu : Upah, pekerjaan, promosi, atasan, rekan kerja.

D. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2005) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu

yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh perawat yang bekerja di Rumah Sakit Haji Medan Provinsi Sumatra Utara berjumlah 200 orang.

2. Sampel

Sampel adalah beberapa bagian yang mewakili dalam penelitian. Sample adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiono, 2001). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan data dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tertentu ini, misalnya orang tersebut yang dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan, atau mungkin dia sebagai penguasa sehingga akan memudahkan peneliti menjelajahi objek/situasi sosial yang diteliti. Teknik ini sangat berguna apabila ingin membuat gagasan mengenai kenyataan historis, menggambarkan sebuah fenomena, atau mengembangkan sesuatu yang baru sedikit diketahui (Kumar, 1996).

Pengambilan subjek dalam penelitian ini dilakukan berdasarkan penetapan kriteria subjek yaitu :

Jenis kelamin	:	pria dan wanita
Usia	:	25 – 45 tahun
Jabatan	:	Perawat pelaksana
Pendidikan terakhir	:	D3 – Strata 1

Arikunto (2006) mengemukakan bahwa jika populasi kurang dari 100 orang lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Tetapi jika jumlah subjeknya besar, dapat diambil di antara 10-15% atau 20-25%. Berdasarkan jumlah populasi di atas maka penelitian mengambil sampel 25% yaitu 50 perawat yang bekerja di Rumah Sakit Haji Provinsi Sumatra Utara sesuai dengan rumus Arikunto (2006).

E. Metode Pengumpulan data

Metode pengumpulan data adalah suatu proses pengadaan data untuk kepentingan penelitian. Pengumpulan data yang digunakan untuk mengungkapkan pengawasan pemimpin dan kepuasan kerja perawat adalah skala. Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Hadi (2004) mengatakan bahwa skala merupakan teknik pengumpulan data yang terdiri dari daftar-daftar pernyataan yang diajukan secara tertulis yang harus dijawab atau dikerjakan oleh orang yang menjadi objek penelitian dan diberikan dengan tujuan untuk mengungkapkan kondisi-kondisi dalam diri subjek yang ingin diketahui. Menurut Hadi (2004) alasan digunakannya skala subjek :

1. Subjek adalah orang yang paling tahu mengenai dirinya sendiri
2. Hal-hal yang sudah dinyatakan oleh subjek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya
3. Interpretasi subjek tentang pernyataan-pernyataan yang diajukan kepada subjek adalah sama dengan yang dimaksud oleh penelitian

Skala yang digunakan dalam penelitian ini disusun sendiri oleh penulis yaitu sebagai berikut :

1. Skala pengawasan

Adapun alat ukur yang digunakan untuk mengungkap pengawasan dalam penelitian ini adalah skala yang disusun peneliti berdasarkan ciri-ciri pengawasan oleh Pandoyo (2007). Adapun ciri-ciri pengawasan antara lain Menentukan ukuran (pedoman baku standar), mengadakan penilaian atau pengukuran terhadap suatu pekerjaan yang sudah dikerjakan, membandingkan antara pelaksanaan pekerjaan dengan standar yang ada untuk mengetahui penyimpangan yang terjadi, mengadakan perbaikan atau pembetulan atas penyimpangan yang terjadi, sehingga pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan apa yang direncanakan.

2. Skala kepuasan kerja

Skala kepuasan kerja dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek kepuasan kerja. Menurut Sopiha (2008) aspek-aspek kepuasan kerja yaitu Upah, pekerjaan, promosi, atasan, rekan kerja.

Kedua skala dalam penelitian ini menggunakan model skala likert yang terdiri dari *favorable* dan *unfavorable*. Nilai skala setiap pernyataan diperoleh dari jawaban subjek yang menyatakan mendukung (*favourable*) atau yang tidak mendukung (*unfavourable*). Skala penelitian ini berbentuk tipe pilihan dan tiap-tiap butir diberikan empat pilihan jawaban. Pada skala kepuasan kerja, untuk butir *favourable*, jawaban “SS (Sangat Sesuai)” diberi nilai 4, jawaban “S (sesuai)” diberi nilai 3, “TS (Tidak Sesuai)” diberi nilai 2, dan jawaban “STS (Sangat Tidak

Sesuai)” diberi nilai 1. Untuk butir *unfavourable*, jawaban “SS (Sangat Sesuai)” diberi nilai 1, jawaban “S (Sesuai)” diberi nilai 2, jawaban “TS (Tidak Sesuai)” diberi nilai 3, dan jawaban “STS (Sangat Tidak Sesuai)” diberi nilai 4.

F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Sebelum sampai pada pengolahan data, yang akan diolah nanti harus berasal dari alat ukur yang mencerminkan fenomena-fenomena yang hendak diukur. Untuk itu perlu dilakukan analisis butir (validitas dan reliabilitas).

1. Validitas

Validitas dalam pengertiannya yang paling umum adalah ketepatan dan kecermatan skala dalam menjalankan fungsi ukurannya. Artinya, sejauh mana skala itu mampu mengukur atribut yang ia dirancang untuk mengukurnya. Skala yang hanya mampu mengungkap sebagian dari atribut yang seharusnya atau justru mengukur atribut lain, dikatakan sebagai skala yang tidak valid. Karena validitas sangat erat berkaitan dengan tujuan ukur, maka setiap skala hanya dapat menghasilkan data yang valid untuk suatu tujuan ukur pula.

Validitas adalah karakteristik utama yang harus dimiliki oleh setiap skala. Apakah suatu skala berguna atau tidak sangat ditentukan oleh tingkat validitasnya. Oleh karena itu, sejak tahap awal perancangan skala sampai dengan tahap administrasi dan pemberian skornya, usaha-usaha untuk menegakkan validitas harus selalu dilakukan. Rumus yang digunakan dalam mencari validitastersebut adalah menggunakan korelasi *product moment* dari Karl Pearson sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{\sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N}}{\sqrt{\left\{(\sum X^2) - \frac{(\sum X)^2}{N}\right\}\left\{(\sum Y^2) - \frac{(\sum Y)^2}{N}\right\}}}$$

Keterangan :

r_{xy}	= Koefisien korelasi antara
$\sum XY$	= Jumlah hasil kali antar setiap butir dengan skor total
$\sum X$	= Jumlah skor keseluruhan subjek tiap butir
$\sum Y$	= Jumlah skor keseluruhan butir pada subjek
$\sum X^2$	= Jumlah kuadrat skor X
$\sum Y^2$	= Jumlah kuadrat skor Y
N	= Jumlah subjek

Nilai korelasi yang telah didapat dari teknik korelasi *product moment* di atas sebenarnya masih perlu dilakukan pengkorelasian karena kelebihan bobot, artinya indeks korelasi *product moment* tersebut masih kotor dan perlu dibersihkan. Alasannya adalah karena nilai-nilai butir menjadi komponen skor total.

$$r_{bt} = \frac{(r_{xy})(SD_y) - (SD_x)}{\sqrt{\{(SD_x)^2 + (SD_y)^2 - 2(r_{xy})(SD_x)(SD_y)\}}}$$

Keterangan :

r_{bt}	= Angka korelasi setelah dikoreksi
r_{xy}	= Angka korelasi sebelum dikoreksi
SD_x	= Standar deviasi skor normal
SD_y	= Standar deviasi skor butir

2. Reliabilitas

Reliabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Reliabilitas tes menunjukkan sejauh mana perbedaan-perbedaan yang sesungguhnya dalam karakteristik yang dipertimbangkan dan sejauh mana dapat dianggap disebabkan oleh kesalahan peluang. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama selama dalam diri subjek yang diukur memang belum berubah (Azwar, 1997). Untuk mengetahui reliabilitas alat ukur maka digunakan rumus koefisien Alpha sebagai berikut :

$$\alpha = 2 \left[\frac{1 - S1^2 - S2^2}{Sx^2} \right]$$

Keterangan :

$S1^2$ dan $S2^2$ = Varians skor belahan 1 dan Varians skor belahan 2

Sx^2 = Varians skor skala

G. Metode Analisis Data

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi *product moment* dari Pearson (Azwar, 1992), yaitu teknik analisis statistik untuk menguji hipotesis yang bertujuan untuk melihat hubungan antara pengawasan pimpinan (variabel X) dengan kepuasan kerja (variabel Y). Rumusnya adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{\sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N}}{\sqrt{\left\{(\sum X^2) - \frac{(\sum X)^2}{N}\right\} \left\{|\sum Y^2| - \frac{(\sum Y)^2}{N}\right\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antar variabel bebas dengan variabel terikat

$\sum XY$ = Jumlah hasil kali antar skor variabel bebas dengan skor variabel terikat

$\sum X$ = Jumlah skor variabel X

$\sum Y$ = Jumlah skor variabel Y

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat skor variabel X

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat skor variabel Y

N = Jumlah subjek

Sebelum data dianalisis dengan teknik korelasi *product moment*, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi penelitian, yaitu :

1. Uji normalitas. Yaitu : untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian masing-masing variabel telah menyebar secara normal.
2. Uji linieritas. Yaitu : untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan variabel terikat.

Semua data penelitian ini, mulai dari uji coba skala sampai kepada pengujian hipotesis, dianalisis dengan menggunakan komputer *SPSS 21 (statistical package for the social sciences)* for windows.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh. 1995. Psikologi Industri. Yogyakarta : Liberty Yogyakarta.
- Afifah, N., Murwaningsih, T., Susantiningrum. Pengaruh Pengawasan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kota Surakarta. *Jurnal Administrasi Perkantoran*.
- Brahmasari, A.I., & Suprayetno, A. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 10 (2), 124-135.
- Desimawanti, D.W. 2013. Hubungan Layanan Keperawatan Dengan Tingkat Kepuasan Pasien Rawat Inap di Puskesmas Sumber Sari Kabupaten Jember. Skripsi Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Jember.
- Dhona, E. 2015. Hubungan Pengawasan Yang Dilakukan Pimpinan Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatra Barat. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 3 (1), 291-759.
- Fitriani, A.N. 2013. Pengawasan Pimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Kota Samarinda. *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 1 (1), 97-111.
- Harahap. 2011. Sistem Pengawasan Manajemen. Jakarta : Quantum.
- Hamdi, M. 2016. Pengaruh Tingkat Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Banten Tahun 2016. Skripsi Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
- Hasyim, M., & Prasetyo, J. 2012. Etika Keperawatan. Yogyakarta : Bangkit.
- Haryono, R. 2013. Etika Keperawatan Dengan Pendekatan Praktis. Yogyakarta : Gosen Publishing
- Kartono, K. 2002. Psikologi Sosial Untuk Manajemen, Perusahaan & Industri. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Levi, P. Kaminsky, E. Simchi-Levi, *Designing and Managing the Supply Chain : Concepts, Strategies, and Case Studies, 2nd ed.*, McGraw-Hill, 2002.
- Maryanto, Pujiyanto, I.T., Setyono, S. 2013. Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Dengan Kepuasan Kerja Perawat. *Jurnal Manajemen Keperawatan*. 1 (2), 146-153.
- Napitupulu, W. 2013. Pengaruh Pengawasan Terhadap Efisiensi Kerja Pegawai. Skripsi Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik Universitas Sumatera Utara.

- Pratama, Y.C. 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis Terhadap Kepuasan Kerja. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 1 (2), 22-27.
- Sujanto. 1986. Beberapa Pengertian di Bidang Pengawasan. Jakarta Timur : Ghalia Indonesia.
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian & Pengembangan (*Research and Development/ R&D*). Bandung : Alfabeta, cv.
- Subyantoro, A. 2009. Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 11 (1), 11-19.
- Sutrisno, E. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana.
- Soegandhi, M.V., Sutanto, M.E, & Setiawan, R. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap *Organizational Citizhenship behavior*. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 1, (1).
- Santoso, S. 2010. Teori-teori Psikologi Sosial. Bandung : PT Refika Aditama.
- Sopiah. 2008. Perilaku Organisasi. Yogyakarta : Andi Offset.
- Suganda, T. 2017. Gambaran Pengetahuan Perawat Vokasi Tentang Tugas dan Wewenang Perawat Sesuai UU No.38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan. Skripsi Fakultas Kedokteran Universitas Diponegoro.
- Tanujaya, W. 2014. Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kesejahteraan Psikologis (*Psychological Well Being*). *Jurnal Psikologi*, 12 (2), 67-79.
- Waluyo, M. 2009. Psikologi Teknik Industri. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Wahyuni, R. (2017, 129-136 April). Pengaruh Pengawasan Pimpinan, Disiplin Kerja, Penempatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Teluk Luas Padang, 24, 1.
- William, T., & Setiawan, R. 2013. Pengaruh Komitmen *Organizational* dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap *Organization Citizhenship Behavior*. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 1 (1), 1-8.

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN

A. ALAT UKUR PENELITIAN

Skala Pengawasan Pimpinan

Skala Kepuasan Kerja

B. DATA PENELITIAN

Data Uji Coba Pengawasan Pimpinan

Data Uji Coba Skala Kepuasan Kerja

C. UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS DATA

Uji Reliabilitas dan Validitas Skala Pengawasan Pimpinan

Uji Reliabilitas dan Validitas Kepuasan Kerja

D. ANALISI DATA PENELITIAN

Uji Normalitas Sebaran

Uji Linearitas

Uji Hipotesis

E. SURAT KETERANGAN PENELITIAN



LAMPIRAN A

ALAT UKUR PENELITIAN

- 1. Skala Pengawasan Pimpinan**
- 2. Skala Kepuasan Kerja**

Jenis Kelamin :

Usia :

Pilihlah dengan cara ceklis (v) **SS jika anda sangat setuju, S jika anda setuju, TS jika anda tidak setuju, STS jika anda sangat tidak setuju** terhadap pernyataan-pernyataan dibawah ini!

Skala Pengawasan Pimpinan

N O	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Jika adanya keluhan dari pasien, kepala keperawatan dengan sigap memberikan solusi terhadap keluhan tersebut.				
2.	Kepala keperawatan selalu mengingatkan kepada para perawat bahwa tugas utama perawat adalah mengutamakan keselamatan pasien.				
3.	Kepala keperawatan selalu memeriksa apakah tugas para perawat sudah sesuai dengan pedoman dalam melayani pasien.				
4.	Jika terjadi masalah kepala keperawatan lambat dalam memberikan perbaikan terhadap masalah tersebut.				
5.	Kepala keperawatan selalu mengawasi tugas para perawat, apakah perawat benar-benar memberikan pelayanan yang baik untuk pasien.				
6.	Kepala keperawatan selalu memberikan penilaian terhadap tugas kami dalam menangani pasien.				
7.	Setiap hari kepala keperawatan memeriksa laporan mengenai tindakan pelayanan yang dilakukan perawat terhadap pasien melalui laporan harian.				
8.	Kepala keperawatan tidak begitu peduli dalam memberikan saran mengenai tugas para perawat.				
9.	Kepala keperawatan cenderung untuk lepas tangan dalam memberikan penilaian terhadap pekerjaan para perawat.				
10.	Kepala keperawatan memberitahukan dengan jelas dan detail mengenai tujuan perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien.				
11.	Kepala keperawatan kurang peduli dalam memberitahukan visi dan misi dalam memberikan pelayanan terhadap pasien.				
12.	Banyaknya kegiatan kepala keperawatan sehingga tidak ada waktu untuk mengawasi para bawahannya				

13.	Kepala keperawatan kurang peduli terhadap hasil laporan mengenai tindakan pelayanan yang dilakukan perawat terhadap pasien.				
14.	Kepala keperawatan kurang peduli dalam mengingatkan para perawat bahwa tugas utama perawat adalah mengutamakan keselamatan pasien.				
15.	Kepala keperawatan tidak peduli dengan apa yang dikerjakan oleh para bawahannya				
16.	Kepala keperawatan selalu memberikan saran kepada para perawat bagaimana memperlakukan pasien dengan baik.				



Skala Kepuasan Kerja

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Saya senang bekerja di Rumah Sakit ini karena sistem penggajian yang tepat waktu.				
2.	Saya senang karena setiap pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik.				
3.	Menurut saya, gaji pokok yang diberikan perusahaan sesuai dengan UMR yang berlaku.				
4.	Adanya pelatihan yang sering dilakukan oleh pihak manajemen memotivasi para perawat untuk lebih berkembang dan mendapatkan pengalaman baru.				
5.	Saya akan memperjuangkan segala cara dengan potensi yang saya miliki karena sudah diberikan kesempatan untuk berkarir di Rumah Sakit ini.				
6.	Saya merasa bangga terhadap pekerjaan yang saya miliki saat ini.				
7.	Saya senang bekerja di Rumah Sakit ini karena pihak manajemen telah menetapkan syarat-syarat yang jelas untuk naik jabatan.				
8.	Atasan selama ini memberikan pengarahan kepada para perawat dalam setiap pekerjaan.				
9.	Komunikasi yang terjalin antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah-masalah pekerjaan.				
10.	Kebutuhan sosial saya untuk berinteraksi dengan rekan kerja di Rumah Sakit ini tidak terpenuhi.				
11.	Saya sering menghindari tugas pekerjaan yang telah diberikan kepada saya.				
12.	Hanya orang tertentu saja yang dapat menjadi pimpinan di Rumah Sakit ini.				
13.	Penghasilan yang saya terima sangat kecil sehingga tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup.				
14.	Saya merasa pihak manajemen kurang peduli dalam memberikan pelatihan kepada para perawat untuk peningkatan kinerja.				
15.	Saya merasa tidak sesuai bekerja di Rumah Sakit ini walaupun telah memberikan kesempatan belajar lebih baik.				
16.	Sistem penggajian yang sering terlambat membuat saya tidak bersemangat dalam bekerja.				
17.	Saya sering bosan terhadap pekerjaan yang saya lakukan ini.				

18.	Saya merasa pihak manajemen masih terlalu kurang membayar gaji kami.				
19.	Rekan kerja saya selalu memberi nasehat, dukungan, dan membantu saya apabila menghadapi kesulitan dalam bekerja.				
20.	Penghasilan yang saya terima setiap bulan mencukupi kebutuhan saya.				
21.	Atasan selalu membentak kami apabila kami melakukan kesalahan pada saat bekerja.				
22.	Atasan kurang tegas dalam memberikan peringatan kepada perawat.				





LAMPIRAN B

DATA PENELITIAN

DATA SKALA PENGAWASAN PIMPINAN

DATA SKALA KEPUASAN KERJA



LAMPIRAN C

RELIABILITAS DAN VALIDITAS DATA

- 1. UJI RELIABILITAS DAN VALIDITAS SKALA PENGAWASAN PIMPINAN**
- 2. UJI RELIABILITAS DAN VALIDITAS SKALA KEPUASAN KERJA**

Reliability

Scale: Pengawasan Pimpinan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.865	16

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	2.6000	.80812	50
VAR00002	3.1400	.40457	50
VAR00003	2.4400	.67491	50
VAR00004	2.3200	.68333	50
VAR00005	2.4400	.67491	50
VAR00006	2.3000	.70711	50
VAR00007	2.7600	.62466	50
VAR00008	2.6400	.66271	50
VAR00009	2.5400	.83812	50
VAR00010	2.7400	.59966	50
VAR00011	2.6000	.53452	50
VAR00012	2.4200	.90554	50
VAR00013	2.5600	.64397	50
VAR00014	2.6600	.51942	50
VAR00015	2.6800	.68333	50
VAR00016	2.6600	.71742	50

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	38.9000	34.010	.459	.860
VAR00002	38.3600	36.521	.471	.860
VAR00003	39.0600	33.078	.703	.848
VAR00004	39.1800	34.232	.537	.856
VAR00005	39.0600	33.894	.590	.853
VAR00006	39.2000	33.429	.619	.852
VAR00007	38.7400	36.196	.320	.865
VAR00008	38.8600	34.531	.516	.857
VAR00009	38.9600	32.162	.644	.850
<u>VAR00010</u>	<u>38.7600</u>	<u>36.553</u>	<u>.286</u>	<u>.866</u>
VAR00011	38.9000	35.929	.433	.861
VAR00012	39.0800	33.749	.420	.864
VAR00013	38.9400	34.874	.487	.858
VAR00014	38.8400	35.321	.551	.856
VAR00015	38.8200	33.457	.641	.851
VAR00016	38.8400	35.280	.375	.864

Reliability

Scale: Kepuasan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.762	22

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3.1000	.61445	50
VAR00002	3.2000	.45175	50
VAR00003	2.7000	.58029	50
VAR00004	2.3600	.66271	50
VAR00005	3.0400	.53299	50
VAR00006	3.2800	.45356	50
VAR00007	2.1400	.60643	50
VAR00008	2.5200	.61412	50
VAR00009	2.5200	.57994	50
VAR00010	2.6400	.56279	50
VAR00011	3.0600	.61974	50
VAR00012	2.0600	.73983	50
VAR00013	2.3000	.78895	50
VAR00014	2.0400	.80711	50
VAR00015	2.8400	.50950	50
VAR00016	2.6000	.60609	50
VAR00017	3.0400	.53299	50

VAR00018	2.0600	.61974	50
VAR00019	3.0200	.37742	50
VAR00020	2.3400	.65807	50
VAR00021	2.8000	.60609	50
VAR00022	2.7800	.70826	50

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	55.3400	26.556	.492	.741
VAR00002	55.2400	27.941	.398	.750
VAR00003	55.7400	27.339	.391	.748
VAR00004	56.0800	27.463	.309	.754
<u>VAR00005</u>	<u>55.4000</u>	<u>30.245</u>	<u>-.082</u>	<u>.776</u>
VAR00006	55.1600	28.056	.372	.751
VAR00007	56.3000	26.867	.447	.744
VAR00008	55.9200	27.463	.343	.751
<u>VAR00009</u>	<u>55.9200</u>	<u>29.871</u>	<u>-.025</u>	<u>.774</u>
VAR00010	55.8000	26.612	.537	.739
VAR00011	55.3800	27.424	.345	.751
VAR00012	56.3800	25.914	.476	.740
VAR00013	56.1400	26.123	.409	.746
VAR00014	56.4000	25.959	.418	.745
VAR00015	55.6000	26.571	.612	.737
VAR00016	55.8400	26.668	.481	.742
<u>VAR00017</u>	<u>55.4000</u>	<u>29.061</u>	<u>.122</u>	<u>.764</u>
VAR00018	56.3800	26.404	.512	.740
<u>VAR00019</u>	<u>55.4200</u>	<u>30.412</u>	<u>-.122</u>	<u>.772</u>
<u>VAR00020</u>	<u>56.1000</u>	<u>30.092</u>	<u>-.066</u>	<u>.779</u>
<u>VAR00021</u>	<u>55.6400</u>	<u>28.031</u>	<u>.257</u>	<u>.757</u>
<u>VAR00022</u>	<u>55.6600</u>	<u>28.066</u>	<u>.197</u>	<u>.762</u>



LAMPIRAN D

ANALISIS DATA PENELITIAN

- 1. UJI NORMALITAS SEBARAN**
- 2. UJI LINIERITAS**
- 3. UJI HIPOTESIS**

Uji Normalitas Sebaran

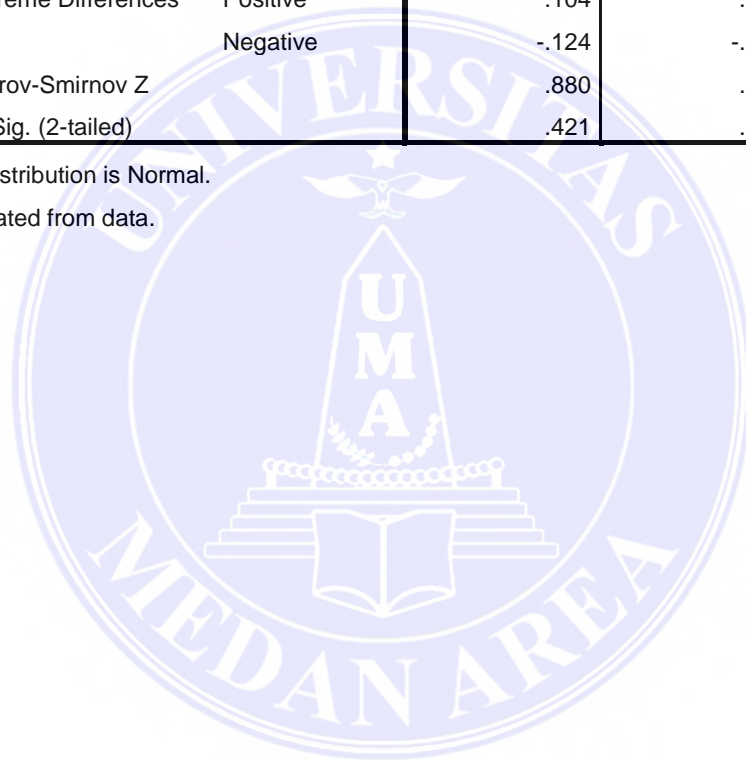
NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Pengawasan Pimpinan	Kepuasan Kerja
N		50	50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	38.7600	38.9000
	Std. Deviation	6.04595	5.00306
Most Extreme Differences	Absolute	.124	.112
	Positive	.104	.094
	Negative	-.124	-.112
Kolmogorov-Smirnov Z		.880	.792
Asymp. Sig. (2-tailed)		.421	.557

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



Uji Linearitas

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.261	16.928	1	48	.000	22.523	.423

The independent variable is Pengawasan Pimpinan.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.511 ^a	.261	.245	4.34629

a. Predictors: (Constant), Pengawasan Pimpinan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	319.770	1	319.770	16.928	.000 ^b
	Residual	906.730	48	18.890		
	Total	1226.500	49			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Pengawasan Pimpinan

Uji Hipotesis

Correlations

		Pengawasan Pimpinan	Kepuasan Kerja
Pengawasan Pimpinan	Pearson Correlation	1	.511**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.511**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

	Mean	Std. Deviation	N
Pengawasan Pimpinan	38.7600	6.04595	50
Kepuasan Kerja	38.9000	5.00306	50