

## HUBUNGAN ANTARA SUPERVISI DAN PEKERJAAN ITU SENDIRI DENGAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI BALAI KESEHATAN MATA MASYARAKAT PROVINSI SULAWESI UTARA

Feiby Monica Sanda<sup>1)</sup>, Sulaemana Engkeng<sup>1)</sup>, Adisti A, Rumayar<sup>1)</sup>

<sup>1)</sup>Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi

### ABSTRACT

*Community Eye Health Center of North Sulawesi Province is a health care institution that can implement intervention specialist medical services and public health efforts can be particularly eye health care. Supervision and the work it self are all factors that can affect a person's job satisfaction. The purpose of this study was to determine the relationship between supervision and the work it self with the job satisfaction of employees in Community Eye health Center of North Sulawesi Province. This type of method used is analytic survey with cross sectional study involving 47 employes. The data collected was analyzed by univariate and bivariat. Data obtained from kuesioner primary and secondary data obtained from the Center for Community Eye Health profile of North Sulawesi Province. Statistical test used is Chi-square test. The results showed that as many as 28 employees or 59,6% of employees were statisfied and 19 other employees or 40,4% were less stastified. Results of this study suggest a link between supervision and job satisfaction of employees p value of 0.005 ( $p < 0.05$ ) and there was no relionship between the work it self and job satisfaction of employees p value 0.694 ( $p > 0.05$ ).*

**Key words :** Job Satisfaction, Supervision, and Job Itself

### ABSTRAK

Balai Kesehatan Mata Masyarakat Provinsi Sulawesi Utara adalah institusi pelayanan kesehatan yang dapat melaksanakan intervensi pelayanan medis spesialistik dan dapat melakukan upaya kesehatan masyarakat khususnya pelayanan kesehatan mata. Supervise dan Pekerjaan Itu Sendiri merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara supervise dan pekerjaan itu sendiri dengan kepuasan kerja pegawai di Balai Kesehatan Mata Masyarakat Provinsi Sulawesi Utara. Metode Penelitian yang digunakan yaitu survey analitik dengan rancangan Cross Sectional Study dengan melibatkan 47 pegawai. Data yang telah dikumpulkan dianalisis secara Univariat dan Bivariat. Data Primer didapatkan dari kuesioner dan data sekunder didapatkan dari profil Balai Kesehatan Mata Masyarakat Provinsi Sulawesi Utara. Uji Statistik yang digunakan adalah uji Chi Square dengan bantuan program computer. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa sebanyak 28 pegawai atau 59,6% pegawai merasa puas dan 19 pegawai lainnya atau 40,4% merasa kurang puas. Hasil Penelitian ini menunjukkan adanya hubungan antara supervise dengan kepuasan pegawai yaitu p value 0,005 ( $p < 0,05$ ) dan tidak ada hubungan antara pekerjaan itu sendiri dengan kepuasan kerja pegawai yaitu p value 0,694 ( $p > 0,05$ ).

**Kata Kunci :** Kepuasan Kerja, Supervisi, dan Pekerjaan Itu Sendiri

## **PENDAHULUAN**

Setiap Negara yang memiliki sumber daya, kekayaan alam dan sumber daya manusia akan lebih mudah mencapai kemajuan yang didambakan oleh masyarakatnya. Akan tetapi sebaliknya kekayaan alam yang melimpah ternyata tidak banyak artinya tanpa dikelola oleh sumber daya manusia secara baik. Dengan manajemen sumber daya manusia yang handal, pengelolaan, penggunaan, pemanfaatan sumber-sumber lainnya menjadi berguna dan berhasil guna (Siagian, 2012).

Masalah strategis SDM Kesehatan yang dihadapi Indonesia dewasa ini dan di masa depan adalah pengembangan dan pemberdayaan SDM Kesehatan belum dapat memenuhi kebutuhan SDM untuk pembangunan kesehatan, perencanaan kebijakan dan program SDM Kesehatan masih lemah dan blum didukung sistem informasi SDM Kesehatan yang memadai, masih kurang serasinya antara kebuthan dan pengadaan berbagai jenis SDM Kesehatan. Kualitas hasil pendidikan SDM Kesehatan dan pelatihan kesehatan pada umumnya masih belum memadai. Dalam pendayagunaan SDM Kesehatan, Pemerataan SDM Kesehatan berkualitas masih kurang. Pengembangan karier, sistem penghargaan, dan sanksi belum sebagaimana estinya. Regulasi untuk mendukung SDM Kesehatan masih terbatas, serta pembinaan dan pengawasan SDM Kesehatan serta dukungan sumber daya SDM Kesehatan masih kurang (SKN, 2009).

Pegawai merupakan makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan atau organisasi. Pegawai menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif

dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Pegawai menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap in akan menentukan prestasi kerja, dedikasi, dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sikap- sikap pegawai dikenal antara lain, kepuasan kerja, stres da frustrasi yang ditimbulkan oleh pekerjaan, peralatan, lingkungan kebutuhan dan sebagainya (Hasibuan, 2009).

Pemeliharaan SDM merupakan usaha untuk membina dan mengembangkan kondisi fisik, mental, sikap dan perilaku karyawan agar karyawan menjadi loyal dan mampu bekerja dengan optimal. Kondisi tersebut mampu terwujud apabila ditunjang dengan kenyamanan kerja dan kesejahteraan keryawan yang memadai. Beban kerja mengandung konsep penggunaan energi pokok dan energi cadangan yang tersedia. Tugas dipandang berat (*overload*) jika energi pokok telah habis dipakai dan masih harus menggunakan energi cadangan untuk menyelesaikan tugs tersebut (Suwatno dan Priansa, 20014).

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pegawai memandang pekerjaannya. Berarti kepuasan kerja merupakan hal-hal yang dapat menyenangkan atau perasaan positif yang merupakan akibat dari penghargaan terhadap pekerjaan seseorang. Tingkah laku karyawan yang malas menimbulkan masalah bagi perusahaan berupa tingkat absensi yang tinggi, keterlambatan kerja dan pelanggaran disiplin yang lainnya, tingkah laku karyawan yang puas lebih

menguntungkan bagi perusahaan (Ernawati, 2007).

### **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan adalah metode survey analitik dengan pendekatan studi potong lintang (*cross sectional study*). Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Agustus sampai Oktober di Balai Kesehatan Mata Masyarakat Provinsi Sulawesi Utara. Populasi dan Sampel dari penelitian ini adalah sama dengan total populasi di Balai Kesehatan Masyarakat Provinsi Sulawesi Utara sebanyak 75 pegawai. Setelah dibatasi dengan criteria inklusi dan eksklusi maka sampel pada penelitian ini berjumlah 47 orang pegawai. Instrumen penelitian ini meliputi kuesioner, alat tulis-menulis, komputer dan printer. Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah Analisis Univariat yang dilakukan terhadap karakteristik pegawai dan tiap variabel dari hasil penelitian. Karakteristik dan variabel yang di analisis secara univariat dalam penelitian ini jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, masa kerja, status perkawinan, supervise, pekerjaan itu sendiri dan kepuasan kerja yang ada di Balai Kesehatan Mata Masyarakat Provinsi Sulawesi Utara dan analisis Bivariat dilakukan terhadap dua variabel. Analisis bivariat dilakukan untuk mengetahui hubungan antara supervise dengan kepuasan kerja pegawai, hubungan pekerjaan itu sendiri dengan kepuasan kerja pegawai. Uji statistika yang digunakan adalah uji *chi-square*.

### **HASIL PENELITIAN**

#### **Gambaran Karakteristik Pegawai, Supervisi dan Pekerjaan Itu Sendiri dengan Kepuasan kerja Pegawai**

Mengenai distribusi pegawai berdasarkan umur diketahui bahwa paling banyak pegawai pada kelompok umur 24-29 tahun yaitu sebesar 34%. Pegawai berdasarkan jenis kelamin yang terbanyak yaitu perempuan sebesar 55,3%, sedangkan laki-laki yaitu sebesar 44,7%. Berdasarkan masa kerja terbanyak yaitu pada kategori 1-5 tahun sebesar 68,1%. Berdasarkan latar belakang pendidikan responden terbanyak adalah S1 sebesar 63,8%. Untuk Supervisi dapat dilihat kategori pegawai mengenai Supervisi terbanyak pada kategori baik dengan jumlah 24 (51,1%) responden, sedangkan kategori Supervisi kurang baik dengan jumlah 23 (48,9%) pegawai. Untuk pekerjaan itu sendiri terbanyak terdapat pada kategori pekerjaan itu sendiri kurang baik dengan jumlah 27 (57,4%) pegawai, sedangkan pekerjaan itu sendiri baik sebanyak 20 (42,6%) pegawai. Untuk kepuasan kerja, pegawai yang merasa puas sebanyak 28 (59,6%) pegawai, sedangkan pegawai yang merasa kurang puas sebanyak 19 (40,4%).

#### **Hubungan antara Pekerjaan Itu Sendiri dengan Kepuasan Kerja Pegawai di Balai Kesehatan Mata Masyarakat Provinsi Sulawesi Utara**

Hasil uji statistik untuk melihat hubungan antara Supervisi dengan Kepuasan Kerja dapat dilihat pada Tabel 1

Tabel .1 Hubungan Antara Supervisi Dengan Kepuasan Kerja Pegawai di Balai Kesehatan Mata Masyarakat Provinsi Sulawesi Utara

Supervisi	Kepuasan Kerja			P Value
	Puas	Kurang Puas	Total	
Baik	17	5	22	0,005
Kurang Baik	8	17	25	
Total	25	22	47	

Tabel 1 menunjukkan Hasil yang didapatkan yaitu terdapat hubungan antara Supervisi dengan Kepuasan Kerja karena nilai *p value* atau tingkat kesalahan 0,005 lebih kecil dari alfa atau artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**Hubungan antara Pekerjaan Itu Sendiri dengan Kepuasan Kerja Pegawai di Balai Kesehatan Mata Masyarakat Provinsi Sulawesi Utara**

Hasil uji statistik untuk melihat hubungan antara pekerjaan itu sendiri dengan kepuasan kerja pegawai dapat dilihat pada Tabel 2

Tabel 2. Hubungan Antara Pekerjaan Itu Sendiri dengan Kepuasan Kerja Pegawai di Balai Kesehatan Mata Masyarakat

Pekerjaan Itu Sendiri	Kepuasan Kerja			P Value
	Puas	Kurang Puas	Total	
Baik	10	11	21	0,694
Kurang Baik	15	11	26	
Total	25	22	47	

Tabel 2 menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara Pekerjaan Itu Sendiri dengan Kepuasan Kerja Pegawai karena nilai *pvalue* atau tingkat kesalahan  $0,694 > \alpha (0,05)$ .

**PEMBAHASAN**

**Hubungan antara Supervisi dengan Kepuasan Kerja Pegawai di Balai Kesehatan Mata Masyarakat Provinsi Sulawesi Utara**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara variabel supervisi dengan kepuasan kerja pegawai di Balai Kesehatan Mata Masyarakat. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Surya dkk (2013) bahwa tindakan

supervisi melalui aspek kondisi kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja, karena supervisor sebagai manejer yang paling dekat dengan karyawan mampu menciptakan kondisi atau lingkungan kerja yang dapat memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan hubungan antara atasan dengan bawahan sangat erat dan semakin dekat hubungan bawahan ke atasan semakin puaslah bawahan tersebut.

Hal tersebut didukung oleh penelitian Kristianto dkk bahwa pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka

mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Di samping itu kesempatan yang diberikan atasan untuk berpartisipasi juga dapat meningkatkan kepuasan kerja (Suwatno dan Priansa, 2014).

Menurut hasil yang didapatkan melalui hasil tabulasi kuesioner, sebagian besar menjawab bahwa kegiatan supervisi yang dilakukan di Balai Kesehatan Mata Masyarakat dilaksanakan dengan baik. Atasan yang langsung melakukan supervisi kepada bawahan, walaupun hal ini tidak dilakukan dengan sesering mungkin karena tuntutan pekerjaannya yang selalu sibuk, tetapi hal ini di minimalisir dengan memasang CCTV di seluruh bagian gedung agar atasan dapat memantau bawahan dari ruang kerjanya.

Tujuan utama supervisi ialah untuk lebih meningkatkan penampilan bawahan, bukan mencari kesalahan bawahan. Peningkatan penampilan ini dilakukan dengan melakukan pengamatan terhadap pekerjaan bawahan (Azwar, 2010).

### **Hubungan antara Pekerjaan Itu Sendiri dengan Kepuasan Kerja Pegawai di Balai Kesehatan Mata Masyarakat Provinsi Sulawesi Utara**

Hasil uji statistik didapatkan bahwa tidak ada hubungan antara variabel pekerjaan itu sendiri dengan kepuasan kerja pegawai, yang artinya  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima.

Penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suhaji (2012) yang mengatakan bahwa kepuasan dalam pekerjaan adalah

kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa.

Penelitian diatas tidak dibahas lebih rinci mengenai kepuasan kerja yang terkandung pada isi pekerjaan seperti waktu untuk beristirahat, variasi pekerjaan, atasan memberikan pujian kepada bawahan, kejelasan jabatan yang sesuai dengan pekerjaan yang dimiliki pegawai dan kebebasan untuk berkreasi dan berinovatif. Hal-hal tersebut juga berperan dalam meningkatkan kepuasan dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Pegawai cenderung akan merasa senang dan menikmati pekerjaannya apabila atasan memberikan motivasi kepada pegawai untuk lebih lagi dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai demi tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan sesuai dengan Visi Balai Kesehatan Mata Masyarakat Provisinsi Sulawesi Utara yaitu “Sebagai Pusat Pelayanan Kesehatan Mata Masyarakat Terbaik di Indonesia Ttimur Bagian Utara”.

Berdasarkan hasil jawaban pegawai didapatkan sebanyak 61,7% yang menjawab bahwa atasan jarang memberikan perhatian kepada pegawai dalam memberikan pujian jika pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Hal ini dapat mengurangi kenikmatan pegawai dalam bekerja sehingga kepuasan kerja yang dirasakan pegawai akan berkurang (Suhaji,2012).

## KESIMPULAN

Dapat disimpulkan melalui hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya yaitu :

1. Terdapat hubungan antara supervisi dengan kepuasan kerja pegawai di Balai Kesehatan Mata Masyarakat Provinsi Sulawesi Utara
2. Tidak terdapat hubungan antara pekerjaan itu sendiri dengan kepuasan kerja pegawai di Balai Kesehatan Mata Masyarakat Provinsi Sulawesi Utara

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, K. dkk. 2009. *Perilaku Keorganisasian Edisi Kedua*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Azwar, A. 2010. *Pengantar Administrasi Kesehatan*. Edisi Ketiga. Binarupa Aksara Publisher: Tangerang,
- Boiman dkk. 2013. *Analisis Pengaruh Pelaksanaan Supervisi Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Interna Inspektorat Se-Provinsi Riau*
- Ernawati. P. 2007. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Non Marketing Pt Ford Motor Indonesia)*  
[http://eprints.dinus.ac.id/8774/1/jurnal\\_13457.pdf](http://eprints.dinus.ac.id/8774/1/jurnal_13457.pdf)
- Hanggraeni, D. 2011. *Perilaku Organisasi*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia: Jakarta
- Hasibuan, H. S. P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara: Jakarta.
- Kurniasari, N. 2012. *Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Bank Bpr Jatim Se-Eks Karisidenan Kediri*.  
<http://publikasi.uniskakediri.ac.id/ata/uniska/Fokari/fokarivol1no1juli2012/fokari-vol1no1juli2012-09.%20Noviana%20Kurniasari.pdf>
- Koeshartono, M. 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Pt. Sinar Sosro Yogyakarta)*
- Notoatmodjo, S. 2012. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Rineka Cipta: Jakarta.
- Pawatte, G. 2013. *hubungan antara supervisi dan beban kerja dengan kepuasan kerja perawat di instalasi rawat inap c blu rsup prof. dr. r. d. kandou kota manado*
- Purwanto, H. 2015. *Pengaruh Faktor - Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Smp Negeri 1 Kota Madiun*.  
<http://lp3m.asia.ac.id/wp-content/uploads/2015/02/8-JURNAL-HARI-P-MADIUN-JIBEKA-VOL-9-NO-1-FEB-2015.pdf>
- Ram Marnex dkk. 2013. *Hubungan Supervisi Kepala Ruangan Dengan Kepuasan Perawat Pelaksana di RSUD Liunkendage Tahuna*. Volume 1, nomor 1 Maret  
<http://download.portalgaruda.org/article.php?article=81491&val=999>

Riwidikdo, H. 2012. *Statistik kesehatan Belajar Mudah Teknik Analisis data dalam Penelitian Kesehatan (Plus Aplikasi Software SPSS)*. Yogyakarta: Mitra Cendikia Press

Salani, M. 2006. *Jurnal Skripsi Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Dystar Colours Indonesia*.  
([http://www.gunadarma.ac.id/librari/articles/graduate/psychology/2006/Artikel\\_10501191.pdf](http://www.gunadarma.ac.id/librari/articles/graduate/psychology/2006/Artikel_10501191.pdf)) diakses pada tanggal 4 oktober 2015

Siagian. S. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Suwatno dan Priansa. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta: Bandung

