PENGARUH PENGAWASAN DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PARAMEDIS RUMAH SAKITAZ–ZAHRA KECAMATAN UJUNGBATU KABUPATEN ROKAN HULU

Agustina Ria Lestari[1)], Zulfadil[2)], Arwinence Pramadewi[2)]
1) Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Riau
2) Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Riau
Email : agustinarialestari@gmail.com

The Influence Of Supervision And Work Stress On Work Satisfaction Of Paramedists At Zahra Hospital, Ujungbatu District, District Rokan Hulu

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Supervision and Job Stress on Job Satisfaction of Paramedics at Az–Zahra Hospital, Ujungbatu District, Rokan Hulu Regency. The population in this study were all employees working at Az-Zahra Hospital Ujungbatu, totaling 78 people. In this study, the sample used was 30 samples of paramedical employees. Sampling used a purposive sampling method. The primary data in this study were obtained through interviews and distributing questionnaires to prove the research results. The hypothesis testing in this study was using multiple linear analysis with the help of the SPSS program. The results showed that: 1) partial job supervision had a significant effect on paramedics' job satisfaction in hospitals, 2) partial work stress had no significant effect on paramedics' job satisfaction in hospitals, 3) supervision and work stress had a joint effect significant effect on paramedic job satisfaction.

Keywords: Supervision, Job Stress, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan salah satu bentuk organisasi di industri jasa kesehatan yang bergerak dibidang pelayanan kesehatan dimana salah satu upaya yang dilakukan adalah mendukung rujukan dari pelayanan tingkat dasar, seperti puskesmas. Menurut WHO (*World Health Organization*), rumah sakit adalah bagian integral dari suatu organisasi sosial dan kesehatan dengan fungsi menyediakan pelayanan paripurna (*komprehensif*), penyembuhan penyakit (*kuratif*) dan pencegahan penyakit (*preventif*) kepada masyarakat. Rumah sakit juga merupakan pusat pelatihan bagi tenaga kesehatan dan pusat penelitian medis. Rumah sakit merupakan suatu organisasi yang dibentuk karena tuntutan kebutuhan masyarakat yang semakin kompleks karena masyarakat mulai menyadari arti pentingnya kesehatan.

Menurut Luthans (2012) berpendapat bahwa pengawasan atau supervisi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Karena salah satu dimensi gaya pengawasan yang mempengaruhi kepuasan kerja ialah berpusat pada karyawan, diukur

menurut tingkat di mana supervisor menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan. Jika pengawasan berjalan dengan baik maka pengawasan merupakan unsur paling pokok dalam menentukan keberhasilan suatu program. Keberhasilan program pengawasan sendiri dapat dilihat dari berbagai macam indikator-indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu karyawan dapat melihat keterbukaan dengan adanya sasaran yang jelas dan dapat diukur, terlihat kaitan antara rencana dengan program dan anggaran. Tidak hanya itu, pengawasan juga berdampak pada kedisiplinan karyawan sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik. Dengan adanya pengawasan seperti ini, tidak akan ada penyalahgunaan wewenang yaitu berkurangnya tuntutan karyawan terhadap pimpinan rumah sakit. Dengan begitu tentunya akan menjadi salah satu faktor yang meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Selain itu, penetapan dan arahan yang jelas akan membuat tenaga kerja menjadi tidak kebingungan yang berujung pada stres dan tidak merasa puas terhadap pekerjaannya. Stres merupakan satu situasi yang mungkin dialami manusia pada umumnya dan karyawan pada khususnya di dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Stres kerja dapat disebabkan oleh banyak faktor baik faktor intrinsik pekerjaan, konflik peran, hubungan dalam pekerjaan, pengembangan karier, serta faktor lainnya yang terkait dengan pekerjaan yang dilakukan. Faktor intrinsik pekerjaan dapat berupa beban kerja yang dirasa berlebihan bagi seorang karyawan. Banyaknya jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan tidak sesuai dengan waktu normal sementara di sisi lain kualitas kerja menjadi tuntutan yang harus dipenuhi.

Stres kerja adalah masalah kesehatan serius, baik dari segi tingginya angka kejadian maupun dampaknya. *World Health Organization* (WHO) pada tahun 1996 menyatakan stres sebagai epidemi dunia abad ke-21. *National Institute of Occupational Safety and Health* (NIOSH) melaporkan sekitar 40% pekerja menyatakan pekerjaan mereka penuh tekanan pada tingkat yang ekstrim.

Seluruh karyawan baik dokter, tim paramedis, tim penunjang medis hingga bagian administrasi dan umum berkerja sama melawan Covid-19. Oleh sebab itu, Rumah Sakit Az – Zahra menyiapkan ruang isolasi khusus pasien Covid- 19 atau pasien dalam pengawasan (PDP), Rumah Sakit Az – Zahra kini sudah membuka layanan kesehatan online. Tentunya perawat yang menangani pasien terkena wabah tersebut harus siap dengan resiko tertularnya virus mematikan tersebut, sehingga membuat mereka harus lebih berhati-hati dalam melakukan tugas melayani masyarakat.

Fenomena yang terjadi saat ini menjadi penghambat bagi kepuasan paramedis rumah sakit. Kekhawatiran paramedis akan Covid-19 menyebabkan stres yang berlebihan. Keadaan seperti ini menyebabkan program dan kerja rumah sakit terhambat juga terdapat banyak pelanggaran terhadap peraturan yang ada di rumah sakit. Pelanggaran yang dilakukan seperti, datang terlambat, bolos kerja, dan

lain-lain. Sanksi yang diberikan berupa teguran, nasehat/arahan oleh kepala ruangan, pemberian SP1, pemberian SP2 hingga pada tahap skors/pemberhentian kerja sesuai dengan besar pelanggaran yang dilakukan. Pelanggaran ini terjadi tidak hanya dikarenakan kondisi stress yang dialami karyawan, tetapi juga karena pengawasan yang melemah akibat dampak Covid-19.

Hasil wawancara yang penulis lakukan dengan Kepala Bagian SDM Rumah Sakit Az – Zahra mengatakan bahwa adanya paramedis yang melanggar aturan rumah sakit seperti keterlambatan, tidak melakukan absen sehingga menurunkan kedisiplinan paramedis. Tidak hanya itu,pelanggaran terhadap kepatuhan pada jam kerja serta teguran secara lisan maupun tulisan untuk pelanggaran terhadap peraturan perusahaan mengenai pemakaian seragam kerja. Walaupun demikian, masih ada perawat yang melanggar peraturan tetapi pihak atasan tidak mengetahuinya seperti, perawat datang terlambat yang tahu hanya teman sesama dinas, sedangkan atasannya tidak mengetahui.

Tidak hanya faktor pengawasan, faktor lain yang dapat mempengngaruhi kepuasan paramedis diakibatkan oleh tingkat stres paramedis. Ketidakadilan dalam konsekuensi pelanggaran, kompensasi, hubungan timbal balik antara paramedis dan pimpinan, lingkungan kerja yang tidak kondusif, dan beban kerja yang menumpuk dapat memicu stres yang dialami oleh paramedis rumah sakit. Hal ini juga dibuktikan dengan hasil pra survey awal terhadap indikator stres kerja yang dialami paramedis.

Tentunya, stres yang tidak diatasi pasti akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja bagi paramedis dan rumah sakit tersebut. Konsekuensi yang timbul dan bersifat tidak langsung adalah meningkatnya tingkat ketidakhadiran, tenaga kerja kurang disiplin dan secara pisikologis dapat menurunkan komitmen dan performa dalam bekerja. Hal ini didukung oleh prasurvey awal terhadap kepuasan paramedis selama bekerja di masa pandemi.

Kepuasan kerja merupakan sikap positif paramedis dalam bekerja, sikap tersebut dapat tercermin dalam kedisiplinan, moral kerja, dan prestasi kerja. Paramedis akan merasa puas dalam bekerja apabila harapan-harapannya terpenuhi begitu juga sebaliknya apabila harapan karyawan tidak terpenuhi maka mereka tidak akan puas dalam bekerja. Secara teoritis dikatakan bahwa faktor penting yang mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda berdasarkan sistem nilai yang berlaku di dalam dirinya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan kepentingan atau harapan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya dan atau sebaliknya.

Berdasarkan fenomena dan latar belakang yang telah di paparkan, maka penulis bermaksud melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Pengawasan dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Paramedis di Rumah Sakit Az –

Zahra Kecamatan Ujungbatu Kabupaten Rokan Hulu."

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap positif tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penelitian terhadap situasi kerja Umam (2018) kepuasan kerja yaitu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Sinambela (2016) kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri *(internal)* dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya *(eksternal),* atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri.

Pengawasan

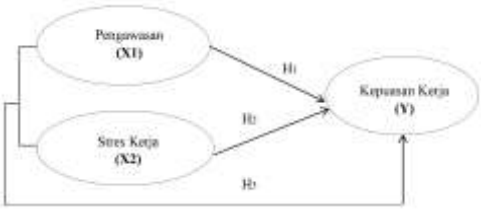
Menurut Effendi (2014) mengemukakan bahwa pengawasan merupakan fungsi manajemen yang paling esensial, sebaik apa pun kegiatan pekerjaan tanpa adanya dilaksanakan pengawasan pekerjaan itu tidak dapat dikatakan berhasil. Sedangkan menurut Fahmi (2014) mengatakan bahwa pengawasan secara umum dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efekif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi suatu orgainisasi.

Stres Kerja

Menurut Asih (2018:4) stres kerja adalah suatu kondisi dari interaksi manusia dengan pekerjaannya pada sesuatu berupa suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Menurut Rivai (2014:724) Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan.

Kerangka Pemikiran

Gambar 1 Kerangka Pemikiran Penelitian



Hipotesis penelitian

Menurut Sugiyono (2014) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan penelitian. Hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.

H_1: Pengawasan berpengaruh terhadap kepuasan kerja paramedis rumah sakit

H_2: Stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja paramedis pada rumah sakit.

H_3 Pengawasan dan stres kerja terdapat pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kepuasan kerja karyawan pada rumah sakit.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada Rumah Sakit Az – Zahra Ujungbatu, Kecamatan ujungbatu, Kabupaten Rokan Hulu, Provinsi Riau. Waktu

penelitian yang penulis lakukan yaitu bulan Mei 2022 sampai September 2022.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini karyawan yang secara keseluruhan berjumlah 78 orang. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan 30 orang paramedis. Peneliti menggunakan metode *Purposive Sampling* yaitu pengambilan sampel dengan menggunakan beberapa pertimbangan tertentu sesuai dengan kriteria yang diinginkan untuk dapat menentukan jumlah sampel yang akan diteliti.

Jenis dan Sumber Data

Dalam pembahasan selanjutnya diperlukan data dan informasi yang lengkap, untuk itu jenis dan sumber data yang diperlukan adalah :

1. Data kuantitatif

   Adapun data kuantitatif dalam penelitian ini yaitu data yang berupa angka-angka.
2. Data kualitatif

   Adapun data kualitatif yang diperoleh dari gambaran umum perusahaan dan data-data lainya yang menunjang penelitian.

Untuk mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan dalam penulisan ini adalah data primer dan data sekunder. Menurut Mustafa (2013:92) ada dua jenis data, yaitu:

1. Data primer (data pokok) pada penelitian ini data primer di dapatkan langsung dengan wawacara.
2. Data Sekunder (data pendukung) Data sekunder yang diperolah berupa data absensi kehadiran.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data informasi yang diperlukan dalam penelitian ini, teknik yang digunakan penulis antara lain:

1. Wawancara
2. Kuesioner

Analisis Linear Berganda

Dalam menganalisa data ini penulis menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan regresei linear berganda, yaitu alat ukur mengenai hubungan yang terjadi antara variabel terikat (Y) dengan dua atau lebih variabel bebas (X_1, X_2.....X_n). Dengan regresi linear berganda ini, keeratan atau kuat tidaknya hubungan (kuat, lemah, atau tidak ada hubungan sama sekali) antara variabel-variabel tersebut dapat di ketahui.

Hubungan antara variabel dependen denganvariabel independen di tunjukan dengan persamaan :

$$Y= a+b_1X_{1+}b_2X_{2+}e$$

Dimana :

Y = Kepuasan Kerja
a = Konsatanta
b_1, $b_{2,}$ = Koefesien Regresi
X_1 = Pengawasaan
X_2 =Stres Kerja
E =Sistem Eror

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian Instrumen
Uji validitas

Suatu instrument dikatakan valid jika pernyataan pada instrument mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pada uji validitas, sampel yang digunakan sebanyak responden. Nilai uji validitas dapat dilihat pada table berikut ini:

Berdasarkan penelitian yang

dilakukan menunjukkan bahwa hasil uji validitas mempunyai 53 item pernyataan instrumen yang dinyatakan valid, hal ini dikarenakan r hitung ≥ r tabel (dengan sig 0,05) dan terdapat 3 item pernyataan instrumen yang dinyatakan tidak valid. Item yang tidak valid ini dibuang dan tidak dipakai dalam instrument penelitian sehingga hanya terdapat 50 item yang digunakan pada penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas Masing-masing Variabel Penelitian

Variabel	*cronbach's alpha*	Nilai kritis	Kesimpulan
Pengawasan (X1)	0,845	0,6	*Reliable*
Stress Kerja (X2)	0,912	0,6	*Reliable*
Kepuasan Kerja (Y)	0,916	0,6	*Reliable*

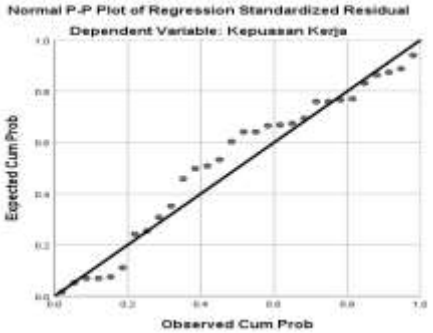
Sumber: *diolah peneliti, 2022*

Dari data diatas diperlihatkan bahwa variabel pengawasan, stress kerja, dan kepuasan kerja bernilai diatas 0,6 yaitu 0,845 kemudian 0,912 kemudian 0,916 yang menyatakan bahwa variabel-variabel tersebut *reliable* atau dapat dipercaya.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Data

Gambar 2 Uji Normalitas P – Plot



Sumber : *Data Olahan SPSS,2022*

Berdasarkan gambar 2 diatas menunjukan bahwa data menyebar secara normal, hal ini dikarenakan titik menyebar mengikuti dan berada disekitar garis diagonal. Sehingga data yang didapatkan bisa disimpulkan data terdistribusi secara normal dan tidak terdapat gangguan dalam penyebaran dan bisa dilakukan uji regresi. Selain itu uji normalitas pada penelitian ini juga menggunakan kolmo grov-smirnov.

Tabel 2 Uji Normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters[a,b]	Mean	0
	Std. Deviation	5.6552077
Most Extreme Differences	Absolute	0.146
	Positive	0.099
	Negative	-0.146
Test Statistic		0.146
Asymp. Sig. (2-tailed)		.102[c]

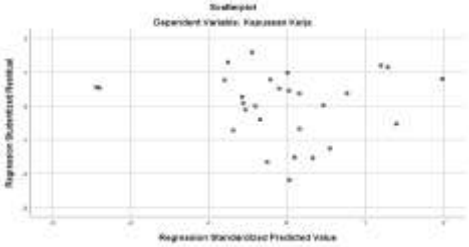
a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : *Data Olahan SPSS,2022*

Berdasarkan uji Kolmogrov – Smirnov nilai signifikan yang didapatkan yaitu 0,102 > 0,05 artinya data penelitian terdistribusi normal.

Uji Heterokedastissitas

Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas



Sumber : *Data Olahan SPSS,2022*

Berdasarkan gambar 3 pengujian scatterplot titik-titik pada gambar berada disekitar angka nol dan tersebar, menunjukan bahwa tidak terjadi gejala heterokedasitas.

Hal ini diperkuat dengan uji glester dengan kata lain model regresi ini layak dipakai untuk variabel pengawasan kerja, stres kerja terhadap kepuasan karyawan.

Uji Gletser

Tabel 3 Hasil Uji Gletser

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
1	(Constant)	3.505	5.822		.602	.552
	Pengawasan Kerja	.037	.056	.131	.657	.516
	Stres Kerja	-.015	.055	-.053	-.268	.791

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : *Data Olahan SPSS,2022*

Pada table 3 terlihat bahwa signifikan nilai variabel independen terhadap nilai absolut residual > 0,05, untuk pengawasan kerja yaitu sebesar 0,516 dan stress kerja sebesar 0,791. Sehingga dapat memperkuat bahwa data penelitian ini bebas dari gejala heteroskedasitias dan bisa dilanjutkan dalam uji regresi.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pengawasan Kerja	.917	1.090
	Stres Kerja	.917	1.090

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : *Data Olahan SPSS,2022*

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pengawasan kerja1,090 < 10 dan *tolerance* sebesar 0,917 > 0,10, stress kerja 1,090 < 10 dan *tolerance* sebesar 0,917 > 0,10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut bebas dari multikolinearitas.

Autokorelasi

Tabel 5 Hasil Uji Durbin-Waston

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.503[a]	.253	.197	5.861	2.073

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Pengawasan Kerja
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : *Data Olahan SPSS,2022*

Dari hasil table diatas didapatkan bahwa nilai du (1.567) < Durbin Watson (2.073) < 4-du (2.433) tidak ada gejala autokorelasi.

Regresi Linear Berganda

Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
1	(Constant)	67.270	10.421		6.455	.000
	Pengawasan Kerja	.213	.100	.368	2.120	.043
	Stres Kerja	-.143	.099	-.252	-1.451	.158

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : *Data Olahan SPSS,2022*

Persamaan regresi linear berganda yaitu:

$$\mathbf{Y = 67{,}270 + 0{,}213X_1 - 0{,}143X_2 + e}$$

Arti angka dalam persamaan regresi diatas :

a. Nilai konstanta (a) sebesar 67,270, artinya adalah bahwa pengawasan kerja dan stress kerja diasumsikan bernilai nol (0), maka kepuasan kerja bernilai 67,270.
b. Nilai koefisien regresi variabel pengawasan kerja sebesar 0,213, artinya apabila pengawasan kerja naik sebesar 1 satuan, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,213.
c. Nilai koefisien regresi variabel stress kerja sebesar -0,143, artinya apabila stress kerja naik sebesar 1 satuan, maka kepuasan

kerja akan menurun sebesar -0,143.

Pengujian Hipotesis dan Koefisien determinasi
Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.503[a]	.253	.197	5.861

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Pengawasan Kerja
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : *Data Olahan SPSS,2022*

Diketahui nilai *R Square* sebesar 0,253. Artinya adalah bahwa pengaruh pengawasan kerja,dan stress kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 25,3%, sedangkan sisanya 74,7%dipengaruhi oleh variabel lain.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 8 Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	313.507	2	156.753	4.563	.020[b]
	Residual	927.460	27	34.350		
	Total	1240.967	29			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Pengawasan Kerja

Sumber : *Data Olahan SPSS,2022*

Dan F tabel dapat diperoleh sebagai nilai perbanding dari F hitung sebagai berikut:

F tabel = n – k – 1 ; k
= 30 – 2 – 1 ; 2
= 27 ; 2
= 3,35

Ket
n : jumlah sampel
k : jumlah variabel bebas
1 : konstan

Berdasarkan Tabel 8 diatas diperoleh dari nilai F hitung sebesar 4.563 > 3,35. Nilai ini menunjukkan bahwa keseluruhan variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen dan juga dapat dilihat nilai signifikansi yang jauh lebih kecil dari yang disyaratkan 0,02 < 0,05, artinya keseluruhan variabel independen memiliki pengaruh yang signifikansi terhadap variabel dependen. Secara simultan pengawasan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja, maka Ha diterima dan Ho ditolak, dan dapat disimpulkan bahwa variabel pengawasan kerja dan stres kerja dapat dipakai untuk memprediksi kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Az-Zahra ujungbatu.

Uji Parsial (uji t)

Tabel 9 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
1	(Constant)	67.270	10.421		6.455	.000
	Pengawasan Kerja	.213	.100	.368	2.120	.043
	Stres Kerja	-.143	.099	-.252	-1.451	.158

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : *Data Olahan SPSS,2022*

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel 9 koefisien pada uji T diatas dan membandingkan T hitung denan T tabel, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh pengawasan,dan stress kerja. Penjelasan dapat dilihat sebagai berikut :

t tabel = n – 2 – 1 ; α/2
= 30 – 2 – 1 ; 0,05/2
= 27 ; 0,025
= 2,052

Ket
n : jumlah sampel
k : jumlah variabel bebas
1 : konstan

1. Variabel pengawasan kerja memiliki nilai t hitung 2,120 > 2,052 dengan Sig. (0,043) < 0,05 artinya pengawasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat di RS.
2. Variabel stress kerja nilai t hitung -1,451 < 2,052 dengan Sig. (0,158) > 0,05 artinya stress kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat di RS.

PEMBAHASAN

Pengawasan Kerja Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh bahwa variabel pengawasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit. Dibuktikan dari hasil-hasil statistik deskriptif dan hasil uji analisis. Maka pengawasan yang dilakukan oleh pemimpin akan dapat meningkatkan kierja yang dilakukan oleh perawat Rumah Sakit karena pekerjaan yang mereka lakukan akan semakin terkoordinasi dengan baik, sehingga dengan hasil yang baik akan mempengaruhi kepuasan kerja perawat menjadi lebih baik.

Stress Kerja tidak Berpengaruah terhadap Kepuasan Kerja

Dalam penelitian ini stress kerja yang dialami oleh karyawan dapat mempengaruhi apa yang mereka rasakan baik itu menyangkut pekerjaan atau hasil yang mereka terima. Dengan hasil penelitian stress kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan. Jadi stres kerja tidak secara otomatis mempengaruhi kepuasan kerja. Artinya stres kerja bukan sebagai *predictor* terhadap munculnya variabel kepuasan kerja. Hasil uji hipotesis menunjukkan variabel stress kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit. Hal ini berarti stres kerja tidak mempengaruhi secara langsung terhadap kepuasan kerja, karena stres kerja belum tentu menurunkan hasil kerja yang diperoleh dari perawat rumah sakit sehingga tidak dapat mempengaruhi kepuasan dalam bekerja.

Pengaruh Pengawasan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel pengawasan dan stress kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Az-Zahra Ujungbatu. Artinya ketika pengawasan dengan tujuan untuk meningkatkan disiplin, mengurangi penyalahgunaan wewenang, mengurangi kesalahan maka kepuasan kerja akan meningkat pula sehingga tingkat ketegangan maupun kecemasan dalam bekerja yang berujung pada stress dapat dikelola dengan baik.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dirumuskan kesimpulan peneliti sebagai berikut:

1. Variabel pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja perawat. Dibuktikan dari hasil-hasil

statistik deskriptif dan hasil uji analisis. Oleh karena itu H_1 diterima, artinya apabila pengawasan yang diberikan terkoordinasi dengan baik maka tingkat kepuasan karyawan paramedis akan semakin baik.

2. Variabel stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat. Oleh karena itu H_2 ditolak. Dibuktikan dengan hasil-hasil statistik dan hasil uji analisis. Artinya tingkat stres yang terjadi pada karyawan paramedis masih dalam kategori sedang sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Variabel pengawasan dan stress kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat. Oleh karena itu hipotesis H_3 diterima. Sehingga variabel pengawasan dan stres kerja berpenggaruh secara bersama-samaterhadap variabel kepuasan kerja.

Saran

Sedangkan saran peneliti dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Melakukan pengawasan yang lebih baik dan berfungsi sebagai petunjuk bagi karyawan paramedis, seperti memberikan masukan kepada karyawan yang kurang memahami pekerjaan mereka. Begitu juga dengan stres kerja, dengan memahami apa saja faktor yang menyebabkan stres kerja timbul seperti beban yang diberikan, lingkungan kerja yang kurang kondusif dan hubungan antar karyawan, sebaiknya dapat memberikan masukan ataupun solusi agar karyawan dapat meminimalisir stres kerja yang mereka rasakan.
2. Menurunkan tingkat stres kerja paramedisnya dengan pengawasan kerja serta menciptakan suasan kerja yang tenang dan menyenangkan bagi perawat pada rumah sakit tersebut untuk meningkatkan kepuasan kerja
3. Rumah sakit perlu memperhatikan kondisi psikologis paramedis secara intens. Hal tersebut terjadi karena semua yang dilakukan oleh paramedis terutama perawat merupakan hal-hal yang vital karena apapun yang mereka lakukan berurusan dengan nyawa seorang manusia, salah dalam mengambil suatu keputusan atau terjadi *miscommunication* antara dokter dan perawat dapat menyebabkan hal-hal yang tidak diinginkan terjadi.

DAFTAR PUSTAKA

Annisa, N. N., Setyawan, D., Setyawan, A. A., & Susila, I. S. (2017). *Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).*

Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung

Alkhateri, A.S., Abuelhassan, A.E., Khalifa, G.S., Nusari, M. and Ameen, A., 2018. The Impact of perceived

supervisor support on employees turnover intention: The Mediating role of job satisfaction and affective organizational commitment. *International Business Management*, *12*(7), pp.477-492.

Asih, G.Y., Widhiastuti, H. & Dewi, R., 2018. *Stress Kerja*. Pertama ed. Semarang: Semarang University Press.

Asih, Y. S. (2021). Pengaruh Pengawasan, Reward dan Semangat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Fakultas Kedokteran Universitas Sumatera Utara. *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains*, *2*(02).

Bima Vanbudi. (2022). *Pengaruh Pengawasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan* Pt. Berkat Karimat Mandiri Kota Pekanbaru. Manajemen. Uin Suska Riau

Davis, Keith & John W. Newstrom. 2012. *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*, McGraw – Hill Education, New York.

Effendi, Usman. 2014. *Asas Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.

Elfering, A., Gerhardt, C., Grebner, S., & Müller, U. (2017). Exploring supervisor-related job resources as mediators between supervisor conflict and job attitudes in hospital employees. *Safety and health at work*, *8*(1), 19- 28.

Fahmi, Irham. 2014. *Analissi Kinerja Keuangan.* Bandung: Alfabeta

Fauji, H. (2013). Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT. Karya Mandiri Environment. Skripsi. Bandung : Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Pasundan Ghozali, Imam, 2013,Aplikasi Analisis Multivariatedengan Program IBM SPSS 21.

Harahap, Syafri Sofyan. 2014. *Sistem Pengawasan Manajemen*. Jakarta. Quantum

Mawaranti, Resya dan Arief Partono Prasetio. 2018. Dampak Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Upt Puskesmas Jasinga. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis. Vol. 3 No. 1*

Munandar, A. Sunyoto. 2012. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Universitas Indonesia Press.

Purdini, N.K.A., Al Musadieq, M. and Mayowan, Y., 2016. Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Perawat Di Rumah Sakit Handles Vereneging Amsterdam (Hva) Toeloengredjo Kabupaten Kediri). *Jurnal Administrasi Bisnis*, *38*(2), pp.131-140.

Rachmawati.(2020).https://nasional.kompas.com/read/2020/04/21/17051921/mdmc-70-persen-tenaga-medis - seluruh-dunia-adalah-perempuan

Riaz,(2016). *Impact of Job Stress on Employee Job Satisfaction.Government Postgraduate College Sahiwal, Pakistan.Irmb journal. 5(2): 119-123.*

Rilfayanti, R. (2013). Fungsi Pengawasan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Pamona Selatan Kabupaten Poso. *Jurnal Ilmiah Administratie, 1*(01).

Riyadi, B. A. 2015. *Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada toko emas Semar Nganjuk.* J. Equilibrium. 3 (1): 49-62.

Rohman, 2017. *Dasar-Dasar Manajemen*. Pertama ed. Malang: Inteligensia Media.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Edisi 18. Bandung. Alfabeta.

_____. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta

Sukoco, A. S. (2014). Hubungan Sense Of Humor Dengan Stres Pada Mahasiswa Baru Fakultas Psikologi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya , 1-10.*

Toni, Wijaya dan Zainal, Mustafa. 2013. *Panduan teknik statistik SEM & PLS dengan SPSS AMOS*. Yogyakarta. Cahaya Atma Pustaka

Umam, Khaerul. 2018. *Perilaku Organiosasi*. Bandung:Pustaka Setia

Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6*,Depok, PT. Raja Grafindo Persada,