

Sumaeni, Sumardi HR dan Fitria Damayanti

e-ISSN 2686-102X

## PENGARUH PENGAWASAN DAN KONDISI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI UPTD PUSKESMAS PONDOK KABUPATEN INDRAMAYU

### The Effect Of Supervision And Working Conditions On Employee Satisfaction Uptd Puskesmas Pondok Indramayu District

**Sumaeni<sup>1</sup>, Sumardi HR<sup>2</sup>, Fitria Damayanti<sup>3</sup>**  
sumardi.hr@unwir.ac.id.fitria.damayanti@unwir.ac.id.

Manajemen FE, Universitas Wiralodra

#### Abstrak

Kepuasan kerja di UPTD Puskesmas Pondok sudah cukup baik, dilihat dari jumlah pegawainya yang mayoritas sudah menjadi aparatur Sipil Negara. Di lihat dari jenis pekerjaannya, para pegawai di UPTD Puskesmas Pondok sudah mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, karena pekerjaan mereka sudah sesuai dengan pendidikan dan keahlian yang di miliki pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pengawasan dan Kondisi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di UPTD Puskesmas Pondok Kabupaten Indramayu.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Deskriptif dan Asosiatif. Karena jumlah populasi Pegawai Puskesmas Pondok kurang dari seratus orang, pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu mengambil seluruh anggota populasi untuk dijadikan sebagai sampel. Maka sampel dalam penelitian ini berjumlah tiga puluh dua Pegawai. Sumber pengumpulan data yang di lakukan untuk penelitian ini yaitu dengan melakukan penyebaran Kuesioner, yang merupakan teknik pengumpulan data, dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada Pegawai untuk dijawab. Uji Instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan reliabilitas, dengan membandingkan hasil  $r$  hitung dengan  $r$  tabel dengan rumus korelasi product moment pearson. Sebagai syarat uji analisis data menggunakan: Analisis Deskriptif yaitu mean, median dan modus, Kategori Skor per indicator dan per variable, Uji Normalitas, Analisis Simultan, Hipotesis Statistika dan Koefisien Determinan.

Dari hasil penelitian yang Dilakukan peneliti, membuktikan bahwa Pengaruh pengawasan terhadap kepuasan kerja pegawai berdasarkan analisis diperoleh dengan klasifikasi sedang positif, Pengaruh kondisi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai berdasarkan analisis diperoleh dengan klasifikasi rendah positif, Pengaruh pengawasan dan kondisi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai berdasarkan analisis diperoleh dengan klasifikasi rendah positif.

**Kata Kunci :** *Pengawasan, Kondisi Kerja, dan Kepuasan Kerja.*

#### Abstract

Job satisfaction in the Pondok Puskesmas UPTD is quite good, seen from the number of employees, the majority of which have become State Civil Apparatus. Judging from the type of work, the employees at the Pondok Puskesmas UPTD have been able to complete their work well, because their work is in accordance with the education and expertise possessed by employees. This study aims to determine the effect of Supervision and Working Conditions on Employee Job Satisfaction at UPTD Puskesmas Pondok, Indramayu Regency.

The method used in this research is descriptive and associative methods. Because the total population of Pondok Community Health Center employees is less than one hundred people, sampling uses a saturated sample technique, which is to take all members of the population to be used as samples. So the sample in this study amounted to thirty-two Employees. The source of data collection that was carried out for this research is by distributing questionnaires, which are data collection techniques, by giving a set of questions or written statements to employees to be answered. Test The research instrument used the validity and reliability test, by comparing the results of  $r$  arithmetic with  $r$  tables with the Pearson product moment correlation formula. As a condition of data analysis test using: Descriptive Analysis of the mean, median and mode, Category Scores per indicator and per variable, Normality Test, Simultaneous Analysis, Statistical Hypothesis and Determinant Coefficient.

From the results of research conducted by researchers, proving that the effect of supervision on employee job satisfaction based on the analysis obtained with the classification being positive, the effect of working conditions on employee job satisfaction based on the analysis obtained with a positive low classification, the effect of supervision and working conditions on employee job satisfaction based on the analysis obtained with a positive low classification.

**Keywords:** *Supervision, Working Conditions, and Job Satisfaction.*

Sumaeni, Sumardi HR dan Fitria Damayanti

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan suatu aset yang sangat penting dalam organisasi atau perusahaan, oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk mengembangkan efektifitas dari sumber daya manusia dan memperbaiki kualitas tenaga kerja dalam suatu organisasi untuk memberikan kontribusi lebih dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis.

Kepuasan kerja pegawai merupakan masalah yang sangat penting, oleh karena itu, suatu organisasi harus bisa menciptakan kepuasan untuk pegawainya. Kepuasan kerja membuat pegawai menyenangi dan mencintai pekerjaan kemudian melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik di sertai perasaan senang dan cinta terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja juga mendorong pegawai bersikap dan berperilaku baik yang menunjukkan sikap patuh, tertib dan teratur yang menghasilkan prestasi kerja terhadap kegiatan yang dilakukan dalam pekerjaan dan tugas masing-masing pegawai. Puskesmas Pondoh yang merupakan Unit Pelaksana Teknis Daerah yang berada langsung di bawah naungan Dinas Kesehatan Kabupaten Indramayu tentu harus mampu menjabarkan dan melaksanakan visi dan misi yang telah ditetapkan Dinas Kesehatan Kabupaten Indramayu. UPTD Puskesmas Pondoh terletak di Jl. Raya Pondoh Kecamatan Juntinyuat, Telp. (0234) 7009921, Indramayu – Jawa Barat 45212, mempunyai 32 pegawai baik ASN ataupun PTT. Upaya peningkatan derajat kesehatan melalui

pembangunan kesehatan yang bertujuan untuk meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan masyarakat yang setinggi – tingginya. Untuk itu Puskesmas Pondoh memiliki visi misi sebagai berikut :

1. Memperbaiki manajemen puskesmas yang profesional
2. Meningkatkan, kemandirian masyarakat untuk hidup sehat
3. Meningkatkan pelayanan kesehatan yang bermutu, dan terjangkau
4. Mewujudkan masyarakat yang berperilaku hidup bersih dan sehat
5. Menjadikan Puskesmas Pondoh sebagai kesehatan Percontohan di bidang

Untuk memperbaiki manajemen agar lebih profesional dan menjadi Percontohan di bidang kesehatan, maka perlu di tingkatkan lagi kepuasan kerja pegawainya dengan melakukan pengawasan kerja daan peningkatan kondisi kerja pegawai.

Penelitian sebelumnya telah membuktikan bahwa; Pengaruh Pengawasan dan Kondisi kerja terhadap keterlibatan kerja Karyawan Studi kasus di Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya yang dilakukan oleh Fitri Widyacahya, Hubungan Pengawasan yang dilakukan Pimpinan dengan Kepuasan Kerja Pegawai , Studi Kasus di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatra Barat yang dilakukan oleh Deby Avri Elvi Dhona. Analisis Pengawasan dan iklim organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja, Studi kasus di Polres Semarang yang dilakukan oleh Subhan.

Sumaeni, Sumardi HR dan Fitria Damayanti

## TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Kepuasan Kerja

Menurut **H. Malayu S.P. Hasibuan edisi revisi (2016:202)** menyatakan bahwa:

*“Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan”.*

Makna dari pendapat diatas adalah kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Menurut **Robbins dan Judge (2016:46)**, menyatakan bahwa:

*“Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang baik dan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristiknya”.*

Makna dari pendapat diatas adalah kepuasan kerja merupakan perasaan yang baik dan positif tentang pekerjaan dari hasil evaluasi dan karakteristiknya.

Menurut **Edy Sutrisno (2017:74)**, menyatakan bahwa:

*“Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis”.*

Makna dari pendapat diatas adalah kepuasan kerja merupakan sikap karyawan terhadap

pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Berdasarkan dari beberapa pendapat ahli tersebut, maka penelliti dapat mensintesisiskan bahwa Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, yang dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristiknya dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Menurut pendapat **H. Malayu S.P Hasibuan edisi revisi (2016:22)**, ada beberapa indikator yang di dapat, yaitu sebagai berikut: Menurut sintesis para ahli diatas indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut : a. Menyenangi pekerjaannya b. Mencintai pekerjaan c. Moral kerja d. Kedisiplinan e. Prestasi Kerja

### 2. Pengawasan

Menurut **Sondang P. Siagian (2014:213)**, menyatakan bahwa:

*“Pengawasan adalah proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan”.*

Makna dari pendapat diatas adalah pengawasan merupakan proses pengamatan dari seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin semua pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan rencana yang ditentukan.

Sumaeni, Sumardi HR dan Fitria Damayanti

Menurut **Admorsudirdjo** dalam **Andri Feryanto** dan **Endang Shyta Triana (2015:63)**, menyatakan bahwa:

*“Pengawasan adalah Keseluruhan daripada kegiatan yang membandingkan atau mengukur apa yang sedang dilaksanakan dengan kriteria,norma-norma standar,atau rencana-rencana yang telah ditetapkan sebelumnya”.*

Makna dari pendapat diatas adalah pengawasan merupakan keseluruhan kegiatan yang membandingkan,mengukur apa yang sedang dilaksanakan yang di tetapkan sebelumnya.

Menurut **Sedarmayanti (2017:198)**, menyatakan bahwa:

*“Pengawasan adalah proses pengamatan kegiatan operasional untuk lebih menjamin bahwa penyelenggaraannya sesuai rencana yang telah ditetapkan”.*

Makna dari pendapat diatas adalah pengawasan merupakan kegiatan operasional untuk lebih menjamin penyelenggaraannya sesuai rencana yang telah ditetapkan.

Berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh para ahli tersebut maka peneliti dapat mensintesiskan bahwa Pengawasan adalah proses pengamatan kegiatan oprasional untuk membandingkan atau mengukur kegiatan organisasi yang sedang dilaksanakan dengan kriteria,norma-norma standar atau rencana yang ditetapkan sebelumnya agar penyelenggaraannya sesuai rencana yang telah ditetapkan serta tujuan-tujuan perusahaan dan manajemen dapat tercapai.

Dari sintesis di atas,ada beberapa indikator pengawasan yang di dapat sebagai berikut:

- a. Pengamatan kegiatan operasional
- b. Mengukur kegiatan organisasi sesuai kriteria
- c. Mengukur kegiatan organisasi sesuai Norma-norma
- d. Tujuan dan Manajemen organisasi

### 3. Kondisi Kerja

Menurut **Siagian (2002)** dalam **jurnal (2018)**, menyatakan bahwa:

*“Kondisi kerja adalah suatu kondisi yang berada disekitar lingkungan karyawan dalam bekerja dan dapat berpengaruh terhadap diri karyawan dalam melaksanakan segala aktivitas di tempat kerja”.*

Makna dari pendapat diatas adalah kondisi kerja merupakan suatu kondisi yang berada disekitar lingkungan karyawan dalam bekerja dan berpengaruh terhadap diri karyawan dalam melaksanakan segala aktivitas kerja.

Menurut **Manullang (2004:12)** dalam **jurnal (2018)**, menyatakan bahwa:

*“Kondisi kerja adalah kondisi-kondisi pekerjaan yang menyenangkan terlebih lagi semasa jam kerja akan memperbaiki moral pegawai dan kesungguhan dalam bekerja”.*

Makna dari pendapat diatas adalah kondisi kerja merupakan kondisi pekerjaan yang menyenangkan semasa jam kerja akan memperbaiki moral pegawai dan kesungguhan dalam bekerja.

Menurut **Danang Sunyoto (2015:39)** menyatakan bahwa:

*“Kondisi kerja yang baik adalah kondisi yang dapat mendukung dalam penyelesaian pekerjaan oleh karyawan”.*

Makna dari pendapat diatas adalah kondisi kerja yang baik diyakini dapat mendukung dalam penyelesaian pekerjaan oleh karyawan.

Dari beberapa pendapat ahli tersebut diatas, maka peneliti dapat mensintesis bahwa Kondisi kerja adalah suatu kondisi yang baik, menyenangkan dan berpengaruh akan memperbaiki moral pegawai dalam melaksanakan segala aktivitas dengan kesungguhan dalam bekerja, dan diyakini dapat mendukung dalam penyelesaian pekerjaan oleh karyawan.

Dari sintesis di atas, ada beberapa indikator kondisi kerja adalah : a. Kondisi kerja yang baik dan menyenangkan b. Pelaksanaan aktivitas kerja c. Kesungguhan dalam bekerja d. Pendukung dalam penyelesaian pekerjaan

## MEODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode *Deskriptif dan asosiatif* dengan teknik analisis data menggunakan Analisis Korelasi Ganda ( simultan).

Data yang dipergunakan adalah data primer berupa seperangkat format instrument penelitian yang terdiri dari angket berupa tanggapan pegawai yang dipergunakan untuk mengumpulkan data; variabel kepuasan kerja ,Pengawasan dan Kondisi kerja yang diisi oleh pegawai UPTD Puskesmas Pondoh.

Populasi pada penelitian ini adalah 32 pegawai UPTD Puskesmas Pondoh, dengan menggunakan sampel jenuh. Maka Sampel sama dengan jumlah populasi yaitu 32 pegawai.

Adapun variabel dan indikator pada penelitian ini tergambar pada **Tabel 1**.

**Tabel 1.** Variabel indikator penelitian

Variabel	Indikator
Kepuasan kerja ( Y )	1. Menyenangi pekerjaan 2. Mencintai pekerjaan 3. Moral kerja 4. Kedisiplinan 5. Prestasi kerja
Sintesis	
Pengawasan (X <sub>1</sub> )	1. Pengamatan kegiatan operasional 2. Mengukur kegiatan sesuai kriteria 3. Mengukur kegiatan sesuai norma-norma 4. Tujuan dan Manajemen organisasi
Sintesis	
Kondisi Kerja (X <sub>2</sub> )	1. Kondisi yang baik dan menyenangkan 2. Pelaksanaan aktivitas kerja 3. Kesungguhan dalam bekerja 4. Pendukung dalam penyelesaian pekerjaan
Sintesis	

Valid tidaknya butir instrumen diuji terlebih dahulu signifikansi koefisien korelasinya dengan cara membandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$ . Kriteria keputusan ditetapkan bahwa butir instrumen dikatakan valid jika  $r$  hitung lebih besar dari pada  $r_{tabel}$  0.349 seperti yang tergambar pada **Tabel 2**.

**Tabel 2** Validitas variabel

Variabel	$R_{critical}$	$R_{count}$		Nilai		Exp.
		$R_{below}$	$R_{upper}$	Min	Max	
Kepuasan kerja	0,632	0,637	0,846	29	46	Valid
Pengawasan	0,632	0,644	0,864	15	38	Valid
Kondisi kerja	0,632	0,643	0,833	16	38	Valid

Kriteria reliabilitas mempergunakan koefisien reliabilitas Alpha dari Cronbach dengan cara menghitung masing masing reliabilitas ( $r$  hitung) tiap variable dan memasukan hasilnya kedalam kategori yang telah ditetapkan (Alpha Cronbach)

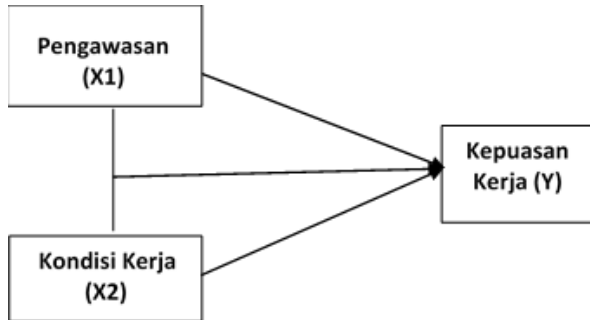
**Tabel 3.**

**Tabel 3** reliabilitas Alpha Cronbach

Variabel	$r_h$	Kategori			
		< 0,50 Rendah	0,51-0,70 Moderat	0,71-0,90 Tinggi	>0,91 Sempurna
Kepuasan kerja	0,973				X
Pengawasan	0,988				X
Kondisi kerja	0,986				X

Penelitian ini mempunyai tiga variabel yaitu variabel; Kepuasan kerja (Y) sebagai variabel terikat, sedangkan Pengawasan (X<sub>1</sub>) dan Kondisi kerja (X<sub>2</sub>) sebagai variabel bebas. Konstelasi penelitian simultan (berganda) yang tergambar pada Gambar 1.

Gambar 1 Konstelasi Penelitian



Responden adalah pegawai UPTD Puskesmas Pondoh kabupaten Indramayu memiliki latar belakang pendidikan seperti yang tergambar pada Tabel 4.

Tabel 4.

Tabel 4 latar belakang pendidikan responden

Latar belakang pendidikan	No.	Jumlah
Sarjana	1	10
Diploma 3	2	14
Diploma 4	3	2
SMA	4	2
SMP	5	4

Tabel 5 Deskripsi data

variabel	Kepuasan Kerja					Pengawasan				Kondisi Kerja			
Indikator	1	2	3	4	5	1	2	3	4	1	2	3	4
Jumlah butir	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Rata2 indikator	0,89	0,91	0,90	0,90	0,88	0,85	0,83	0,86	0,83	0,85	0,83	0,86	0,82
Rerata Variabel	0,901					0,849				0,846			
Indikator terendah	5. Prestasi kerja (0,88)					2. Mengukur kegiatan organisasi sesuai kriteria (0,83)				4. Pendukung dalam penyelesaian pekerjaan (0,82)			
Indikator tertinggi	2. Mencintai pekerjaan (0,91)					3. Mengukur kegiatan organisasi sesuai norma-norma (0,86)				3. Kesungguhan dalam bekerja (0,86)			
Butir (item) terendah	9. Hasil yang di capai pegawai dalam pekerjaan (0,87)					7. Penggunaan SDM secara efektif dan efisien untuk mencapai sasaran (0,83)				8. Pendukung pelaksanaan pekerjaan... (0,81)			
Butir (item) tertinggi	8. Perilaku yang menunjukkan nilai patuh, tertib dan teratur (0,95)					5. Ukuran yang menjadi dasar penilaian atau penetapan sesuatu (0,87)				4. Semangat kerja pegawai dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya (0,87)			

c. Analisis Korelasi

1. Analisis Korelasi Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil perhitungan korelasi Pengawasan terhadap Kepuasan Kerja menggunakan rumus Produk Moment Pearson sebagai berikut

$$r = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

$$r = \frac{(32 \times 49171) - (1087 \times 1442)}{\sqrt{(32 \times 37453 - (1087)^2)(32 \times 65316 - (1442)^2)}}$$

$$r = \frac{6018}{\sqrt{16927 \times 10748}}$$

$$r = \frac{6018}{\sqrt{181931396}}$$

$$r = \frac{6018}{13488,19}$$

rhitung = 0,45

Artinya Pengawasan berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 0,45 termasuk kategori Sedang.

2. Analisis Korelasi Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil perhitungan korelasi Kondisi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

menggunakan rumus Produk Moment Pearson sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

$$r = \frac{(32 \times 48948) - (1083 \times 1442)}{\sqrt{(32 \times 37101 - (1083)^2)(32 \times 65316 - (1442)^2)}}$$

$$r = \frac{4650}{\sqrt{14343 \times 10748}}$$

$$r = \frac{4650}{\sqrt{154158564}}$$

$$r = \frac{4650}{12416,06}$$

r hitung = 0,37

Artinya Kondisi kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja sebesar **0,37** termasuk kategori **Rendah**.

### 3. Analisis Korelasi Pengawasan Terhadap Kondisi Kerja

Hasil perhitungan korelasi Pengawasan terhadap Kondisi Kerja menggunakan rumus Produk Moment Pearson sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum x_1 x_2 - \sum x_1 \sum x_2}{\sqrt{(n \sum x_1^2 - (\sum x_1)^2)(n \sum x_2^2 - (\sum x_2)^2)}}$$

$$r = \frac{(32 \times 36988) - (1087 \times 1083)}{\sqrt{(32 \times 37453 - (1087)^2)(32 \times 37101 - (1083)^2)}}$$

$$r = \frac{6395}{\sqrt{16927 \times 14343}}$$

$$r = \frac{6395}{\sqrt{242783961}}$$

$$r = \frac{6395}{15581,52}$$

r hitung = 0,41

Artinya Pengawasan berpengaruh terhadap Kondisi kerja sebesar **0,41** termasuk kategori **Sedang**.

### 4. Analisis Koefisien Korelasi Berganda

Korelasi ganda merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel independen secara bersama-sama atau lebih dari satu variabel independen. Jadi analisis korelasi berganda bertujuan untuk mengetahui koefisien korelasi antara variabel Pengawasan (X1) dan Kondisi Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) secara simultan atau bersama-sama. Hasil perhitungan koefisien korelasi berganda adalah sebagai berikut :

$$R_{yx1x2} = \frac{\sqrt{ryx1^2 + r_{yx2}^2 - 2r_{yx1} \cdot r_{yx2} \cdot r_{x1x2}}}{1 - r_{x1x2}^2}$$

$$R_{yx1x2} = \frac{\sqrt{(0,45)^2 + (0,37)^2 - 2 \cdot (0,45) \cdot (0,37) \cdot (0,41)}}{1 - (0,41)^2}$$

$$R_{yx1x2} = \frac{\sqrt{(0,20) + (0,13) - 2 \cdot 0,07}}{1 - (0,17)}$$

$$R_{yx1x2} = \frac{\sqrt{0,33 - 0,14}}{0,83}$$

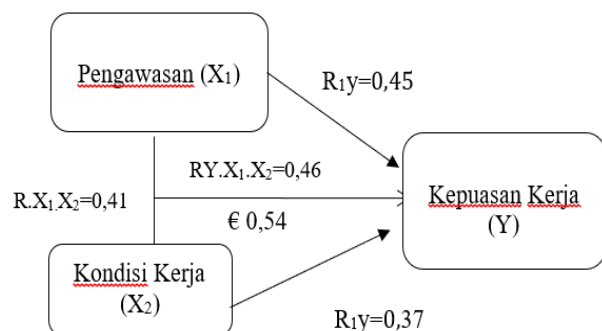
$$= \sqrt{0,22}$$

$$= 0,46$$

Artinya pengaruh Pengawasan dan Kondisi kerja terhadap Kepuasan kerja sebesar **0,46** yang termasuk kategori **Sedang**.

**Gambar 2**

#### Analisis Penelitian



### KESIMPULAN

Sumaeni, Sumardi HR dan Fitria Damayanti

Dari hasil uraian diatas, serta hasil pembahasan yang penelitian lakukan tentang pengaruh Pengawasan dan Kondisi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai UPTD Puskesmas Pondoh Kabupaten Indramayu, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepuasan Kerja pegawai di UPTD Puskesmas Pondoh Kabupaten Indramayu termasuk ke dalam kategori **Sangat Baik**.
2. Pengawasan di UPTD Puskesmas Pondoh Kabupaten Indramayu termasuk kedalam kategori **Baik**.
3. Kondisi Kerja di UPTD Puskesmas Pondoh Dinas Kabupaten Indramayu termasuk kedalam kategori **Baik**.
4. Pengaruh Pengawasan terhadap kepuasan kerja pegawai berdasarkan analisis diperoleh dengan klasifikasi **sedang** positif.
5. Pengaruh Kondisi Kerja terhadap kepuasan kerja pegawai berdasarkan analisis diperoleh dengan klasifikasi **rendah** positif.
6. Pengaruh Pengawasan dan Kondisi Kerja terhadap kepuasan kerja pegawai berdasarkan analisis diperoleh dengan klasifikasi **rendah** positif.

### Saran

Dari hasil kesimpulan diatas, peneliti mengemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan tanggapan Pegawai UPTD Puskesmas Pondoh Pengawasan terhadap kepuasan kerja termasuk dalam kategori sedang, namun, perlu ditingkatkan dalam hal mengukur kegiatan organisasi sesuai kriteria dimana mengawasi kegiatan-kegiatan yang

benar, tepat waktu, tepat akurat, dengan biaya yang efektif, serta dapat diterima oleh yang bersangkutan.

2. Berdasarkan tanggapan Pegawai UPTD Puskesmas Pondoh kondisi kerja terhadap kepuasan kerja termasuk dalam kategori rendah, peneliti menyarankan agar UPTD Puskesmas Pondoh dapat menambah sesuatu yang dapat mendukung dalam penyelesaian pekerja, misalnya penambahan fasilitas seperti perluasan ruang gerak pegawai dan tempat parkir.
3. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, Peneliti mengharapkan untuk peneliti yang akan datang dapat melakukan penelitian dengan menggunakan sampel yang jumlahnya lebih banyak serta untuk mengetahui persamaan, perbedaan dan hasil penelitian yang diperoleh.

### DAFTAR PUSTAKA

- Danang Sunyoto, 2015, *Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan kesatu, CAPS (Center Of Akademik Publishing Service), Yogyakarta.
- Edy Sutrisno, 2017, *Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan kesembilan, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Husain Umar, 2008, *Research Sumer Daya Dalam Organisasi*, PT Ghali Pustaka, Jakarta.
- Lijan Poltak Sinambela, 2016, *Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan pertama, PT Bumi Aksara, Jakarta



- Malayu S.P Hasibuan, 2014, *Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2017, *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*, Cetakan Kesatu, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Sondang P. Siagian. 2014, *Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta.
- Sugiyono, 2012, *Statistika Untuk Penelitian*, Cetakan ke-21, Alfa Beta, Bandung.
- Sugiyono, 2013, *Metode Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfa Beta, Bandung.
- Sugiyono, 2017, *Statistika Untuk Penelitian*, Alfa Beta, Bandung