

Jejak Artikel:

Unggah: 15 Mei 2023;

Revisi: 20 Mei 2023;

Diterima: 21 Mei 2023;

Tersedia Online: 10 Desember 2023

Pengaruh Pengawasan dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Non PNS di Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau

Seno Andri¹, Yusri Nela Sari²

^{1,2}Universitas Riau

yusri.nela3678@student.unri.ac.id

Studi dilakukan ini di Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau. Tampan Rumah Sakit Jiwa Provinsi Riau. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan komunikasi terhadap kepuasan kerja perawat non PNS di Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif deskriptif untuk mengkaji data yang dikumpulkan melalui kuesioner dan observasi. Data primer dari kuesioner serta data sekunder jumlah perawat non PNS dan *turnover* perawat non PNS menjadi sumber informasi penelitian ini. Ada 76 perawat non-PNS di RSJT yang merupakan keseluruhan populasi penelitian 76 peserta membuat penelitian sampel penelitian yang diambil dari populasi umum atau saturasi sampel. Sampel yang diambil dari populasi umum atau saturasi sampel. Dalam studi penelitian ini, statistik ditangani oleh program SPSS 29, dan tanggapan responden diukur dengan menggunakan pendekatan skala Likert dengan statistik ditangani oleh program SPSS 29, dan hasil tanggapan responden diukur dengan menggunakan pendekatan skala Likert. Uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier sederhana dan berganda, uji simultan, dan uji parsial termasuk dalam data kuantitatif dan analisis regresi linier berganda, uji simultan, dan uji parsial merupakan beberapa teknik analisis data kuantitatif yang digunakan. Pengaruh pengawasan secara parsial variabel kontrol (X1) terhadap kepuasan kerja (Y). Kepuasan kerja (Y) dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel komunikasi (X2), yang secara parsial dan bersamaan dipengaruhi oleh supervisi (X1) dan komunikasi (X2).

Kata Kunci: Kepuasan, Komunikasi, Kuantitatif, Pengawasan, Rumah Sakit Jiwa Tampan

Pendahuluan

Sumber daya merupakan komponen utama dalam mengimplementasikan semua inisiatif pencapaian tujuan organisasi. Dibutuhkan manajemen sumber daya manusia manajemen daya untuk mengelola sumber daya manusia. Pemeriksaan umum masalah manusia dalam manajemen SDM mencakup kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja di kalangan karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap seberapa baik bisnis dijalankan keseluruhan. Orang-orang yang senang dengan pekerjaannya lebih mungkin untuk melakukan tugasnya dengan antusias. Kepuasan kerja pada hal, termasuk komunikasi dan manajemen, berdampak pada karyawan. Salah satu peran manajemen SDM yang paling penting dalam perusahaan adalah peran pengawasan bisnis karena dilakukan untuk memastikan berbagai tahapan pekerjaan berjalan sesuai rencana. Tanpa fungsi pengawasan, fungsi perencanaan, pengorganisasian, dan pengarahan tidak akan efektif (Handoko, 2016). Agar

¹Coressponden: Yusri Nela Sari. Universitas Riau. Kampus Bina Widya KM.12,5 Simpang Baru, Tampan, Pekanbaru, Riau. yusri.nela3678@student.unri.ac.id

pengawasan bermanfaat bagi organisasi dan meningkatkan kepuasan kerja di kalangan karyawan, pengawasan harus diterapkan dengan tepat.

Seorang pengawas harus mampu berbicara dengan jelas dengan semua orang, bahkan mereka yang dapat diawasi agar dapat melakukan pengawasan. Peningkatan saling pengertian, kolaborasi, kedekatan, dan keterlibatan semuanya dapat berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja. Karyawan yang berkomunikasi dengan baik lebih terbuka untuk menerima komentar dan hubungan komunikasi yang kuat dan harmonis harus dibangun di dalam perusahaan.

Di Jl. H.R. Soebrantas, Ganteng, Kota Pekanbaru, terdapat rumah sakit tipe A bernama Rumah Sakit Jiwa (RSJT) Tampan Riau. Sebuah organisasi bernama (RSJT) yang berstatus Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) mengoordinasikan proyek-proyek pelayanan dan pelayanan di bidang kesehatan, khususnya kesehatan jiwa.

Salah satu profesi yang sangat menentukan untuk memberikan pelayanan dan pelayanan kepada pasien secara langsung adalah keperawatan. Mengingat pentingnya profesi keperawatan bagi rumah sakit, maka sebaiknya rumah sakit memberikan perhatian khusus kepada perawat sebagai sarana penunjang agar perawat merasa nyaman dan semangat dalam pekerjaannya sehingga nantinya pelayanan yang ditawarkan kepada pasien tidak akan tersendat juga. Pada tahun 2022, lembaga ini akan mempekerjakan 76 perawat yang non PNS, sesuai informasi di bawah ini.

Tabel 1. Jumlah Perawat Non PNS Tahun 2017-2022.

Tahun	Jumlah Perawat Non PNS	%
2018	73	18,25%
2019	83	20,75%
2020	87	21,75%
2021	82	22,00%
2022	76	17,25%

Sumber: Data Laporan Jumlah Perawat Non PNS RSJT Provinsi Riau 2022

Tabel 1 di atas menunjukkan adanya variasi proporsi perawat non PNS. Antara 2018 dan 2020, ada peningkatan yang mencolok dalam proporsi perawat non-PNS. Jumlah perawat non-PNS menurun drastis pada tahun 2021 dan 2022. Hal ini menunjukkan bahwa ada kecenderungan semakin sedikit perawat non-PNS yang bekerja di Rumah Sakit Jiwa Tampa. Peningkatan jumlah ketidakpuasan di tempat kerja adalah fenomena yang dicurigai.

Ketika ada jumlah perputaran karyawan yang cukup, dimungkinkan untuk menyimpulkan bahwa ada tanda-tanda ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka dari statistik masuk dan keluarnya karyawan. Berikut beberapa statistik pergantian perawat non PNS di Rumah Sakit Jiwa Tampan.

Tabel 2. Rekapitulasi Absensi Perawat Non PNS Tahun 2017-2022

Tahun	Jumlah Perawat	Izin	Sakit	Terlambat
2018	73	9	12	10
2019	83	21	23	14
2020	87	12	16	13
2021	82	18	16	19
2022	76	12	11	14

Sumber: Data rekapitulasi absensi perawat RSJT tahun 2022

Kajian Pustaka

Pengawasan

Pengawasan diperlukan untuk memastikan bahwa tugas dilakukan sejalan dengan rencana yang ditetapkan. Menentukan pekerjaan yang telah diselesaikan, mengevaluasinya, dan bila perlu melakukan koreksi, merupakan proses pengawasan. Untuk memastikan bahwa pekerjaan dilakukan sesuai dengan rencana yang direncanakan, Daulay (2016) mendefinisikan pengawasan sebagai proses mengamati dan melaksanakan semua tindakan dalam suatu organisasi.

(Menurut (Handoko, 2017), supervisi adalah suatu teknik yang memungkinkan suatu organisasi mencapai kinerja yang efektif dan efisien dalam mendukung pencapaian visi dan tujuannya. Organisasi harus melakukan pengawasan dalam semua kegiatan operasionalnya untuk mengurangi kemungkinan terjadinya anomali dan melakukan tindakan perbaikan terhadap penyimpangan tersebut. Dengan mencapai suatu kriteria yang efektif dan efisien, maka seluruh operasional organisasi harus diperhatikan dan dilaksanakan melalui proses pengawasan.

Komunikasi

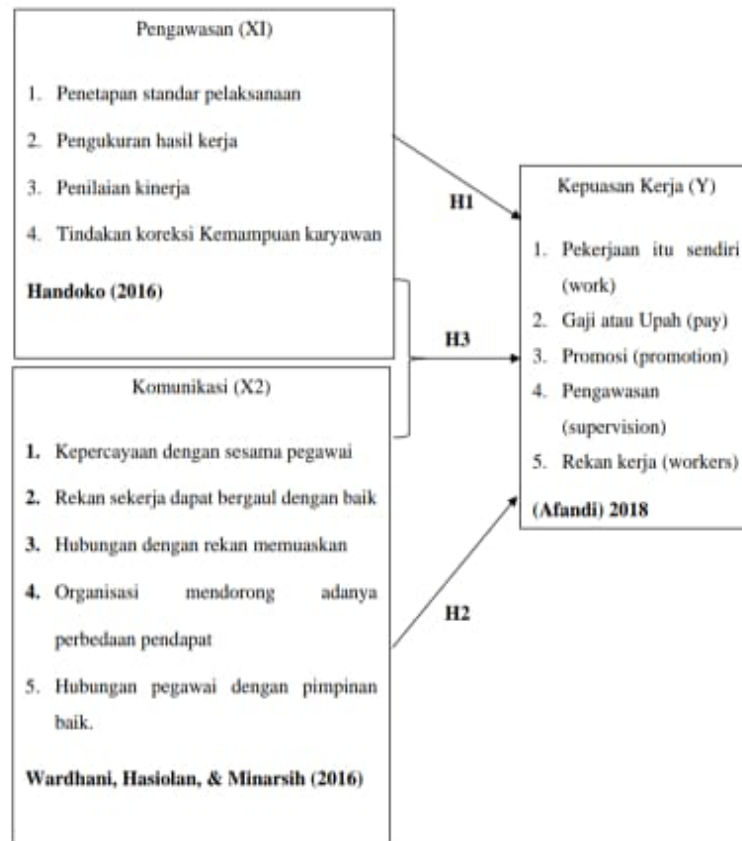
Komunikasi adalah tindakan menyampaikan pengetahuan, pemahaman, dan pemahaman kepada orang lain, barang, lokasi, atau sekelompok orang (Arni, 2016). Komunikasi adalah transmisi informasi verbal dan nonverbal dengan maksud mengubah perilaku yang menjamin suatu proses komunikasi terjadi ketika pengirim dan penerima pesan melakukan kontak dan memiliki pengalaman yang sama dalam menginterpretasikan pesan dan simbol-simbol yang diberikan oleh pengirim (Suranto, 2020).

Dari perspektif yang di atas, maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi dapat dilihat sebagai proses menyampaikan pengetahuan, konsep, dan pemahaman dalam orang lain yang harapan bahwa mereka akan melakukannya dengan cara yang sesuai dengan tujuan yang dimaksudkan.

Kepuasan Kerja

Kecenderungan untuk sikap emosional yang positif dan semangat untuk bekerja seseorang, dengan kepuasan dalam kerja didefinisikan sebagai memiliki pekerjaan yang dapat memuaskan kebutuhan, keinginan, harapan, dan hasrat seseorang dengan cara yang membuat seseorang merasa terpenuhi secara alami dan intelektual. Unsur kepuasan kerja yang penting adalah memiliki sikap emosional yang positif dan mencintai pekerjaan Pada tahun 2017, Hasibuan. Ini ditunjukkan oleh metrik seperti etos kerja, disiplin diri, dan kinerja. sikap karyawan terhadap isu-isu yang melibatkan variabel fisik dan psikologis, lingkungan kerja, partisipasi rekan kerja, penghargaan yang diterima saat bekerja, dan masalah lain yang relevan didefinisikan sebagai kepuasan kerja oleh (Sutrisno, 2017). Jika seorang pekerja tidak senang dengan pekerjaannya, mereka akan mencari pekerjaan lain yang memenuhi standar mereka. Menurut para ahli tersebut, sikap positif terhadap pekerjaan seseorang dan rasa pemenuhan merupakan komponen kunci dari definisi studi tentang kepuasan kerja.

Kerangka Pemikiran dan Hipotesis



Gambar 1. Kerangka pemikiran

Hipotesis

H1: Diduga Pengawasan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Perawat Non PNS RSJT Provinsi Riau

H2: Diduga Komunikasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Perawat Non PNS RSJT Provinsi Riau

H3: Diduga Pengawasan dan Komunikasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Perawat Non PNS RSJT Provinsi Riau

Operasional variabel

Tabel 3. Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator
Pengawasan (X1) Handoko (2016)	Penetapan standar pelaksanaan	1. Pemberian instruksi pelaksanaan kerja kepada pegawai sebelum bekerja. 2. Penetapan tujuan pekerjaan yang harus dicapai oleh pegawai.
	Pengukuran hasil kerja	1. Tingkat kemampuan perawat dalam memenuhi standar pekerjaan. 2. kemampuan perawat untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu.
	Penilaian kinerja	1. Tingkat kemampuan karyawan dalam bekerja yang dinilai oleh sesama rekan kerja. 2. Tingkat kemampuan karyawan dalam bekerja dinilai oleh pimpinan atau organisasi,
	Tindakan koreksi	1. Pemberian hukuman dan penghargaan kepada pegawai 2. Tingkat evaluasi yang diberikan pimpinan terkait pekerjaan

eCo-Buss

Variabel	Dimensi	Indikator
		pegawai.
Komunikasi (X2) Wardhani, Hasiolan, & Minarsih (2016)	Kepercayaan dengan sesama pegawai	1. Kepercayaan antar sesama pegawai untuk saling jujur mengutarakan pendapat masing-masing. 2. Kerendahan hati antar sesama pegawai untuk menerima perbedaan pendapat.
	Rekan sekerja dapat bergaul dengan baik	1. Tingkat kemampuan pegawai untuk membantu sesama rekan kerja. 2. Tingkat kemampuan pegawai untuk saling mengerti dan memahami perasaan sesama.
	Hubungan dengan rekan memuaskan	1. Tingkat kepedulian antar sesama rekan kerja. 2. Tingkat apresiasi antar sesama rekan kerja.
	Organisasi mendorong adanya perbedaan pendapat	1. Tingkat keterbukaan organisasi untuk menerima ide, masukan dan kritik dari pegawai. 2. Tingkat kebebasan pegawai untuk bertanya, menyampaikan pendapat dan saran mengenai organisasi.
	Hubungan pegawai dengan pimpinan baik	1. Tingkat kemampuan pegawai untuk memahami instruksi dari pimpinan. 2. Tingkat kesempatan yang diberikan oleh pimpinan untuk memberikan masukan, ide atau tanggapan untuk kemajuan organisasi.
Kepuasan Kerja (Y) Affandi (2018)	Pekerjaan itu sendiri	1. Merasa puas pada pekerjaan. 2. Merasa puas pada kesesuaian pekerjaan
	Gaji atau upah	1. Puas dengan gaji. 2. Puas dengan upah /tunjangan.
	Promosi	1. Puas dengan kesempatan promosi 2. Puas terhadap penempatan promosi
	Pengawasan	1. Puas dengan pengawasan pemimpin 2. Puas terhadap bentuk pengawasan
	Rekan kerja	1. Puas terhadap rekan kerja 2. Puas terhadap hubungan antar rekan kerja

Sumber: Data diolah (2023)

Metode

Rumah Sakit Jiwa Tampan di Provinsi Riau menjadi tempat penelitian ini. Studi ini memakan waktu sekitar tiga bulan, dari Februari hingga April 2023. Baik data primer maupun data sekunder digunakan dalam penelitian ini. Rumah Sakit Jiwa Tampan mempekerjakan total 76 perawat selama penelitian ini, dan semuanya adalah perawat Non-PNS selama durasi tersebut. Sebagai bagian dari teknik sampel jenuh, yang melibatkan pengambilan sampel dengan jumlah orang yang sama dengan populasi, 76 Perawat Non PNS dari Rumah Sakit Jiwa Tampan dimasukkan dalam sampel.

Penyerahan kuesioner data untuk penelitian ini dikumpulkan. Metode analisis data yang digunakan meliputi pengujian parsial dan pengujian simultan, serta pengujian validitas, pengujian reliabilitas, pengujian asumsi yang tradisional, analisis regresi linier yang berganda dan sederhana, serta pengujian asumsi.

Hasil

Uji Validitas Serta Reliabilitas

Tabel 4. Uji Validitas

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
Pengawasan	X1.1	0,638	0,226	Valid
	X1.2	0,797	0,226	Valid
	X1.3	0,689	0,226	Valid
	X1.4	0,733	0,226	Valid
	X1.5	0,754	0,226	Valid
	X1.6	0,629	0,226	Valid
	X1.7	0,784	0,226	Valid
	X1.8	0,631	0,226	Valid
Komunikasi	X2.1	0,693	0,226	Valid
	X2.2	0,774	0,226	Valid
	X2.3	0,638	0,226	Valid
	X2.4	0,449	0,226	Valid
	X2.5	0,571	0,226	Valid
	X2.6	0,677	0,226	Valid
	X2.7	0,772	0,226	Valid
	X2.8	0,643	0,226	Valid
	X2.9	0,778	0,226	Valid
	X2.10	0,761	0,226	Valid
Kepuasan Kerja	Y1.1	0,750	0,226	Valid
	Y1.2	0,639	0,226	Valid
	Y1.3	0,517	0,226	Valid
	Y1.4	0,569	0,226	Valid
	Y1.5	0,581	0,226	Valid
	Y1.6	0,540	0,226	Valid
	Y1.7	0,523	0,226	Valid
	Y1.8	0,601	0,226	Valid
	Y1.9	0,638	0,226	Valid
	Y1.10	0,621	0,226	Valid

Dalam tabel 4 ini semua indikator pernyataan yang mengukur variabel pengawasan komunikasi, dan kepuasan kerja terbukti valid dengan rhitung > rtabel 0,226, untuk keperluan validasi semua indikator pernyataan untuk variabel pengawasan, komunikasi, dan kepuasan kerja.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Ketetapan	Keterangan
1.	Pengawasan	0.858	0,60	Reliabel
2.	Komunikasi	0.879	0,60	Reliabel
3.	Kepuasan Kerja	0.796	0,60	Reliabel

Seperti yang terlihat pada tabel 5 di atas, nilai Cronbach's alpha untuk variabel kontrol (X1), variabel komunikasi (X2), dan variabel kepuasan kerja (Y) semuanya lebih tinggi dari 0,60. Jawaban atas pernyataan variabel X1, X2, dan Y dapat dianggap kredibel berdasarkan persyaratan nilai.

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas

Untuk memeriksa kenormalan, uji *Kolmogrov-Smirnov* digunakan dalam penelitian ini. Berdasarkan nilai signifikansi Monte Carlo, variabel residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2018). Nilai sig.(2tailed) monte carlo harus lebih besar dari 0,05 agar lulus uji kenormalan.

Tabel 6. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			76
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		3.32804694
Most Extreme Differences	Absolute		.068
	Positive		.065
	Negative		-.068
Test Statistic			.068
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^c	Sig.		.528
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.515
		Upper Bound	.541
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 1314643744			

Berdasarkan Tabel 6, Monte Carlo Sig. nilai 0,528 menunjukkan hasil uji normalitas bila nilainya lebih besar dari 0,05. Distribusi penelitian berbentuk terurut jika hasil uji Kolmogrov-Sminov Monte Carlo lebih besar dari 0,05.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas, menurut Ghozali (2018), “dirancang untuk mengetahui apakah terdapat keterkaitan antara variabel independen dalam suatu model regresi. Jika nilai tolerance lebih dari 0,10, maka uji multikolinearitas tidak menunjukkan adanya multikolinearitas. VIF skor di bawah 10,00 dengan tidak adanya multikolinearitas.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.415	5.762		1.287	.202		
	Pengawasan	.429	.143	.320	3.011	.004	.794	1.259
	Komunikasi	.441	.128	.367	3.446	.001	.794	1.259

Berdasarkan Tabel 7, temuan uji asumsi multikolinearitas tradisional memiliki nilai toleransi pengawasan dan komunikasi sebesar 0,794 > 0,10, Ini menyiratkan bahwa multikolinearitas tidak ada. Selain itu, tidak terjadi multikolinearitas yang terlihat dari nilai VIF 1,259 10,00 untuk monitoring dan komunikasi.

Uji Heterokedastisitas

Model regresi memiliki versi variabel yang berbeda (konstan), menurut uji heteroskedastisitas. Sebaliknya, homoskedastisitas adalah keadaan dimana variansi variabel-variabel dalam model regresi adalah sama (atau konstan). Model regresi ini memprediksi homoskedastisitas. Studi yang menggunakan data cross-sectional sering bergumul dengan masalah heteroskedastisitas. Jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika nilai signifikansinya 0,05, maka terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 8. Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.813	3.856		-1.248	.216
	Pengawasan	-.097	0.82	-.131	-1.185	.240
	Komunikasi	.253	.071	.392	3.542	.44

a. Dependent Variable: abs_res

Berdasarkan tabel 8 diatas menunjukkan nilai yang signifikan pengawasan 0,240 > 0,05 dan nilai signifikan komunikasi 0,44 > 0,05 maka artinya ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.757 ^a	.610	.591	2.87034

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Pengawasan

Berdasarkan Tabel 9, nilai R square adalah 0,610 atau 61%. Hal ini menunjukkan bahwa 61% kepuasan kerja dipengaruhi oleh supervisi dan komunikasi sedangkan sisanya sebesar 39% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam sesi ini.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 10. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	491.023	2	245.512	36.390	.001 ^b
	Residual	1093.503	73	14.979		
	Total	1584.526	75			

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Pengawasan

Pada Tabel 10 menunjukkan bahwa F hitung 36,390 > F tabel 3,12 dengan tingkat signifikansi 0,001 berdasarkan hasil F tabel 3,12 dan F hitung 36,390 < 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa Ho ditolak tetapi Ha diterima. Hasilnya, Kepuasan Kerja (Y) secara signifikan dipengaruhi oleh Komunikasi (X2) dan Pengawasan (X1). Perawat non-PNS di Rumah Sakit Jiwa Tampan melaporkan kepuasan kerja yang lebih tinggi dengan pengawasan dan komunikasi yang lebih baik.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 11. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.864	5.933		4.359	.007
	Pengawasan	1.461	.164	.310	2.801	.001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dengan uji t hitung 2.801 > . Ha disetujui dan Ho ditolak sesuai rentang signifikansi 0,001 sampai 0,05, dan tabel 1,66571. Oleh karena itu, pengawasan berdampak besar pada seberapa bahagia perawat non-PNS bekerja di Rumah Sakit Jiwa Tampa.

Tabel 12. Hasil Uji Parsial (t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.284	5.777		2.126	.037
	Komunikasi	1.672	.128	.520	5.233	.001

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Pada tabel 12 Dengan uji t hitung 5.233 > t tabel 1.66571. Ha diterima tetapi Ho ditolak, yang ditunjukkan dengan tingkat signifikansi 0,001 0,05. Kepuasan kerja Perawat Non-PNS di Rumah Sakit Jiwa Tampan dapat disimpulkan secara signifikan dipengaruhi oleh komunikasi yang efektif secara parsial.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 13. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.972	6.957		.571	.570
	Komunikasi	.613	.129	.474	4.758	.001
	Pengawasan	.304	.148	.205	2.051	.004

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Menggunakan tabel 13, nilai konstanta 3,972 dihitung. Jika supervisi dan komunikasi diasumsikan nol, maka diperoleh kepuasan kerja sebesar 3,972. Koefisien regresi variabel Pengawasan sebesar 0,613 artinya setiap kenaikan Satuan Pengawasan maka Kepuasan Kerja juga meningkat sebesar 0,613. Berdasarkan hasil koefisien regresi variabel komunikasi, kepuasan kerja meningkat sebesar 0,304 untuk setiap unit komunikasi.

Pengaruh Pada Pengawasan Dalam Kepuasan Kerja

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja perawat secara signifikan dipengaruhi oleh supervisi. Dengan pengawasan yang lebih banyak maka kepuasan pegawai di Rumah Sakit Jiwa Tampan akan meningkat. Pada tahun 2019, Wildayana dkk. melakukan studi yang menemukan bahwa pengawasan memiliki dampak yang menguntungkan dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan kata lain, karyawan yang lebih bahagia akan dihasilkan dari pengawasan yang lebih baik dalam perusahaan.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja

Temuan studi menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja perawat sampai batas tertentu. Perawat non PNS di Rumah Sakit Jiwa Tampan akan lebih merasakan kepuasan kerja karena komunikasi yang lebih baik. Menurut penelitian (Novita, 2019), komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan dan menguntungkan terhadap kebahagiaan di tempat kerja.

Pengaruh Pada Pengawasan dan Komunikasi Dalam Kepuasan Kerja

F hitung dengan 36,390 > F tabel sebesar 3,12 dengan signifikansi 0,001 hingga 0,05 baik menggunakan nilai temuan maupun hasil uji. Akibatnya, kita dapat mengatakan bahwa teori ketiga itu benar. Hal ini menggambarkan bagaimana kolaborasi antara supervisi (X1) dan komunikasi (X2) berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja (Y). Perawat non-PNS di Rumah Sakit Jiwa Tampan lebih puas dengan pekerjaannya jika ada pengawasan dan komunikasi yang lebih baik.

Kesimpulan

Mereka ingin meningkatkan tingkat kinerja karyawan mereka, mereka harus mampu mengelola sumber daya manusia secara efisien. Terhadap kebahagiaan kerja karyawan, organisasi dapat menaikkan tingkat kinerja karyawan. Meningkatkan kepuasan dengan menawarkan pembinaan dan pembinaan komunikasi internal yang efisien. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengetahui variabel-variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat non PNS di Rumah Sakit Jiwa Tampan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa manajemen dan komunikasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Daftar Pustaka

- Arni, M. (2016). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Daulay, Raihana. Pasaribu, Hazmanan Khair. Putri, Linzy Pratami dan Astuti, Rini (2016). *Manajemen*, Medan, Indonesia: USU Press
- Elsa, S. V. (2022). The Effect of Work Environment and Communication on Employee Satisfaction of Employees at the Population Department and Civil Registration of Palembang City. *International Journal of Marketing & Human Resource Research*, 3(2), 75 - 79. <https://doi.org/10.47747/ijmhrr.v3i2.701>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS* Edisi Sembilan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Handoko, T. Hani. (2016). *Manajemen : Edisi 2*. Yogyakarta: BPF
- Handoko, T. Hani. (2017). *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Melinda, S. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Suatu Studi Pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga (DISDIKPORA) Kabupaten Pangandaran). *Journal of Management Review*, 2(2), 203–208
- Novita, S. (2019). *Pengaruh Pengawasan, Komunikasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pegawai Pt. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Balikpapan Sudirman* (Doctoral dissertation, Universitas Balikpapan)
- Pitasari, N. A. A., & Perdhana, M. S. (2018). Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Literatur. *Diponegoro Journal of Management*, 7(4), 605-612. Retrieved from

- <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/22488>
- Rahman, M. (2019). Pengaruh Pengawasan dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk, Medan. *Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 33-42.
- Rohman. (2018). *Dasar-Dasar Manajemen Publik*. Malang: Empatdua.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R dan D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Suranto. (2020). *Komunikasi Organisasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Usman, H. (2013). *Manajemen: Teori, Praktik dan Riset Pendidikan* (4th ed.). Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. (2015). *Perilaku Dalam Organisasi* (2nd Ed.). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wildayana, W., Machasin, M., & Efni, Y. (2019). Pengaruh Pengawasan Dan Komunikasi Internal Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Riau. *Bahtera Inovasi*, 3(1), 13–26. <https://doi.org/10.31629/bi.v3i1.1643>