

PENGARUH TINDAKAN SUPERVISI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN BIDANG TELEKOMUNIKASI WILAYAH CIKARANG

Oleh :

Siti Sayidah Rosidatulmanna¹⁾, Agung Surya Dwianto²⁾

^{1,2} Fakultas Manajemen, Universitas Paramadina

¹email: siti.rosidatulmanna@students.paramadina.ac.id

²email: agung.dwianto@paramadina.ac.id

Informasi Artikel

Riwayat Artikel :

Submit, 11 November 2024

Revisi, 14 Desember 2024

Diterima, 6 Januari 2025

Publish, 15 Januari 2025

Kata Kunci :

Supervisi,
Kepuasan Kerja,
Telekomunikasi.



ABSTRAK

Penelitian ini berjudul Pengaruh Tindakan Supervisi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Perusahaan Bidang Telekomunikasi wilayah Cikarang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah supervisi secara parsial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan yang bekerja di perusahaan telekomunikasi wilayah Cikarang. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* sebanyak 100 responden. Responden merupakan pria dan wanita dengan rentang usia 25 - > 40 tahun dan lama bekerja mulai dari 1 - > 15 tahun. Sumber data menyebarkan kuesioner melalui *Google Form*. Pengolahan data penelitian ini tidak diolah secara manual, namun menggunakan *software* statistik SPSS versi 30.0.0.0. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di perusahaan telekomunikasi wilayah Cikarang.

This is an open access article under the CC BY-SA license



Corresponding Author:

Nama: Siti Sayidah Rosidatulmanna

Afiliasi: Universitas Paramadina

Email: siti.rosidatulmanna@students.paramadina.ac.id

1. PENDAHULUAN

Perusahaan tidak akan bisa berjalan sendiri, tentu perlu adanya bantuan seperti tenaga kerja, sumber daya alam, modal, hingga relasi untuk mengembangkan perusahaan besar. Sehingga perusahaan perlu mengelola manajemen dengan baik dari setiap unsur eksternal maupun internal. Pihak eksternal adalah pihak-pihak yang berada di luar perusahaan yang membantu bekerja sama membangun perusahaan seperti, supplier, kreditor, pemerintah, masyarakat hingga investor. Pihak internal adalah pihak-pihak yang berada di dalam perusahaan yang harus mempunyai tanggung jawab besar untuk mempersiapkan dan mengelola manajemen perusahaan seperti direktur, manajer, asisten manajer, hingga staf.

Perusahaan perlu menjaga dan mengelola pihak internalnya dengan baik, terutama menjaga kepuasan kerja karyawan sebagai fungsi utama proses produksi. Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan bangga atau senang atau

memiliki emosi positif atas hasil kerja seseorang. Kepuasan kerja adalah hasil akhir yang pasti diinginkan seseorang terhadap pekerjaannya dan kepuasan bukan merupakan konsep tunggal, dalam hal ini seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya (Afiah, 2019). Kepuasan kerja karyawan dapat dikatakan sebagai salah satu kunci utama dalam berjalannya suatu perusahaan karena kepuasan kerja dapat mendorong kedisiplinan, moral kerja hingga prestasi kerja karyawan yang mendukung mewujudkan tujuan perusahaan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah suatu kegiatan supervisi yang terjalin dalam perusahaan kepada karyawannya. Tindakan supervisi dan motivasi kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan antara terhadap kepuasan kerja auditor (Nur et al., 2019). Dengan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa tindakan supervisi akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja karyawan berhubungan dengan aspek kelayakan dan keadilan akan hasil yang diterima karyawan terhadap kinerjanya yang dilakukan untuk perusahaan. Aspek kelayakan dan keadilan tersebut adalah dimensi dari kepuasan kerja, seperti pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, supervisi dan rekan kerja (Robbins and Judge, 2015). Menurut Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor karyawan dan faktor pekerjaan. Dalam faktor pekerjaan meliputi jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, kualitas supervisi, jaminan finansial, peluang promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja. Apabila dimensi-dimensi untuk karyawan dapat diberikan dengan sangat baik, maka karyawan akan merasakan kepuasan, memiliki semangat kerja yang tinggi sehingga akan meningkatkan kinerja terbaik. Salah satunya jika tindakan supervisi tidak terpenuhi maka akan menimbulkan perasaan yang tidak puas pada karyawan. Menurut Pazrina (2024) mengatakan bahwa ketidakpuasan menunjukkan korelasi yang kuat dengan ketidakhadiran, pergantian karyawan, masalah kesehatan fisik dan mental sehingga mengakibatkan menurunnya keterikatan kerja, berkurangnya dedikasi terhadap organisasi, sikap pesimis, dan serangkaian konsekuensi yang tidak menguntungkan. Maka perasaan tidak puas ini justru akan menyebabkan terjadinya kemerosotan semangat kerja karyawan yang pada akhirnya akan menyebabkan menurunnya

kualitas kinerja karyawan. Karyawan kepuasan kerja yang akan mendapatkan melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologi yang akan menyebabkan frustrasi.

Karyawan dengan keadaan seperti ini akan sering terjadi melamun, mudah bosan, emosi tidak stabil, mudah lelah, sering absen hingga melakukan pekerjaan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan yang seharusnya dilakukan. Tingkat kepuasan yang tinggi akan mempengaruhi pada tingkat absensi dan *turnover* yang rendah karena individu yang merasa puas akan terdorong untuk melakukan pekerjaan lebih baik. Ketika seorang karyawan merasakan kepuasan dalam pekerjaannya maka seorang karyawan akan berupaya semaksimal mungkin menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dan totalitas, yang akhirnya akan menghasilkan kualitas kinerja yang tinggi untuk pencapaian tujuan perusahaan.

2. METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Menurut Sugiyono (2011) mengatakan bahwa objek dan subjek penelitian dinamakan situasi sosial, yang terdiri atas tiga komponen yaitu *place* (tempat), *actor* (pelaku) dan *activities* (aktifitas). Objek penelitian ini adalah variabel independen atau bebas

dan variabel dependen atau terikat yang akan di uji. Subjek dalam penelitian ini akan dilakukan pada perusahaan dalam bidang telekomunikasi yang ada di wilayah Cikarang.

Metode Pemilihan Sampel

Penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan non-probability sampling dengan teknik purposive sampling. Menurut Sugiyono (2019) bahwa non-probability sampling merupakan teknik pemilihan sampel, dimana tidak memberikan kesempatan sama anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Kriteria responden yang dipilih sebagai sampel pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di perusahaan bidang telekomunikasi wilayah Cikarang. Sampel yang akan dianalisis adalah kuesioner yang dikembalikan responden dan memenuhi kriteria sebanyak 100 responden.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang dilakukan pada penelitian ini adalah menggunakan jenis data kuantitatif berupa kuesioner. Sumber data primer dalam penelitian ini yang berasal dari pengumpulan data dari hasil kuesioner para responden yang disebarkan daring lewat whatsapp berupa google form. Sumber data sekunder yang diperoleh dari sumber pendukung seperti buku, jurnal dan artikel yang memiliki keterkaitan dalam penelitian ini.

Instrumen Penelitian

Sugiyono (2019) mengungkapkan instrument penelitian adalah alat atau ukuran yang digunakan dalam mengukur fenomena yang akan diamati. Instrumen penelitian dan analisis data pada penelitian ini bersifat kuantitatif dengan menguji hipotesis

menggunakan metode statistik. Penelitian kuantitatif menganalisa data berupa angka yang diolah dengan menggunakan metode statistika (Azwar, 2011:5). Responden akan menjawab kuesioner dengan skala likert. Urutan dalam kuesioner adalah sebagai berikut:

a. Bagian pembuka

Pada bagian pembuka memuat kata pengantar yang menjelaskan tujuan dilakukannya penelitian, permohonan pengisian kuesioner, dan teknik menjawab pernyataan.

b. Data demografi responden

Pada bagian ini menjelaskan karakteristik responden, yaitu jenis kelamin, usia, masa bekerja dan pendidikan.

c. Pernyataan masing-masing variabel

Pada bagian ini memuat sejumlah pernyataan masing-masing variabel penelitian dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 1. Instrumen Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator (Pertanyaan)
		1. Saya mendapat pemeriksaan dari supervisor atas pelaksanaan pekerjaan yang telah diselesaikan
		2. Ketika bekerja Saya diawasi oleh supervisor dengan cara pengawasan langsung (inspeksi)

SUPERVISI IS yamsul (2007) bahwa dimensi supervisi adalah aspek kepemimpi- nan dan mentoring, aspek penugasan, dan aspek kondisi kerja.	Kepemimpinan dan mentoring	3. Ketika bekerja saya diawasi oleh supervisor dengan cara pengawasan tidak langsung yaitu hanya melalui dari laporan kerjanya
		4. Supervisor memberikan instruksi dalam setiap penyelesaian pekerjaan
		5. Supervisor memberikan arahan dan petunjuk bagi karyawan yang mengalami hambatan atau permasalahan di tempat pelaksanaan kerja
		6. Supervisor memberikan motivasi bagi karyawan yang mengalami penurunan kinerja
		7. Supervisor memberikan penghargaan, baik secara lisan maupun tertulis kepada bawahannya
		8. Karyawan mendapat jadwal kerja yang jelas
		9. Karyawan mengetahui prosedur kerja secara detail
KEPUASAN KERJA Robbins and Judge (2015) dimensi kepuasan kerja adalah pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan dan rekan kerja.	Penugasan	10. Karyawan mengetahui dengan jelas lama waktu kerja dalam penyelesaian pekerjaan
		11. Saya bekerja sesuai dengan prosedur kerja atau instruksi supervisor dalam kondisi tertentu
		12. Saya dapat mempercepat penyelesaian pekerjaan tertentu apabila saya diawasi dengan ketat
	Kondisi kerja	13. Karyawan dalam bekerja diawasi oleh supervisor dengan mendatangi lokasi pelaksanaan kerja karyawan
		14. Saya memiliki sumber daya (bahan, peralatan, perlengkapan dll) memadai yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan saya dengan baik
		15. Perusahaan dan lingkungan kerja menunjang kesehatan & keselamatan kerja
		16. Lingkungan kerja saya menyenangkan
KEPUASAN KERJA Robbins and Judge (2015) dimensi kepuasan kerja adalah pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan dan rekan kerja.	Gaji	17. Pekerjaan saya menyenangkan
		18. Saya bangga melakukan pekerjaan saya
		19. Saya merasa apa yang saya lakukan dihargai dengan kompensasi yang layak
		20. Saya merasa puas terhadap adanya peluang kenaikan gaji

Promosi	21. Promosi diberikan berdasarkan kinerja yang saya lakukan
	22. Saya melihat ada kesempatan untuk mengembangkan diri saya
	23. Saya puas dengan kesempatan promosi yang diberikan kepada saya
Pengawasan	24. Saya mudah mendapatkan arahan dari atasan untuk mencoba cara baru dalam melakukan sesuatu
	25. Saya merasa atasan peduli dengan seluruh team yang berada di departemen dan divisi
Rekan kerja	26. Saya dapat bekerja sama secara baik dengan rekan kerja
	27. Jarang terjadi perselisihan pendapat dan pertengkar dalam lingkungan kerja
	28. Rekan kerja saya peduli tentang kualitas kerja yang saya berikan

Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif yang merupakan suatu metode yang digunakan untuk menjelaskan pengaruh tindakan supervisi terhadap kepuasan kerja karyawan. Instrumen pertanyaan untuk variabel supervisi adalah dimensi aspek kepemimpinan, aspek penugasan dan aspek kondisi kerja sedangkan untuk variabel kepuasan kerja adalah dimensi pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan dan rekan kerja. Untuk menjawab tentang pertanyaan dari analisis variabel penelitian digunakan terdapat rentang kriteria penilaian dengan menggunakan skala likert dengan pilihan sebagai berikut:

- Jawaban sangat tidak setuju bernilai 1
- Jawaban tidak setuju bernilai 2
- Jawaban netral bernilai 3
- Jawaban setuju bernilai 4
- Jawaban sangat setuju bernilai 5

Instrumen penelitian dilakukan uji validitas dan uji realibilitas kemudian dilakukan uji deskriptif dan uji regresi linear sederhana dengan menggunakan tools IBM SPSS Versi 30.0.0.0.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Demografi

Pendistribusian ini menggunakan *google form* dengan jumlah 100 responden yang mengisi kuesioner tersebut. Dari hasil kuesioner yang sudah terkumpul menghasilkan profil responden dalam

penelitian ini merupakan karyawan yang bekerja di perusahaan bidang telekomunikasi wilayah Cikarang berjenis kelamin pria sebanyak 69 orang dan wanita sebanyak 31 orang. Lama bekeja paling terbanyak adalah 1 – 5 tahun dan lama bekerja paling sedikit adalah > 15 tahun. Responden yang berpendidikan S1 paling banyak yaitu 52 orang dan yang paling sedikit berpendidikan S2 sebanyak 2 orang. Rentang usia responden paling banyak adalah usia 25 – 30 tahun sebanyak 58 orang dan rentang usia paling sedikit adalah usia > 40 tahun sebanyak 4 oarng. Berikut rincian profil responden pada kuesioner penelitian ini:

Tabel 2. Hasil Demografi

Kriteria	Frekuensi	Presentase
Jenis Kelamin		
Pria	69	69%
Wanita	31	31%
Lama Bekerja		
1-5th	59	59%
6-10th	28	28%
11-15th	5	5%
> 15th	8	8%
Pendidikan		
SMA	18	18%
D3	28	28%
S1	52	52%
S2	2	2%
Usia		
25 – 30th	58	58%
31 – 35th	25	25%
36 – 40th	13	13%
> 40th	4	4%

Pengujian Instrumen Penelitian Hasil Uji Validitas

Jogiyanto (2005) mengatakan bahwa validitas menunjukkan bahwa hasil dari suatu penelitian adalah valid yang dapat digeneralisasi ke semua objek, situasi dan waktu yang berbeda. Sedangkan Sugiyono (2013) menjelaskan bahwa validitas adalah keselarasan antara data yang dihasilkan oleh peneliti dengan data yang terjadi pada objek penelitian. Maka, uji validitas sangat diperlukan dalam penelitian untuk menunjukkan tingkat validitas pada suatu instrumen agar dapat di generalisasikan ke semua situasi, waktu dan objek yang berbeda.

Menurut Oktavianingsih dan Fitroh (2022) menyatakan bahwa alat ukur dinyatakan memiliki tingkat validitas tinggi ketika alat ukur tersebut mampu menjalankan fungsi ukur dan akurat dalam mengukur. Validitas digunakan untuk menguji konsistensi dan keakuratan skala yang digunakan. Nilai validitas instrumen memperlihatkan sejauh mana data tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang ditentukan (Armansyah dan Amriani, 2022).

Berdasarkan uji validitas item instrumen pertanyaan dalam kuesionir ini dengan menggunakan uji korelasi *Pearson Product Moment*, dengan kriteria setiap item berkorelasi positif skor total dan memiliki nilai signifikansi 0,01. Berdasarkan fakta jumlah responden $n = 100$, item pertanyaan yang berkaitan dengan variabel supervisi menghasilkan skor total berkisar antara 0,476 – 1.000 > r tabel 0,256 dan untuk variabel kepuasan kerja menghasilkan skor total berkisar antara 0,279 – 0,891

> r tabel 0,256 maka dapat dinyatakan bahwa semua variabel valid dengan signifikan pada level 0,01.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Ket.
Supervisi	X1	0,880	0,256	Valid
		0,343	0,256	Valid
		0,880	0,256	Valid
	X2	0,343	0,256	Valid
		0,343	0,256	Valid
		0,343	0,256	Valid
Kepuasan Kerja	X3	0,880	0,256	Valid
		0,880	0,256	Valid
		0,880	0,256	Valid
	Y1	0,278	0,256	Valid
		0,161	0,256	Valid
		0,880	0,256	Valid
Kepuasan Kerja	Y2	0,825	0,256	Valid
		0,339	0,256	Valid
		0,343	0,256	Valid
	Y3	0,803	0,256	Valid
		0,807	0,256	Valid
		0,265	0,256	Valid
	Y4	0,254	0,256	Valid
		0,744	0,256	Valid
		0,936	0,256	Valid
	Y5	0,936	0,256	Valid
		0,271	0,256	Valid
		0,209	0,256	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024

Hasil Uji Realibilitas

Instrumen yang dinyatakan reliabel adalah apabila suatu instrumen digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2013). Sedangkan Noor (2014) mengatakan bahwa mengukur keandalan instrumen menggunakan *Cronbach's Alpha* apabila koefisien keandalan instrumen saling berkaitan satu sama lainnya.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui suatu instrumen yang digunakan dapat dinyatakan reliabel (dapat dipercaya) jika hasil dari kolom *Cronbach's Alpha* > 0,60 (Noor, 2014). Hasil pengujian realibilitas nilai *Cronbach's Alpha* untuk 13 item pertanyaan variabel supervisi sebesar 0,971 > 0,60 dan nilai *Cronbach's Alpha* untuk 15 item pertanyaan variabel kepuasan kerja sebesar 0,938 > 0,60. Maka dari 13 item pertanyaan supervisi dan 15 item pertanyaan kepuasan kerja dapat dinyatakan item-item pertanyaan tersebut reliabel dan layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

Tabel 4. Hasil Uji Realibilitas

Dimensi	Jumlah Items Pertanyaan	Koefisien Cronbach's Alpha	Ket.
Supervisi	13	0,971	Reliabel
Kepuasan kerja	15	0,938	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024

Hasil Uji Statistik Deskriptif

Pengukuran statistik deskriptif variabel ini perlu dilakukan untuk melihat gambaran data secara umum mengenai jawaban responden mempunyai distribusi simetris atau tidak terhadap variabel-variabel penelitian yang digunakan. Dapat diketahui bahwa variabel supervisi *mean* sebesar 55,65 dengan standar deviasi 7,97 dan untuk variabel kepuasan

kerja *mean* sebesar 62,4 dengan standar deviasi 7,87. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel pada penelitian ini memiliki distribusi simetris.

Tabel 5. Hasil Uji Deskriptif

		Min.	Max.	Mean	Std. Deviation
Supervisi	100	40,00	65,00	55,6500	7,7898
Kepuasan kerja	100	47,00	75,00	62,4000	7,87016
Valid N	100				

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024

Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Menurut Sugiyono (2019) memaparkan bahwa regresi sederhana memiliki dasar hubungan kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Analisis regresi sederhana adalah analisa statistik dengan syarat data harus memiliki skala pengukuran minimal interval juga berdistribusi normal.

Analisis regresi linear bertujuan untuk melihat arah hubungan dan seberapa besar pengaruh supervisi terhadap kepuasan kerja, menilai apakah memiliki nilai positif atau negatif dan memprediksi nilai variabel dependen dengan melihat kenaikan dan penurunan variabel independen. Pada hasil uji regresi linear sederhana ini membuktikan bahwa koefisiensi regresi supervisi sebesar 0,622 dan nilai tersebut menyatakan bahwa setiap penambahan 1% variabel supervisi maka variabel kepuasan kerja bertambah sebesar 62,2% sehingga koefisien regresi tersebut bernilai positif dan menghasilkan bukti bahwa supervisi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Tabel 6. Hasil Uji Linier Regresi Sederhana

Model	Unstandarized Coefficients
(Constant)	32,310
Supervisi	0,622

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024

Pembahasan

Dilihat dari hasil analisis regresi linier sederhana dengan jumlah responden sebanyak 100 orang menunjukkan bahwa nilai koefisien regresinya sebesar 0,622 yang hasilnya positif sehingga membuktikan bahwa tindakan supervisi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di perusahaan bidang telekomunikasi.

Maka supervisi merupakan tindakan manajemen untuk mendorong karyawan memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Jika tindakan supervisi dapat mendapatkan nilai yang tinggi maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Seringkali karyawan menginginkan dan membutuhkan supervisi pimpinan yang efektif karena dapat membantu dan mempermudah pelaksanaan pekerjaan. Terpuaskannya keinginan dan kebutuhan karyawan sangat menentukan sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja. Supervisi yang dilakukan dapat sesuai dengan dimensi-dimensi yang ada dalam supervisi, yaitu aspek kepemimpinan dan mentoring, aspek penugasan dan aspek kondisi kerja.

Tindakan supervisi dapat berupa memberikan bimbingan, penyuluhan dan memiliki hubungan yang baik antara pimpinan dengan karyawan. Hubungan antara karyawan dengan pihak pimpinan sangat penting dalam menaikkan produktivitas kerja. Menurut Sinaga et, all. (2024) peran pemimpin yang baik, ramah, dan peduli terhadap kebutuhan karyawan dapat memenuhi kepuasan kerja, sedangkan pemimpin yang tidak baik dapat menurunkan kepuasan kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian khusus pada sumber daya manusia, dapat menganggap bahwa SDM lebih dari aset yang perlu ditingkatkan kualitas, efesiensi, efektifitas dan produktivitasnya. Hal tersebut perlu menciptakan kondisi yang mendukung dari pengembangan dan peningkatan kemampuan karyawan secara optimal, salah satunya dengan meningkatkan kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh tindakan supervisi. Supervisi yang baik akan banyak manfaatnya, suasana kerja yang dirasakan karyawan akan lebih menyenangkan, karyawan lebih fokus, lebih bersemangat bekerja, akan tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan, karyawan akan mematuhi tata tertib yang telah ditentukan serta pekerjaan akan terselesaikan dengan optimal. Supervisi yang buruk akan terjadi menurunnya produktivitas kerja sehingga mengakibatkan absensi menurun dan *turnover* meningkat. Kepuasan karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik antara pimpinan dan bawahan dengan tindakan supervisi sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang terpenting dari organisasi kerja tersebut.

4. KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dijelaskan sebelumnya bahwa tindakan supervisi berpengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di perusahaan telekomunikasi wilayah Cikarang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat tindakan supervisi maka kepuasan kerja karyawanpun akan semakin meningkat. Sehingga dapat dinyatakan memiliki koefisien keeratan yang sangat kuat.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka disarankan kepada perusahaan telekomunikasi wilayah Cikarang dapat meningkatkan lagi kepuasan kerja karyawannya, seperti melakukan tindakan supervisi yang baik. Untuk dapat mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Penulis menyarankan agar pembinaan terhadap karyawan harus selalu ditingkatkan lagi dengan cara supervisor harus lebih memotivasi lagi bawahannya, memberdayakan atau mengembangkan potensi yang dimiliki karyawan, dan ciptakan kondisi lingkungan yang kondusif sehingga karyawan nyaman dalam bekerja sehingga produktivitas karyawan meningkat. Kemudian lebih

meningkatkan supevisi untuk meningkatkan kepuasan kerja yaitu dengan cara meningkatkan sosialisasi kepada karyawan tentang pengenalan peraturan perusahaan agar dapat memudahkan karyawan mendapatkan informasi tentang SOP, mempengaruhi interpretasi karyawan atas fakta mengenai SOP. Pimpinan dapat lebih meningkatkan motivasi kerja kepada karyawannya dengan cara memberikan insentif yang sesuai dengan kebutuhan karyawan dan sesuai dengan jabatannya agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Pihak perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan semangat dari karyawan agar memberi kemudahan dan kenyamanan dalam mendapatkan hasil kerja sehingga terciptanya kepuasan kerja, perusahaan dapat melakukannya dengan cara memberikan segala rekan kerja yang dibutuhkan karyawan dan selalu memberikan solusi apabila karyawan mengalami kendala.

Dalam penelitian ini memiliki keterbatasan, hanya membahas variabel tindakan supervisi. Saran untuk penelitian selanjutnya yaitu dapat menambahkan variabel lain seperti, kompensasi, motivasi kerja serta komitmen organisasi.

5. REFERENSI

- Armansyah, B., & Amriani, W. (2022). *The Influence of People's Business Credit (KUR) BRI Unit on Small Businesses in The Sub- District of Tanete Riaja*, Barru Regensy. *Meraja journal*, 5(1), 133-148.
- Choi, Woo-Sik., Sneed, J. 2001. *Factors Related to Job Satisfaction and Intent to Turnover for Part-Time Student Employees in University Dining Services*. *Journal of Foodservice Management and Education*, Vol: 3 No: 4, pp. 13-27.
- Fadhilah, A., & Nurtjahjanti, H. (2018). Hubungan Antara *Work Study Conflict* Dengan Kepuasan Kerja Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang. 7 (Nomor 4), 126–131.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi, Syamsul. 2007. Pengaruh Tindakan Supervisi Terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Pemula. *JAAI*. Volume 11 Nomor. 2. Universitas Islam Indonesia. Yogyakarta.
- Halim, Steven Valentino, Irwadi. 2022. Pengaruh Supervisi, Tugas, Rekan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Auditor. *Jurnal Penelitian*. Volume 6 Nomor 2. STMB Multismart. Medan.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasniwati, Nur, Khamisah. 2019. Pengaruh Tindakan Supervisi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Auditor. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. Volume 16 Nomor 2. Universitas Sriwijaya. Jambi.
- Jogiyanto. (2005). *Analisis dan Desain Sistem Informasi: Pendekatan terstruktur teori dan praktik aplikasi bisnis*. Yogyakarta: Andi.
- Juliana, A. (2017) 'Pengaruh Kualitas Supervisi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pabrik Kecap Segitiga di Kabupaten Majalengka)', *Prosiding Manajemen*, (ISSN: 2460-6545), pp.583–597.
- Mangkunegara, A.A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Bandung*: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Thomson Learning.
- Mukhtar, Afiah. 2019. *Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Anugerah Fitrah Hidayah Makassar*. STIE Trie Dharma Nusantara. Makassar.
- Murtanto, Melva Djasmin. 2005. *Analisa Hubungan Tindakan Supervisi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Individual Akuntan Yuniior di Kantor Akuntan Publik dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening*. *Jurnal Binis dan Akuntansi*, Vol. 7, No. 1, hlm. 84-109.
- Noor, Juliansyah. (2014). *Analisis Data Penelitian Ekonomi & Manajemen*. Grasindo: Jakarta.
- Nugraha at al., (2018). Pengaruh Job Demands dan Job Resources Terhadap Job Satisfaction
- Nursitto, Eko Fitriadi. 2002. Pengaruh Aspek Kepemimpinan dan Mentoring Dalam Tindakan Supervisi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Akuntansi. Universitas Sebelas Maret. Surakarta.
- Oktavianingsih, E., & Fitroh, S. F. (2021). Pengembangan Instrumen Kematangan Emosi Sebagai Alat Ukur Kesiapan Menjadi Guru Profesional Pada Mahasiswa Prodi PG-PAUD. *Al-Athfaal: Jurnal Ilmiah Pendidikan Anak Usia Dini*, 4(1), 60-76.
- O'Donoghue, Ashley, Bosak, and Janine. 2016. *Abusive Supervision, Employee Well-Being and Ill-Being: The Moderating Role of Core Self-Evaluations*. Emerald Insight. London.
- Owen, M. S., Kavanagh, P. S., & Dollard, M. F. (2017). *An integrated model of work-study conflict and work-study facilitation*. *Journal of Career Development*, 45(5).
- Pamungkas, I.B., Rodiyana, N. and Komala, L. (2021) 'Pengaruh Tindakan Supervisi Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Komisi Pemilihan Umum Daerah Kota Tangerang Selatan', *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 4(3), pp. 540–549.
- Pazrina, Siti. 2024. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Tjut Nyak Dhien. *Jurnal*

- Manajemen dan Bisnis. Volume 2 Nomor 3. Universitas Tjut Nyak Dhien. Medan.
- Putiviandra, Zahra Egitha, Hendriyani, Roesdi. 2024. Pengaruh Supervisi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Karyawan Sebagai Variabel Intervening di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru Kota. Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat Indonesia. Universitas Riau, Riau. 2024
- Rapina, dan Hana Friska. 2011. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Tindakan Supervisi Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Junior Survey pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di kota Bandung, Akurat Jurnal Ilmiah Akuntansi, Nomor 6. Universitas Kristen Maranatha.
- Ratnawati. 2024 Pengaruh Supervisi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi di SMKN Rengel Tuban. Jurnal Ilmiah *Research and Development Student (JIS)*. Universitas Wijaya Putra. Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P. and Timothy A. Judge. 2011. *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Rosita, T. and Yuniati, T. (2016) 'Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening', Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening, 5(1), pp. 7–8.
- Saepudi, Dede. (2015) dengan judul : Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan PT. Oni Jaya), Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta
- Sales, Carol A., Eliahu Levanoni. 1984. Satisfaction and stress as a function of job orientation, style of supervision and the nature of task. *Engineering Management International*, Volume 2, Issue 3.
- Saraswati, Esti. 2012. Pengaruh Tindakan Supervisi Terhadap Kepuasan Kerja Auditor di Inspektorat Daerah Istimewa Yogyakarta. Yogyakarta. Skripsi S1 Universitas Atma Jaya.
- Sari, R. N. I., & Hadijah, H. S. (2016). Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), 204.
- Sinaga, Ria Veronica, Tarigan. 2024. Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Karya Murni Binjai. *Jurnal Manajemen Bisnis*. Volume 24 Nomor 1. Universitas Katolik Santo Thomas. Medan.
- Sofyani, Serry Tiara. 2018. Pengaruh Supervisi, Kepuasan Kerja, dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jasa Konstruksi.
- Sugandi, Dede. 2018. Pengaruh Dimensi-dimensi Kepuasan Terhadap *Turnover Intention*. *Jurnal Indonesia Membangun*. Volume 17 Nomor 3. STIE Inaba. Bandung.
- Sugiyono. 2011. Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta. Bandung
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta. Bandung.
- Suprpto. (2015). *Instrumen Perangkat Organisasi*. Bandung: Rosdakarya
- Tyssen, Theodore.(2011). *Bisnis dan Manajemen Buku Petunjuk bagi Manajer Pemula*. Jakarta: Alih bahasa Hadyana.
- Wu, Wann-Yih, Khanh-Van. 2019. *Leadership & Organization Development Journal*. Taiwan: Emerald Insight. Taiwan.
- Yamin, Sofyan, Heri Kurniawan. 2009. *SPSS Complete: Teknik Analisis Statistik Terlengkap dengan Software SPSS*. Jakarta: Salemba Infotek.