

**PENGARUH PENGAWASAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PADA USAHA KECIL MENENGAH (UKM)
BIDANG USAHA KERUPUK SANJAI
DI KOTA BUKITTINGGI**

SKIRPSI

*Diajukan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Strata Satu (S1) Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Padang*



**OLEH:
FITRIAN ILSA
2004/48826**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2011**

PERSETUJUAN SKRIPSI
PENGARUH PENGAWASAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PADA USAHA KECIL MENENGAH (UKM) BIDANG
USAHA KERUPUK SANJAI DI KOTA BUKITTINGGI

Nama : Fitrian Ilsa
NIM / BP : 48826 / 2004
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi

Padang, Maret, 2011

Disetujui Oleh

Pembimbing I,



Rini Sarianti, SE, M.Si
NIP : 1966503061 199001 2 001

Pembimbing II,



Hendri Andi Mesta, SE, MM, Ak
NIP : 19741125 200501 1 002

Diketahui Oleh

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Susi Evanita, MS
NIP. 19630608 198703 2 002

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan Pada Usaha Kecil
Menengah (UKM) Bidang Usaha Kerupuk
Sanjai Di Kota Bukittinggi

Nama : Fitriani Ilsa

BP/NIM : 2004/48826

Program Studi : Manajemen

Keahlian : Manajemen Sumberdaya Manusia

Fakultas : Ekonomi

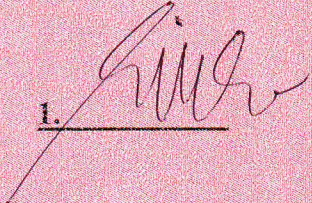
Padang, Maret 2011

Tim Penguji

Nama

Tanda Tangan

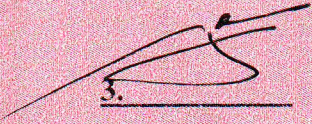
1. **Ketua** : Rini Sarianti, SE, M.Si

1. 

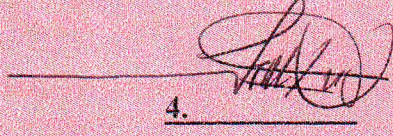
2. **Sekretaris** : Hendri Andi Mesta, SE, MM, Ak

2. 

3. **Anggota** : Kamaruddin, SE, MS

3. 

4. **Anggota** : Dr. Susi Evanita, MS

4. 

ABSTRAK

Fitrian Ilsa. 48826/2004 : Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Usaha Kecil Menengah (UKM) Bidang Usaha Kerupuk Sanjai Di Kota Bukittinggi

Dibawah bimbingan Ibu Rini Sarianti, S.E., M.Si sebagai pembimbing I dan Bapak Hendri Andi Mesta, S.E, M.M, Ak sebagai pembimbing II.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Usaha Kecil Menengah (UKM) Bidang Usaha Kerupuk Sanjai Di Kota Bukittinggi.

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Metode deskriptif bertujuan untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan Pada Usaha Kecil Menengah (UKM) Bidang Usaha Kerupuk Sanjai Di Kota Bukittinggi Sampel dalam penelitian ini berjumlah sebanyak 32 orang diambil dengan teknik *proportional cluster sampling* yang merupakan metode pemilihan sampel yang diaplikasikan pada populasi yang terdiri dari kelompok-kelompok tertentu. Dalam proses analisis data, unit analisis untuk sampel ini adalah kelompok dan metode pengambilan sampel dilakukan secara *convenient* yaitu pengambilan sampel dengan mengambil mengambil sampel yang ditemui dan terjangkau oleh peneliti. Jenis data dalam penelitian ini data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner, skala pengukuran menggunakan skala Likert, dengan lima alternatif jawaban. Teknik analisis data menggunakan uji t.

Berdasarkan hasil penelitian variabel pengawasan kerja (X) diperoleh t_{hit} yaitu sebesar 4,775 ($\alpha = 0,05$ dan $df = 29$) dengan t_{tab} sebesar 2,045. Dengan demikian, t_{hit} lebih besar dari t_{tab} ($4,775 > 2,045$) artinya bahwa variabel pengawasan kerja (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) UKM kerupuk sanjai di kota Bukittinggi dan berdasarkan deskripsi data pengawasan kerja berkategori sedang.

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh pengawasan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, kepada karyawan disarankan untuk lebih meningkatkan kinerja dan untuk pengelola disarankan untuk lebih memperhatikan karyawan.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat-Nya kepada penulis. Shalawat beriringan salam penulis persembahkan pada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa umat-Nya dari alam kejahiliahan kealam yang penuh dengan ilmu pengetahuan. Didorong oleh semua itu jualah penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Usaha Kecil Menengah (UKM) Bidang Usaha Kerupuk Sanjai Di Kota Bukittinggi”**. Dalam penelitian ini penulis banyak mendapat bantuan, bimbingan dan arahan dari berbagai pihak. Terima kasih kepada Ibuk Rini Sarianti S.E, M.S selaku pembimbing I yang telah membimbing dan memberikan masukan-masukan demi kesempurnaan skripsi ini. Selanjutnya terima kasih kepada Bapak Hendri Andi Mesta, S.E, M.M. Ak selaku pembimbing II yang telah membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Di samping itu tidak lupa penulis mengucapkan terima kasih banyak kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Syamsul Amar, M.S selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan fasilitas-fasilitas dan izin dalam penyelesaian skripsi ini.
2. Ibuk Dr. Susi Evanita, M.S selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UNP yang telah membantu penulis selama menuntut ilmu di UNP

3. Bapak Kamaruddin, S.E, M.S dan Ibu Dr. Susi Evanita, M.S selaku Tim penguji yang telah memberikan kritikan dan sarannya demi penyempurnaan skripsi ini.
4. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi UNP yang telah membantu penulis selama menuntut ilmu yang bermanfaat kepada penulis selama perkuliahan.
5. Kedua Orang Tua beserta Kakak tercinta dan segenap Keluarga penulis yang telah memberikan dukungan moril dan materil serta motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan studi dan penyelesaian skripsi ini.
6. Rekan-rekan Mahasiswa, khususnya Manajemen 2004 yang tidak dapat disebutkan satu persatu dan telah banyak membantu.

Dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini penulis menyadari masih banyak terdapat kekurangan. Untuk itu penulis mengharapkan kritikan dan saran yang konstruktif dari pembaca demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhirnya dengan tulus penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada semua pihak yang telah membantu, semoga Allah SWT memberikan balasan yang setimpal bagi kita semua.

Padang, Februari 2011

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN.....	viii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batasan Masalah	8
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian	8
F. Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Teori	10
1. Kepuasan Kerja.....	10
2. Pengawasan Kerja.....	16
B. Penelitian yang Relevan.....	21
C. Kerangka Konseptual.....	22
D. Hipotesis Penelitian	23

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	24
B. Tempat dan Waktu Penelitian	24
C. Populasi dan Sampel	25
D. Jenis dan Sumber Data	26
E. Teknik Pengumpulan Data	26
F. Variabel Penelitian	27
G. Definisi Operasional	28
H. Teknik Analisis Data.....	33

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Temuan.....	36
B. Deskripsi Data	40
C. Uji Persyaratan	48
D. Pembahasan	53

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	57
B. Saran	58

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel Nomor	Halaman
1. Jumlah Usaha Kecil Menengah (UKM) di kota Bukittinggi.	4
2. Jumlah Karyawan dan Produksi Pada Usaha Kecil Kerupuk sanjai Di Kota Bukittinggi.	6
3. Daftar Populasi Penelitian.....	25
4. Bobot Dalam Skala Likert	29
5. Definisi Operasional	30
6. Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Karyawan UKM Kerupuk Sanjai di Kota Bukittinggi	40
7. Distribusi Frekwensi Indikator Kepuasan Terhadap Pekerjaan.....	41
8. Distribusi Frekwensi Indikator Kepuasan Terhadap Atasan.....	42
9. Distribusi Frekwensi Indikator Kepuasan Terhadap Rekan Kerja.....	42
10. Distribusi Frekwensi Indikator Kepuasan Terhadap Imbalan.....	43
11. Distribusi Frekuensi Pengawasan Kerja Karyawan UKM Kerupuk Sanjai di Kota Bukittinggi.....	44
12. Distribusi Frekwensi Indikator Standar	45
13. Distribusi Frekwensi Indikator Tingkat Pengawasan	45
14. Distribusi Frekwensi Indikator Tingkat penyimpangan.....	46
15. Distribusi Frekwensi Indikator Perbaikan Kesalahan	46
16. Distribusi frekwensi variable kepuasan kerja karyawan.....	47
17. Distribusi frekwensi variable pengawasan kerja.....	47
18. Hasil Uji Normalitas	49
19. Hasil Uji Homogenitas.....	49
20. Koefisien Regresi	50
21. Uji t Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan...	51
22. Determinasi Secara Bersama-Sama... ..	52

DAFTAR GAMBAR

Gambar Nomor	Halaman
1. Kerangka Konseptual	23

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran Nomor	Halaman
1. Validitas dan Reliabilitas Kepuasan Kerja (Y).....	61
2. Validitas dan Reliabilitas Pengawasan Kerja (X).....	63
3. Kuesioner	65
4. Tabulasi Hasil Penelitian	69
5. Tabel Distribusi Frekwensi Kepuasan Kerja (Y).....	70
6. Tabel Distribusi Frekwensi Pengawasan Kerja (X).....	73
7. Normalitas dan Homogenitas	76
8. Regresi Sederhana.....	77
9. Surat Penelitian Dari Kantor Kesatuan, Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat	79
10. Surat Penelitian Dari Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan.....	80

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia penting bagi perusahaan, ditangan sumber daya manusia suatu organisasi akan mampu berkembang dan sebaliknya, kehancuran suatu organisasi juga ditentukan oleh sumber daya manusia. Konsep pengelolaan karyawan menjadi penting karena manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi dimana sumber daya manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Melihat pentingnya sumber daya manusia dalam mendukung kemajuan suatu perusahaan tersebut maka perusahaan harus berusaha untuk mendapatkan karyawan yang baik kualitas maupun kuantitasnya. Selain itu, perusahaan juga harus memperhatikan kepuasan kerja dari karyawan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan karyawan memandang pekerjaan mereka.

Suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh karyawan untuk memperoleh hasil maksimal dimana dalam pelaksanaannya, kepuasan kerja terletak pada faktor manusia sebagai pelaksana kegiatan pekerjaan. Oleh karena itu faktor manusia memegang peranan penting dalam mencapai hasil agar sesuai dengan tujuan perusahaan tersebut, karena

betapapun sempurnanya peralatan kerja tanpa adanya tenaga manusia tidak akan berhasil mencapai tujuan yang telah direncanakan.

Untuk mencapai kepuasan kerja karyawan diperlukan pengawasan yang baik, pengawasan merupakan salah satu faktor yang menentukan dalam pengembangan organisasi, Sebab dengan adanya pengawasan yang baik maka sesuatu pekerjaan akan dapat berjalan lancar dan dapat menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal Pengawasan bertujuan untuk mencegah atau untuk memperbaiki kesalahan, penyimpangan, ketidaksesuaian dan lainnya yang tidak sesuai dengan tugas dan wewenang yang telah ditentukan. Jadi maksud pengawasan bukan mencari kesalahan terhadap orangnya, tetapi mencari kebenaran terhadap hasil pelaksanaan pekerjaan sehingga kepuasan kerja dari karyawan dapat dicapai

Setiap perusahaan memerlukan pengawasan dari pihak manajer. Pengawasan ini dilakukan oleh manajer sebagai suatu usaha membandingkan apakah yang dilakukan sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Hal ini berarti pengawasan merupakan tindakan atau kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan atau hasil kerja yang dikehendaki. Sehingga pengawasan akan dapat mencapai kepuasan kerja seperti yang terdapat dalam rivai, (2005 : 478). Fungsi-fungsi SDM dengan melakukan pengawasan oleh supervisor akan berhasil yang sangat tergantung dari *feedback* (umpan balik) yang diberikan karyawan dalam bentuk peningkatan motivasi dan tercapainya kepuasan kerja.

Salah satu yang dapat dijadikan contoh adalah Usaha Kecil Menengah (UKM) yang merupakan salah satu bentuk usaha yang cocok dikembangkan di Indonesia, khususnya di Provinsi Sumatera Barat. Usaha Kecil Menengah (UKM) adalah sebuah istilah yang mengacu sejenis usaha kecil yang memiliki kekayaan bersih paling banyak 200 juta tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha. Dan usaha tersebut berdiri sendiri. Menurut UU No.9 tahun 1995 tentang Industri Kecil dan Dagang Kecil. Hal ini dilihat berdasarkan kriteria jumlah tenaga kerja, yaitu antara 5 – 19 orang dan omset penjualan kecil dari 1 miliar rupiah. Menurut keputusan Presiden RI no 99 tahun 1998 pengertian usaha kecil menengah adalah kegiatan ekonomi rakyat yang berskala kecil dengan bidang usaha yang secara mayoritas merupakan usaha kecil yang perlu dilindungi dari persaingan yang tidak sehat. Selain itu juga terdapat masalah seputar Usaha Kecil Menengah (UKM) di Indonesia dari sisi sumber daya manusianya adalah tingkat pendidikan dan jiwa wirausaha pekerja yang masih rendah, keahlian yang terbatas, produktifitas pekerja yang rendah dan tidak adanya spesialisasi pekerjaan. (Primiana, 2009 : 5).

Usaha kecil menengah (UKM) dapat berkembang dengan mudah karena tidak membutuhkan modal yang terlalu besar, teknologi yang digunakan juga relatif sederhana dan bahan baku pun relatif mudah diakses. Usaha kecil menengah ini telah ada sejak lama dan berkembang beberapa daerah di Indonesia salah satunya di Bukittinggi, Sumatera Barat.

Produk yang dikategorikan ke produk Usaha Kecil dan Menengah (UKM) yang banyak diproduksi oleh masyarakat di Sumatera Barat,

khususnya di Kota Bukittinggi adalah seperti: tenunan songket, bordiran, dan keripik/kerupuk sanjai. Usaha kerupuk sanjai misalnya, yang banyak ditemukan di Kota Bukittinggi, termasuk kelompok industri kecil sesuai UU No.9 tahun 1995 tentang Industri Kecil dan Dagang Kecil. Hal ini dilihat berdasarkan kriteria jumlah tenaga kerja, yaitu antara 5 – 19 orang dan omset penjualan kecil dari 1 milyar rupiah.

Jumlah Usaha Kecil Menengah (UKM) yang tersebar di Kota Bukittinggi dari data yang telah didapatkan bisa kita lihat pada tabel berikut :

Tabel. 1 : jumlah Usaha Kecil Menengah (UKM) di kota Bukittinggi.

NO	JENIS USAHA	BERIZIN	BELUM BERIZIN	JUMLAH	JUMLAH TENAGA KERJA
1	Mie, sejenisnya	2	3	5	22
2	Roti / kue	39	34	73	222
3	Kembang gula	3	3	6	42
4	Kopi	22	51	73	175
5	Kerupuk	63	143	266	1556
6	Makanan ternak	1	-	1	2
7	Tahu	8	11	19	164
8	Es, sejenisnya	6	12	18	98
9	Minuman ringan	7	1	8	41
10	Kue basah	22	10	32	94
11	Pelumat buah	2	-	2	2
12	Baso sapi	-	15	15	15
13	Kacang balado	-	1	1	2

Sumber : Dinas Pengelolaan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UKM) Bukittinggi tahun 2010.

Dari data diatas dapat kita lihat jumlah dari Usaha Kecil Menengah (UKM) yang ada di Bukittinggi terdiri dari 11 jenis usaha baik yang berizin maupun yang belum berizin.dan jenis Usaha Kecil Menengah (UKM) yang paling banyak ditemui di Bukittinggi adalah usaha kerupuk Khususnya usaka kerupuk sanjai.

Usaha Kecil Menengah (UKM) kerupuk sanjai ini sangat berpotensi untuk dikembangkan. Usaha kerupuk sanjai yang ada di Kota Bukittinggi pada

umumnya mengolah ubi kayu, sebagai salah satu komoditas agribisnis sektor pertanian dalam arti luas, yaitu meliputi pertanian, perikanan, peternakan, dan kehutanan termasuk industri-industri yang mempunyai keterkaitan dengan pertanian karena industri ini merupakan usaha yang mengolah hasil pertanian dan memperdagangkannya.

Usaha kecil ini merupakan usaha yang umumnya dimiliki oleh perorangan, jadi tidak heran bila proses pengawasan kerjanya dilakukan langsung oleh pemiliknya yang berperan sebagai manajer dalam kegiatan usahanya. Proses pengawasan ini merupakan salah satu kunci keberhasilan usahanya karena dengan pengawasan ini manajer mengusahakan agar pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan atau hasil kerja yang dikehendaki dan mengatur dan memotivasi karyawannya agar bekerja lebih giat sehingga dapat mencapai kepuasan pada karyawan dalam bekerja.

Pengawasan kerja di Usaha Kecil Menengah (UKM) bidang usaha kerupuk sanjai di kota Bukittinggi dalam pelaksanaannya telah dilakukan oleh perusahaan pada karyawannya pada usaha kerupuk sanjai ini yang terdiri dari pengupasan, pencucian, pemotongan, penggorengan dan pengemasan peneliti mendapatkan kenyataan di lapangan dalam pengawasan kerja masih kurang teratur. Hal ini dapat dilihat ketika peneliti mengadakan survey awal dengan mewawancarai sebagian karyawan usaha kerupuk sanjai tersebut, disana terdapat beberapa karyawan yang kepuasan kerja masih rendah dikarenakan belum tercapainya tujuan yang sebelumnya telah direncanakan.

Jumlah Usaha Kecil Menengah bidang usaha kerupuk sanjai yang ada di kota Bukittinggi adalah sebagai berikut :

Tabel. 2 : Jumlah Karyawan dan Produksi Pada Usaha Kecil Kerupuk sanjai Di Kota Bukittinggi.

NO	NAMA USAHA	PRODUKSI (KG)	JUMLAH KARYAWAN	KECAMATAN
1	Sanjai Ni eli	6 000	4	Mandiangan Koto Salayan
2	Sanjai Eti	43 200	6	Mandiangan Koto Salayan
3	Sanjai Family	6 000	4	Mandiangan Koto Salayan
4	Sanjai Leni	7 200	2	Mandiangan Koto Salayan
5	Sanjai Rahmah	7 800	2	Mandiangan Koto Salayan
6	Sanjai Yerli	48 000	8	Mandiangan Koto Salayan
7	Sanjai Lisma	14 400	4	Mandiangan Koto Salayan
8	Sanjai Ernawati	1 900	3	Mandiangan Koto Salayan
9	Sanjai Ni Tina	28 800	6	Mandiangan Koto Salayan
10	Sanjai Jasa Mande	3 600	4	Mandiangan Koto Salayan
11	Sanjai Syifa	6 000	2	Mandiangan Koto Salayan
12	Sanjai Takana Juo	6 240	4	Mandiangan Koto Salayan
13	Sanjai Buliah Dicubo	42 000	5	Mandiangan Koto Salayan
14	Sanjai Sunarti	4 800	2	Mandiangan Koto Salayan
15	Sanjai Ermi Koto	4 800	2	Mandiangan Koto Salayan
16	Saayun Salangkah	1 080	2	Mandiangan Koto Salayan
17	Sanjai Nini	6 000	2	Mandiangan Koto Salayan
18	Sanjai Nicu	90 000	7	Mandiangan Koto Salayan
19	Dangau Rubik	16 320	2	Mandiangan Koto Salayan
20	Sanjai Nina	48 500	5	Mandiangan Koto Salayan
21	Sanjai Mama Dewi	35 000	4	Mandiangan Koto Salayan
22	Sanjai Lilis	49 000	5	Mandiangan Koto Salayan
23	Sanjai Ni Ayu	35 000	5	Mandiangan Koto Salayan
24	Sanjai 2 Putri	60 000	6	Mandiangan Koto Salayan
25	Sanjai Tek Angah	8000	3	Mandiangan Koto Salayan
26	Sanjai Ni Ely	20 300	3	Mandiangan Koto Salayan
27	Sanjai Deswita	10 300	3	Mandiangan Koto Salayan
28	Sanjai Kakan	9 600	4	Mandiangan Koto Salayan
29	Sabana Sanjai	72 000	6	Mandiangan Koto Salayan
30	Sanjai Nova	72 000	4	Mandiangan Koto Salayan
31	Sanjai Erly	67 000	4	Mandiangan Koto Salayan
32	Sanjai Keluarga	72 000	4	Mandiangan Koto Salayan
33	Sanjai Famili	60 000	3	Mandiangan Koto Salayan
34	Sanjai Mintuo	72 000	6	Mandiangan Koto Salayan
35	Sanjai Langgan	72 000	5	Mandiangan Koto Salayan
36	Sanjai Dunsanak	60 000	3	Mandiangan Koto Salayan
37	Sanjai H Ramlan	72 000	6	Mandiangan Koto Salayan
38	Sanjai On	72 000	5	Mandiangan Koto Salayan
39	Sanjai Muniang	60 000	4	Mandiangan Koto Salayan
40	Sanjai Yusnimar	60 000	4	Mandiangan Koto Salayan
41	Sanjai Yul	60 000	3	Mandiangan Koto Salayan
42	Kub Perkasa	72 000	20	Mandiangan Koto Salayan
43	Sanjai Upik Malon	48 000	2	Mandiangan Koto Salayan
44	Sanjai Yul	42 000	4	Mandiangan Koto Salayan
45	Sanjai Berkah	72 000	4	Mandiangan Koto Salayan
46	Sanjai Umi Famili	60 000	4	Mandiangan Koto Salayan
47	Sanjai Yet	60 000	4	Mandiangan Koto Salayan
48	Sanjai Binu	70 000	4	Mandiangan Koto Salayan
49	Sanjai Emi	56 000	6	Mandiangan Koto Salayan
50	Kerupuk ErniYusnita	6 000	6	Mandiangan Koto Salayan

51	Sanjai Syahrial	14 000	5	Mandiangan Koto Salayan
52	Sanjai Limpapeh	72 000	4	Mandiangan Koto Salayan
53	Ni Tina	38 400	4	Mandiangan Koto Salayan
54	Jaso Mandeh	48 000	5	Mandiangan Koto Salayan
55	Syofni	12 000	2	Mandiangan Koto Salayan
56	Kerupuk Rukniyeti	6 000	3	Guguak panjang
57	Kerupuk Juli	38 400	3	Guguak panjang
58	Sanjai Mama Ita	9 600	5	Guguak panjang
59	Sanjai Samsuar	19 200	4	Guguak panjang
60	Sanjai Dodi	19 200	5	Guguak panjang
61	Sanjai Tanamo	48 000	9	Guguak panjang
62	Kerupuk Sanjai	48 800	2	Guguak panjang
63	Sanjai Asneli	11 440	3	ABTB
	Jumlah	2 313 080	274	

Sumber : Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Koperasi dan Bukittinggi tahun 2010.

Usaha kecil menengah kerupuk sanjai di Kota Bukittinggi yang berizin (formal) memperkerjakan sekitar 274 tenaga kerja. Produksi industri kecil tersebut juga bervariasi, dari sekitar 63 industri kecil kerupuk sanjai yang ada dan terdaftar di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Bukittinggi setiap tahunnya produksi yang dihasilkan sekitar 2 313 080 kilogram per tahun.

Sesuai dengan uraian diatas maka penulis tertarik untuk menyusunnya dalam sebuah skripsi dengan judul: **“PENGARUH PENGAWASAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA USAHA KECIL MENENGAH (UKM) BIDANG USAHA KERUPUK SANJAI DI KOTA BUKITTINGGI”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat diidentifikasi masalahnya adalah

1. Usaha Kecil Menengah (UKM) di Indonesia khususnya di kota Bukittinggi masih terdapat masalah yaitu pada sisi Sumberdaya Manusia (SDM) yaitu tingkat pendidikan dan jiwa wirausaha yang masih rendah,

keahlian yang terbatas, produktifitas yang rendah dan tidak ada spesialisasi pekerjaan.

2. Usaha kecil menengah (UKM) bidang usaha kerupuk sanjai di kota Bukittinggi masih melakukan sistem pengawasan kerja yang dilakukan langsung oleh pemilik yang berperan langsung sebagai manajer.
3. Proses pengawasan kerja ada usaha kecil menengah bidang usaha kerupuk sanjai di kota bukittinggi masih kurang teratur sehingga terdapat karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah.

C. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, penulis membahas tentang pengaruh antara pengawasan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Usaha Kecil Menengah (UKM) bidang usaha kerupuk sanjai di Kota Bukittinggi.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan sejauh mana pengaruh pengawasan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Usaha Kecil Menengah (UKM) bidang usaha kerupuk sanjai di Kota Bukittinggi.

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis sejauh mana pengaruh pengawasan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Usaha Kecil Menengah (UKM) bidang usaha kerupuk sanjai di Kota Bukittinggi.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini akan memberikan manfaat yaitu :

1. Manfaat bagi peneliti, untuk memenuhi salah satu syarat gelar sarjana ekonomi pada program studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Padang.
2. Manfaat bagi peneliti, dapat menambah pengetahuan mengenai pengawasan kerja dan kepuasan kerja karyawan.
3. Manfaat bagi organisasi, dapat dijadikan bahan masukan dan pertimbangan, sehingga dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawannya, organisasi tersebut dapat menganalisa pengawasan kerja dan pada perusahaannya tersebut.

BAB II

KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

A. Kajian Teori

1. Kepuasan Kerja

1.1 Pengertian Kepuasan Kerja.

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dapat dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan,

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi kepuasan terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Rivai, 2005 : 475).

Pemahaman tentang kepuasan kerja yang lebih tepat dapat terwujud apabila analisis tentang kepuasan dikaitkan dengan prestasi kerja, tingkat kemangkiran, keinginan untuk pindah, usia pekerja, usia pekerja, tingkat batan

dan besar kecilnya organisasi. (Siagian, 2001 : 295).

Kepuasan kerja adalah sikap umum pekerja tentang pekerjaan yang dilakukannya, karena pada umumnya apabila orang membahas tentang sikap karyawan, yang dimaksud adalah kepuasan kerja (Robbins, 1994:417). Menurut Handoko (1997:193) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan karyawan memandang pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja tergantung pada akibat intrinsik dan ekstrinsik dan bagaimana pandangan pemegang kerja atas akibat ini, nilai akibat akan berbeda untuk orang yang berbeda, perbedaan ini akan menyebabkan tingkat perbedaan atas kepuasan kerja untuk tugas yang sama (Gibson, 1997 : 164).

Kepuasan kerja berbeda karena orang yangnya berbeda dari sisi :

1. Kerja adalah suatu pusat kehidupan yang utama
2. Mereka aktif dalam partisipasi kerja
3. Mereka menilai bahwa pekerjaan sebagai hal utama bagi harga diri
4. Mereka memilih pekerjaan sama konsistennya dengan konsep diri (Gibson, 1997 : 164)

Dari batasan mengenai kepuasan kerja di atas, batasan yang paling sederhana dan operasional menurut penulis adalah ”perasaan seseorang terhadap pekerjaan”. Ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja semacam ini melihat kepuasan kerja itu sebagai hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerjanya. Jadi determinan kepuasan kerja menurut batasan ini meliputi perbedaan individu (*individual differences*) maupun situasi lingkungan pekerjaan.

1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.

Banyak faktor-faktor kepuasan kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan tergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Faktor-faktor yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan menurut Rivai (2005 : 480) adalah :

- a. Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan.
- b. Supervisi.
- c. Organisasi dan manajemen
- d. Kesempatan untuk maju.
- e. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya.
- f. Rekan kerja.
- g. Kondisi pekerjaan.

Menurut Job Descriptive Index (JDI) dalam Rivai (2005 : 479), faktor penyebab kepuasan adalah :

- a. Bekerja pada tempat yang tepat.
- b. Pembayaran yang sesuai.
- c. Organisasi dan manajemen supervisi pada pekerjaan yang tepat.
- d. Orang yang berbeda dalam pekerjaan yang tepat.

Menurut Rivai (2005 : 476) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada dasarnya dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri karyawan dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja di tempat pekerjaannya. Sedangkan faktor ekstrinsik

menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksi dengan karyawan lain, sistem penggajian dan sebagainya.

1.3 Pengukuran Kepuasan Kerja

Bagi perusahaan, tidak cukup hanya menilai kinerja dan prestasi kerja yang dilaksanakan setiap tahun atau setiap periode tertentu, akan tetapi perlu pula dilakukan pengukuran terhadap kepuasan kerja.

Kepuasan kerja adalah bagaimana orang melaksanakan merasakan pekerjaan dan aspek-aspeknya. Ada beberapa alasan mengapa suatu perusahaan harus benar-benar memperhatikan kepuasan kerja yang sesuai dengan fokus karyawan atau perusahaan, yaitu :

- o Pertama, manusia berhak diperlakukan dengan adil dan hormat, pandangan ini menurut perspektif kemanusiaan. Kepuasan kerja merupakan perluasan refleksi perlakuan yang baik. Penting juga memperhatikan indikator emosional atau kesehatan psikologi.
- o Kedua, perspektif pemanfaatan, bahwa kepuasan kerja dapat menciptakan perilaku yang mempengaruhi fungsi-fungsi perusahaan. Perbedaan kepuasan kerja antara unit-unit organisasi dapat mendiagnosis potensi persoalan. Upaya organisasi yang berkelanjutan harus ditempaykan pada kepuasan kerja dan pengaruh ekonomis terhadap perusahaan. Perusahaan yang percaya bahwa karyawan dapat dengan mudah diganti dan tidak berinvestasi dibidang karyawan maka akan menghadapi bahaya. Biasanya berakibat tingginya tingkat *turnover*, diiringi dengan tingkat pembengkaknya biaya pelatihan, gaji, akan bermunculan perilaku yang sama dikalangan karyawan yaitu mudah berganti-ganti perusahaan dan demikian kurang loyal. (Rivai, 2005 : 480).

Teori kepuasan kerja yang cukup dikenal adalah

1. Teori ketidaksesuaian (*discrepancy theory*) teori ini mengukur

kepuasan kerja seseorang dalam menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat discrepancy, tetapi merupakan discrepancy yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

2. Teori keadilan (equity theory) teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (equity) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil keadilan dan ketidakadilan. Input adalah factor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya. Hasil adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya. Hasilnya adalah seperti upah dan gaji, keuntungan sampingan, symbol, status, penghargaan, dan kesempatan untuk berhasil dan aktualisasi diri. Sedangkan orang selalu membandingkan dapat berupa seseorang di perusahaan yang sama atau di tempat lain bias pula dengan dirinya dimasa lalu. Menurut teori ini setiap karyawan akan membandingkan rasio input hasil dirinya dengan rasio input hasil orang lain. Bila perbandingan itu dianggap cukup adil maka karyawan akan merasa puas. Bila perbandingan ini tidak seimbang tetapi menguntungkan

bias menimbulkan kepuasan, tetapi bias pula tidak. Tetapi bila perbandingan tidak seimbang akan timbul ketidakpuasan.

3. Teori dua factor (two factor theory), menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja ini merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variable yang kontinu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu satisfiers atau motivator dan dissatisfies. Satisfiers adalah factor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan yang menarik, penuh tantangan ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhi factor tersebut tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. Dissatisfies (hygiene factor) adalah factor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari upah dan gaji, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status. Factor yang ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika tidak terpenuhi factor ini, karyawan tidak akan puas. Namun, jika besarnya factor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan..

Menurut Robbin dalam Ramlan (2002:18) menyebutkan sumber kepuasan kerja terdiri atas pekerjaan yang menantang, imbalan yang sesuai, kondisi/ lingkungan kerja yang mendukung, dan rekan kerja yang mendukung.

1.4 Indikator Dari Kepuasan Kerja

Untuk mengukur kepuasan kerja digunakan indikator-indikator sebagai berikut

- a. Kepuasan terhadap pekerjaan
- b. Kepuasan terhadap atasan
- c. Kepuasan terhadap rekan kerja
- d. Kepuasan terhadap imbalan

2. Pengawasan Kerja

2.1 Pengertian Pengawasan Kerja

Pengawasan merupakan setiap upaya yang sistematis untuk menetapkan standar pada perencanaan. Untuk merancang sistem umpan balik informasi, untuk menetapkan apakah telah terjadi suatu penyimpangan dan mengukur signifikansi penyimpangan tersebut (kadarman, 1997 : 159).

Pendapat ahli lain, pengawasan adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan (Handoko, 1995:360-361).

Pengawasan mempunyai arti membimbing, menertibkan, mengatur, dan menguji kebenaran (Sukarna, 1992 : 110). Oleh karena itu pengawasan mempunyai peranan atau kedudukan yang penting sekali dalam manajemen, mengingat mempunyai fungsi untuk menguji apakah pelaksanaan kerja itu terlalu tertib, terarah atau tidak.

G.R Terry dalam Sukarna (1992 : 110) menyatakan pengawasan dapat dirumuskan sebagai proses penentuan apa yang harus dicapai, yaitu standard, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan, dan bilamana perlu perlu melakukan perbaikan-perbaikan, sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana, yaitu selaras dengan standard.

Henri fayol dalam Sukarna (1992 :111) mengartikan pengawasan adalah pemeriksaan apakah sesuatu yang terjadi sesuai dengan rencana, instruksi yang dikeluarkan dan prinsip-prinsip yang telah ditentukan. Jadi tujuannya adalah untuk menunjukkan kelemahan dan kesalahan agar supaya menjadi benar dan mencegah pengulangan kesalahan.

Menurut William H. Newman dalam Sukarna (1992 : 111) menyimpulkan pengawasan sebagai tindakan untuk menjamin bahwa pelaksanaan sesuai dengan rencana.

Dari beberapa pendapat tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan suatu kegiatan yang mengusahakan agar pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan serta hasil yang dikehendaki.

2.2 Tujuan Pengawasan Kerja

Pengawasan kerja dilakukan bertujuan untuk memastikan bahawa segala sesuatunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, instruksi yang diberikan, dan prinsip yang ditentukan. Selain itu pengawasan dilakukan juga untuk menemukan kelemahan yang kemudian dikoreksi dan dilakukan upaya penanggulangan. Pengawasan juga dimaksudkan untuk mengatur semua kegiatan dilaksanakan sesuai dengan rencana (Kadarman 1997 : 159-150).

Alasan lain dilakukan pengawasan adalah untuk menentukan penilaian sehingga diperoleh makna setiap deviasi secara jelas dengan membandingkan secara cermat antara status produksi yang sebenarnya dan ukuran (standar) yang ditetapkan (Komaruddin, 1991 : 221).

Menurut komaruddin (1991 : 222) pengawasan bertujuan tidak hanya melayani rasa ingin tahu dari seorang manajer saja tetapi pengawasan mempunyai tujuan

- a. Memberikan pelayanan informasi yang lengkap, cermat, dan teratur mengenai apa yang telah dicapai kepada para karyawan.
- b. Memberikan kemampuan kepada mereka untuk melihat kedepan (mengantisipasi bagi peluang munculnya setiap kendala bagi produktifitas yang tertinggi dengan lebih tepat dan untuk mengambil langkah melenyapkan atau mengurangi dampak kendala-kendala tersebut.
- c. Menjamin produktifitas maksimum dan mencapai hasil sempurna.

Menurut Sukarna (1992 : 112), tujuan dari pengawasan adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui jalannya pekerjaan apakah lancar atau tidak.
2. Untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dibuat oleh karyawan dan mengusahakan pencegahan agar supaya tidak terulang kembali kesalahan yang sama atau timbulnya kesalahan-kesalahan yang baru.
3. Supaya mengetahui apakah penggunaan budget yang telah ditetapkan dalam planning terarah kepada sasaran dan sesuai dengan yang telah ditentukan.
4. Untuk mengetahui apakah pelaksanaan biaya sesuai dengan program seperti yang telah ditentukan dalam planning atau tidak.
5. Untuk mengetahui hasil pekerjaan dengan dibandingkan dengan yang telah ditetapkan dalam rencana (standard), dan sebagai tambahan.
6. Untuk mengetahui apakah pelaksanaan kerja sesuai dengan prosedur dan kebijaksanaan yang telah ditentukan.

2.3 Proses Pengawasan Kerja

Dalam melakukan pengawasan kerja terdapat langkah-langkah proses pengawasan (kadarman, 1997 : 161-162) adalah :

- a. Menetapkan standar.

Langkah pertama dalam proses pengawasan adalah menyusun rencana dengan menetapkan standard yang harus jelas, dapat diukur dan mengandung batas waktu yang spesifik.

b. Mengukur kinerja.

Langkah kedua adalah mengukur kinerja atau mengevaluasi kinerja yang telah dicapai setelah standar ditentukan. Pengukuran kinerja merupakan proses yang berkelanjutan, sebaiknya pengukuran kinerja dan standar harus ideal dan hendaknya dilakukan atas pandangan kedepan sehingga penyimpangan yang mungkin terjadi dapat diketahui lebih awal.

c. Memperbaiki penyimpangan

Proses pengawasan harus dilakukan tindakan perbaikan terhadap penyimpangan-penyimpangan yang terjadi. Jika standar yang ditetapkan berpedoman pada struktur dan wewenang organisasi serta kinerja diukur berdasarkan standar ini, maka perbaikan terhadap penyimpangan yang negatif dapat dipercepat karena manajer sudah mengetahui bagian yang harus diperbaiki.

Proses pengawasan terdiri dari beberapa tindakan (langkah pokok) tertentu yang bersifat fundamental bagi semua pengawasan manajerial.

Adapun langkah-langkah pokok ini meliputi :

- a. Penentuan ukuran atau pedoman baku (standar). Standar terlebih dahulu harus ditetapkan. Ini tidak lain suatu model atau suatu ketentuan yang telah diterima bersama atau yang telah ditentukan oleh pihak yang berwenang. Standar berguna antara lain sebagai alat pembandingan di dalam pengawasan, alat pengukur untuk menjawab pertanyaan berapa suatu kegiatan atau sesuatu hasil telah dilaksanakan, sebagai alat untuk membantu pengertian yang lebih cepat antara pengawasan dengan yang diawasi, sebagai cara untuk memperbaiki uniformitas.
- b. Penilaian atau pengukuran terhadap pekerjaan yang sudah atau senyatanya dikerjakan. Ini dapat dilakukan dengan melalui antara lain : laporan (lisan atau tertulis), buku catatan harian tentang itu tentang

bagan jadwal atau grafik produksi, inspeksi atau pengawasan langsung, pertemuan/konperensi dengan petugas-petugas yang bersangkutan, survei yang dilakukan oleh tenaga staf atas badan tertentu.

- c. Perbandingan antara pelaksanaan pekerjaan dengan ukuran atau standar yang telah ditetapkan untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan yang terjadi. Ini dilakukan untuk perbandingan antara hasil pengukuran tadi dengan standar, dengan maksud untuk mengetahui apakah diantaranya terdapat suatu perbedaan dan jika ada seberapa besarnya perbedaan itu, kemudian untuk menentukan perbedaan itu perlu diperbaiki atau tidak.
- d. Perbaikan atau pembetulan terhadap penyimpangan-penyimpangan yang terjadi sehingga pekerjaan tadi sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Bila hasil analisa menunjukkan adanya tindakan koreksi, tindakan ini harus diambil. Tindakan koreksi dapat diambil dalam berbagai bentuk. Standar mungkin diubah, pelaksanaan diperbaiki, atau keduanya dilakukan bersamaan. (Lubis, 1985:160).

2.4 Indikator Pengawasan Kerja

Untuk mengukur pengawasan kerja digunakan indikator-indikator sebagai berikut :

1. Standar
2. Tingkat pengawasan
3. Tingkat penyimpangan
4. Perbaikan kesalahan

B. Penelitian Yang relevan

Sebagai pedoman atau tolak ukur dalam melakukan penelitian, penulis menggunakan penelitian yang terdahulu yang relevan dengan variable-variabel yang diteliti.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Klinik Spesialis Bestari Medan Tahun 2007. (Tesis)

Subakti Syaiin (2008) yang meneliti tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai klinik spesialis Bestari Medan pada tahun 2007 menyimpulkan terdapat hubungan yang signifikan terhadap pengawasan dengan kinerja pegawai klinik Bestari Medan.

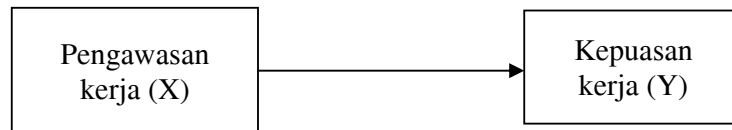
C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual atau kerangka berfikir ini dimaksudkan sebagai konsep-konsep untuk menjelaskan, mengungkapkan, dan menunjukkan keterikatan antara variabel-variabel yang diteliti berdasarkan batasan-batasan dan rumusan yang di teliti di uraikan dan berpijak pada kajian teoritis di atas.

Dari penjelasan diatas dapat diketahui secara teoritis bahwa pengawasan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan. Pengawasan merupakan salah satu faktor yang menentukan dalam pengembangan organisasi, Sebab dengan adanya pengawasan yang baik maka sesuatu pekerjaan akan dapat berjalan lancar dan dapat menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal Pengawasan bertujuan untuk mencegah atau untuk memperbaiki kesalahan, penyimpangan, ketidaksesuaian dan lainnya yang tidak sesuai dengan tugas dan wewenang yang telah ditentukan. Jadi maksud pengawasan bukan mencari kesalahan terhadap orangnya, tetapi mencari kebenaran terhadap hasil pelaksanaan pekerjaan. Pengawasan merupakan tindakan yang mengusahakan agar pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana

yang ditetapkan atau hasil kerja yang dikehendaki. Sehingga pengawasan akan dapat mencapai kepuasan kerja

Pada penelitian ini penulis akan melihat pengaruh Pengawasan kerja (X) terhadap Kepuasan kerja (Y) karyawan pada Usaha Kecil Menengah (UKM) bidang usaha kerupuk sanjai di kota Bukittinggi. Sebagai pedoman dan acuan berfikir penulis akan melakukan penelitian ini, maka penulis akan membuat bagan kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar. 1 : Kerangka konseptual

D. Hipotesis

Melihat dari latar belakang masalah, kajian teoritis, dan perumusan masalah yang diungkapkan serta kerangka konseptual maka dalam penulisan ini dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : pengawasan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada Usaha Kecil Menengah (UKM) bidang usaha kerupuk sanjai di Kota Bukittinggi.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan sebelumnya mengenai pengaruh pengawasan kerja dan spesialisasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada UKM bidang usaha kerupuk sanjai di kota Bukittinggi, maka dalam penelitian ini dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel pengawasan kerja berdasarkan deskripsi data menunjukkan hasil bahwa pengawasan kerja dapat dikategorikan sedang. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengawasan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada UKM bidang usaha kerupuk sanjai di kota Bukittinggi.
2. Dari hasil analisis uji t terdapat pengaruh yang signifikan antara pengawasan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan yaitu dengan t_{hit} lebih besar dari t_{tab} ($4,775 > 2,045$).
3. Hasil persamaan regresi $Y = 20,339 + 0,609X$

Nilai konstanta sebesar 20,339 berarti bahwa tanpa adanya pengawasan kerja (X), maka kepuasan kerja (y) akan bernilai positif sebesar 20,339 dan pengawasan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan artinya jika pengawasan kerja (X) ditingkatkan satu satuan, maka akan menaikkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,609.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada Usaha Kecil Menengah (UKM) bidang usaha kerupuk sanjai di kota Bukittinggi maka peneliti menyarankan sebagai berikut:

1. Kepada pengelola UKM bidang usaha kerupuk sanjai di kota Bukittinggi
 - a. Melengkapi perlengkapan dan peralatan yang diperlukan dalam proses produksi sehingga karyawan dapat menghasilkan produk lebih baik lagi.
 - b. Memberikan penghargaan (reward) terhadap karyawan dengan melihat prestasi kerja yang telah mereka capai.
 - c. Memberikan kesempatan dalam mengembangkan karir terhadap karyawan sehingga dapat membuka lapangan kerja baru.
 - d. Memperhatikan beban kerja dari karyawan dan mengurangi pemberian tugas dan pekerjaan secara mendadak atau tiba-tiba.
 - e. Memperhatikan gaji dan imbalan karyawan yang sesuai dengan haknya.
 - f. Melakukan tindakan korektif terhadap hasil dari tugas dan pekerjaan karyawan.
 - g. Menggunakan laporan baik lisan maupun tulisan sebagai alat pengawasan terhadap karyawan dan melakukan tugas dan pekerjaannya.

2. Kepada karyawan UKM bidang usaha kerupuk sanjai di kota Bukittinggi
 - a. Menjalin kerjasama dengan rekan kerja sehingga hasil kerja semakin baik.
 - b. Agar lebih baik lagi dalam melakukan tugas dan pekerjaan sehingga menurangi teguran baik lisan maupun tulisan yang dikeluarkan oleh atasan.
3. Peneliti selanjutnya agar meneliti lebih mendalam tentang pengaruh pengawasan kerja dan spesialisasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dengan metode yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi.2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta : Rineka Cipta.
-,2002. *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan praktek*. Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Gibson,James F. John, Ivancevich M, dan James, Donelly H. 1996. *Organisasi Prilaku Struktur dan Proses Jilid I*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Handoko, Hani T. 1997.*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi 2*.Yogyakarta.: BPF.
- Idris. 2008, *Aplikasi Model Analisis Data Kuantitatif Dengan Program SPSS*. Padang : Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
- Irawan, Prasetya. 1999. *Logika dan Prosedur Penelitian*. Jakarta;STIA-LAN PRESS.
- Kadarman, A.M dan Udaya, Jusuf. 2001. *Pengantar Ilmu Manajemen*. Jakarta : PT. Prenhallindo.
- Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia, 2005. *Peran Usaha Mikro Kecil dan Menengah Dalam Pembangunan Ekonomi Nasional*. Surabaya.
- Komaruddin, 1991. *azas-azas manajemen produksi*. Jakarta : Bumi aksara.
- Primiana, Ida. 2009. *Menggerakkan Sektor Riil UKM dan Industri*. Bandung: Alfabeta.
- Ruvendi, Ramlan.2005, *Imbalan Dan Gaya Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Balai Besar Industri Hasil Pertanian Bogor (jurnal)*.
- Stoner, James F. 1996. *Manajemen Jilid I*. Jakarta: Erlangga.
- Sukarna. 1992. *Dasar – Dasar Manajemen*, Bandung : Mandar maju.
- Syaiin, Subakti. 2007, *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Klinik Spesialis Bestari (Tesis)*, Medan : Universitas Sumatera Utara.
- Veithzal, Rivai. 2005. *Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.