

Hubungan Antara Desain Pekerjaan dan Supervisi Dengan Kepuasan Kerja guru SMK Swasta Kelompok Bisnis dan Manajemen di Kota Bandung

Delia Subrayanti¹, Nur azizah², Riffka Fauzany³, Kunto Ajibroto⁴

^{1,2,3,4}Politeknik Pajajaran Insan Cinta Bangsa, Bandung

Email: delia.subarayanti@poljan.ac.id¹, nur.azizah@poljan.ac.id², riffka.fauzany@poljan.ac.id³,
kunto.ajibroto@poljan.ac.id⁴

Abstrak

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sikap atas pekerjaan termasuk karakteristik dan desain pekerjaan. Karakteristik pekerjaan mengacu pada isi dan kondisi dari tugas-tugas pekerjaan yang harus dilaksanakan. Kesesuaian antara minat dan kemampuan dengan desain pekerjaan dapat menjadi salah satu sumber kepuasan kerja. Kesesuaian antara kewenangan dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan akan menjadi pemicu semangat dalam melaksanakan tugas. Sebaliknya, desain kerja yang diluar batas kemampuan pegawai akan memberikan tekanan atau menimbulkan stress kerja yang berlebihan dan menjadi sumber ketidakpuasan pegawai dalam bekerja. Dalam hal inilah, desain kerja memiliki keterkaitan dengan kepuasan kerja. Dilandasi oleh pemikiran di atas, diperlukan penelitian untuk menjelaskan faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja guru. Penelitian ini memiliki nilai penting karena kepuasan kerja dapat melandasi aktivitas guru dalam melaksanakan tugas dengan baik. Hasil analisis terhadap faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja dapat dikembangkan lebih lanjut menjadi program peningkatan kepuasan kerja yang nantinya akan memberikan manfaat terhadap peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Pada penelitian ini akan dibahas Mengenai hubungan antara desain kerja dan supervisi secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru SMK Swasta kelompok Bisnis Manajemen Kota Bandung.

Kata Kunci: *Desain Kerja, Supervisi, Kepuasan Kerja*

Abstract

Job satisfaction is basically an attitude towards work including job characteristics and design. Job characteristics refer to the content and conditions of the job tasks to be performed. The match between interests and abilities with job design can be a source of job satisfaction. The suitability between authority and responsibility that must be carried out will be a trigger for enthusiasm in carrying out tasks. On the other hand, a work design that is beyond the ability of employees will put pressure or cause excessive work stress and become a source of employee dissatisfaction at work. In this case, job design has a relationship with job satisfaction. Based on the above thinking, research is needed to explain the factors related to teacher job satisfaction. This research has an important value because job satisfaction can underlie teacher activities in carrying out their duties properly. The results of the analysis of factors related to job satisfaction can be further developed into a program to increase job satisfaction which will later provide benefits for improving the quality of education in schools. In this study, it will be discussed regarding the relationship between work design and supervision together with job satisfaction of teachers in Private Vocational Schools, Bandung City Business Management Group.

Keywords: *Job Design, Supervision, Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan di sekolah tidak akan pernah terlepas dari peran strategis guru sebagai pendidik. Atas dasar itu, peningkatan mutu pendidikan di sekolah tidak hanya terfokus pada peningkatan sarana dan prasarana ataupun pembaharuan kurikulum, tetapi juga terkait dengan peningkatan kualitas guru sebagai pendidik. Kualitas guru sebagai pendidik merupakan persoalan mendasar dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan. Sesuai dengan amanat Undang-Undang No. 14 Th. 2005, guru dituntut memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai bidang tugas; memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas; serta memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan.

Keberhasilan sekolah dalam pencapaian tujuan pendidikan memiliki ketergantungan terhadap tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugasnya. Pada sisi lain, tanggung jawab tersebut akan muncul jika guru memiliki penilaian positif terhadap setiap aspek dalam pekerjaannya. Dengan kata lain, guru akan lebih bertanggung jawab apabila merasakan kepuasan atas pekerjaannya. Guru yang memperoleh kepuasan kerja di sekolah akan memiliki rasa keterikatan serta tanggung jawab yang besar atas segala tugas yang menjadi beban kerjanya. Kepuasan kerja memiliki makna yang sangat penting, baik dari sisi guru sebagai pekerja maupun bagi sekolah sebagai organisasi (Indrasari et al., 2017).

Kepuasan kerja dapat menjadi salah satu pemicu semangat dalam melaksanakan pekerjaan. Guru yang merasakan kepuasan tinggi dalam bekerja akan menunjukkan semangat kerja yang tinggi pula. Sebaliknya, guru yang merasa tidak puas atas pekerjaannya akan bekerja setengah hati, kurang serius, atau hanya bekerja sekedar untuk mengugurkan kewajibannya saja. Berdasarkan informasi yang diperoleh dari kepala sekolah SMK Swasta yang ada di Kota Bandung, terungkap fakta yang menunjukkan masih rendahnya kepuasan kerja guru antara lain:

Pertama: adanya kecenderungan guru meninggalkan pekerjaan misalnya tidak hadir atau sering absen dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran di kelas, sering meninggalkan tempat kerja atau sekolah karena tidak ada jam mengajar, dan baru kembali lagi ke sekolah pada jam terakhir hanya untuk mengisi daftar hadir. *Kedua:* guru sering menghindari jika mendapat tugas tambahan seperti tugas tambahan untuk menjadi kepala laboratorium, kepala unit produksi, atau kepala perpustakaan, dll. dengan alasan beban kerja yang terlalu besar. *Ketiga:* banyak guru yang menyampaikan keluhan karena penilaian beban kerja terlalu berat seiring dengan kewajiban mengajar 24 jam pelajaran. *Keempat:* guru bersikap acuh tak acuh terhadap persoalan yang dihadapi oleh sekolah dalam arti kurang memiliki kepedulian kemajuan sekolah. *Kelima:* guru sering mengeluhkan pembayaran tunjangan sertifikasi yang tidak sesuai dengan harapan.

Rendahnya kepuasan kerja guru yang digambarkan di atas dapat memberikan dampak terhadap pelaksanaan tugasnya. Kondisi tersebut perlu mendapat perhatian serius dari berbagai pihak terutama dari kepala sekolah sebagai atasan guru.

Seorang guru atau pegawai pada umumnya akan merasa puas dalam bekerja jika kebutuhannya serta haknya dapat dipenuhi dengan baik oleh organisasi tempatnya bekerja. Sebaliknya, pegawai tidak akan merasakan kepuasan jika kebutuhannya serta haknya tidak dapat dipenuhi oleh organisasi. Terkait dengan persoalan tersebut, terdapat banyak faktor diduga yang memiliki keterkaitan dengan kepuasan kerja guru. Faktor pekerjaan seperti beban kerja yang terlalu berat dan kompensasi yang tidak sesuai dapat mengakibatkan kepuasan kerja yang rendah. Kondisi tersebut dapat mengakibatkan stres, kehilangan semangat, kebosanan, tidak percaya diri dan merasa tidak dihargai. Di samping itu, lingkungan kerja yang tidak kondusif, hubungan yang kurang harmonis dengan atasan dan rekan kerja, pengawasan yang terlalu ketat, gaya kepemimpinan atasan yang kaku juga berpotensi menjadi penyebab rendahnya kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman akan mengarahkan perilaku ke arah tindakan positif dan bermanfaat. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang nyaman akan mengarahkan perilaku dalam bentuk

tindakan negatif serta akan berakibat terhadap rendahnya kepuasan kerja (Shofiyono, 2021).

Faktor penting lain yang berpotensi mempengaruhi kepuasan kerja adalah supervisi yang dilakukan oleh pimpinan atau manajer organisasi. Supervisi merupakan tindakan yang dilakukan untuk mengawasi atau mengarahkan penyelesaian pekerjaan (Dan Iptek et al., 2017). Melalui supervisi, pegawai akan mendapat informasi dan umpan balik atas apa yang telah dilakukannya dan prestasi kerja yang telah dicapainya, serta menerima bantuan dalam memperbaiki pekerjaan atau memecahkan masalah yang dihadapi dalam pekerjaan. Ketiadaan umpan balik atau kurangnya bantuan yang diberikan oleh supervisor memiliki keterkaitan dengan kepuasan kerja yang rendah. Dengan kata lain, tindakan supervisi merupakan salah satu faktor yang cukup penting sebagai sumber kepuasan kerja (Indrasari et al., 2017).

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sikap atas pekerjaan termasuk karakteristik dan desain pekerjaan. Karakteristik pekerjaan mengacu pada isi dan kondisi dari tugas-tugas pekerjaan yang harus dilaksanakan. Kesesuaian antara minat dan kemampuan dengan desain pekerjaan dapat menjadi salah satu sumber kepuasan kerja. Kesesuaian antara kewenangan dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan akan menjadi pemicu semangat dalam melaksanakan tugas (*Pengaruh Desain Pekerjaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Asana Grove Hotel Yogyakarta*, n.d.). Sebaliknya, desain kerja yang diluar batas kemampuan pegawai akan memberikan tekanan atau menimbulkan stress kerja yang berlebihan dan menjadi sumber ketidakpuasan pegawai dalam bekerja. Dalam hal inilah, desain kerja memiliki keterkaitan dengan kepuasan kerja.

Dilandasi oleh pemikiran di atas, diperlukan penelitian untuk menjelaskan faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja guru. Penelitian ini memiliki nilai penting karena kepuasan kerja dapat melandasi aktivitas guru dalam melaksanakan tugas dengan baik. Hasil analisis terhadap faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja dapat dikembangkan lebih lanjut menjadi program peningkatan kepuasan kerja yang nantinya akan memberikan manfaat terhadap peningkatan mutu pendidikan di sekolah.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode lapangan melalui survei dengan pendekatan korelasional. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dikumpulkan melalui survei. Jawaban atas masalah penelitian dijelaskan menggunakan pendekatan korelasional (Riduwan, 2015). Pendekatan ini digunakan untuk menjelaskan hubungan antara ketiga variabel penelitian. Kepuasan kerja yang ditetapkan sebagai variabel terikat (Y). Desain kerja ditetapkan sebagai variabel bebas (X₁). Supervisi ditetapkan sebagai variabel bebas (X₂). Data penelitian dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner untuk mengukur setiap variabel (Sugiyono, 2016). Kuesioner yang digunakan dikembangkan sendiri oleh peneliti. Kuesioner tersebut terdiri dari kuesioner pengukuran pengukuran kepuasan kerja, kuesioner pengukuran desain kerja, serta kuesioner kuesioner pengukuran supervisi. Data penelitian ini dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan statistik inferensial.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Persyaratan Analisis Data

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh L_{hitung} dan L_{tabel} untuk uji normalitas galat taksiran setiap pasangan variabel penelitian. Hasil perhitungan tersebut dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 1 : Ringkasan Hasil Pengujian Normalitas

No.	Data Galat Taksiran	Nilai Statistik		Hasil Uji Distribusi
		L_{hitung}	L_{tabel} $\alpha = 0,05$	
1	Y atas X ₁	0,063	0,083	Normal

2	Y atas X ₂	0,050	0,083	Normal
---	-----------------------	-------	-------	--------

Hasil perhitungan dalam uji normalitas yang dilakukan terhadap galat taksiran Y atas X₁ diperoleh $L_{hitung} = 0,063 < L_{tabel} = 0,083$ pada $\alpha = 0,05$. Hasil uji menunjukkan data bersumber dari populasi yang berdistribusi normal. Hasil perhitungan dalam uji normalitas yang dilakukan terhadap galat taksiran Y atas X₂ diperoleh $L_{hitung} = 0,050 < L_{tabel} = 0,083$ pada $\alpha = 0,05$. Hasil uji menunjukkan bahwa data bersumber dari populasi yang berdistribusi normal. Artinya, persyaratan analisis untuk pengujian hipotesis penelitian dapat dipenuhi. Proses pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan menerapkan teknik analisis regresi dan korelasi.

Pengujian Hipotesis

1. Hubungan antara Desain Pekerjaan dengan Kepuasan Kerja

Uji hipotesis diawali dengan menyusun persamaan regresi yang memperlihatkan hubungan linear antara kepuasan kerja (Y) dengan desain pekerjaan (X₁). Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh persamaan regresi $\hat{Y} = 23,660 + 0,554X_1$. Pada tahap analisis selanjutnya dilakukan pengujian signifikansi dan linearitas persamaan regresi menggunakan Uji-F pada tabel ANAVA(Riduwan, 2015).

Tabel 2

Tabel ANAVA untuk Pengujian Signifikansi dan Linearitas Persamaan Regresi $\hat{Y} = 23,660 + 0,554X_1$

Sumber Variasi	dk	JK	RJK	Uji F		
				F _{hitung}	F _{tabel}	
					??220,05	??220,01
Total	113	395570	-			
Koefisien a	1	370221,451	370221,451			
Regresi (b a)	1	6762,577	6762,577	40,388**	3,93	6,87
Sisa	111	18585,971	167,441			
Tuna cocok	55	10956,235	199,204	1,462 ^{ns}	1,56	
Galat	56	7629,737	136,245			

Hasil pengujian di atas menunjukkan bahwa persamaan regresi dapat digunakan sebagai model yang memperlihatkan hubungan linear antara desain pekerjaan dengan kepuasan kerja. Model persamaan regresi $\hat{Y} = 23,660 + 0,554X_1$ menunjukkan bahwa setiap perubahan desain pekerjaan sebesar satu unit akan diikuti dengan perubahan kepuasan kerja sebesar 0,554 unit pada arah yang sama dengan konstanta 23,660. Model persamaan regresi memperlihatkan adanya hubungan positif antara desain pekerjaan dengan kepuasan kerja.

Hasil Uji Signifikansi Koefisien Korelasi, dan koefisien determinasi antara desain pekerjaan dengan kepuasan kerja yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 3
Koefisien Korelasi antara Desain Pekerjaan dengan Kepuasan Kerja

n	Koefisien		Uji t		
	Korelasi (r_{y1})	Diterminasi (r^2_{y1})	t_{hitung}	t_{tabel} (0,05)	t_{tabel} (2222220,01)
113	0,517	0,267	6,355**	1,98	2,62

Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara desain pekerjaan dengan kepuasan kerja sangat signifikan. Uji hipotesis menunjukkan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, terdapat hubungan positif antara desain pekerjaan dengan kepuasan kerja. Dengan kata lain dapat dikemukakan bahwa semakin baik desain pekerjaan maka makin tinggi kepuasan kerja. Koefisien determinasi 0,267 menunjukkan bahwa 26,7% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variasi desain pekerjaan.

Pada tahap analisis selanjutnya dihitung besarnya koefisien korelasi parsial antara desain pekerjaan (X_1) dengan kepuasan kerja (Y) jika variabel supervisi (X_2) dikontrol. Hasil perhitungan dan pengujiannya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4
Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi Parsial antara Desain Pekerjaan dengan Kepuasan Kerja

n	Koefisien		Uji t		
	Korelasi (r_{y1})	Diterminasi (r^2_{y1})	t_{hitung}	t_{tabel} (0,05)	t_{tabel} (0,01)
113	0,517	0,267	6,355**	1,98	2,62

Berdasarkan tabel di atas diketahui koefisien korelasi parsial 0,366. Hasil uji signifikansi memperlihatkan $t_{hitung} = 4,587$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,62$ pada $\alpha = 0,01$ yang menunjukkan koefisien korelasi parsial sangat signifikan. Artinya, dengan mengontrol variabel supervisi, terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara desain pekerjaan dengan kepuasan kerja.

2. Hubungan antara Supervisi dengan Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh persamaan regresi yang menggambarkan bentuk hubungan linear antara variabel kepuasan kerja dengan variabel supervisi yaitu $\hat{Y} = 14,020 + 0,644X_2$.

Sebelum menggunakan model persamaan regresi tersebut sebagai acuan dalam pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji signifikansi dan linearitas regresi. Proses uji uji signifikansi dan linearitas regresi dilakukan dengan menggunakan Uji-F pada tabel ANAVA sebagai berikut.

Tabel 5
Tabel ANAVA untuk Pengujian Signifikansi dan Linearitas Persamaan Regresi $\hat{Y} = 14,020 + 0,644X_2$

Sumber Variasi	d k	JK	RJK	Uji F		
				F _{hitung}	F _{tabel}	
					(0,05)	(0,01)
Total	113	395570	-			
Koefisien a	1	370221,451	370221,451			
Regresi (b a)	1	10453,609	10453,609	77,902**	3,93	6,87
Sisa	111	14894,940	134,189			
Tuna cocok	49	6744,178	137,636	1,047 ^{ns}	1,56	
Galat	62	8150,762	131,464			

Hasil pengujian linearitas persamaan regresi memperlihatkan $F_{hitung} = 1,047$ lebih kecil dari $F_{tabel} = 1,56$ yang menunjukkan bahwa persamaan regresi berbentuk linier.

Kekuatan hubungan antara supervisi dengan kepuasan kerja dapat diketahui dengan menghitung koefisien korelasi sederhana (r_{y1}), koefisien determinasi (r_{y1}^2), serta koefisien korelasi parsial ($r_{y1.2}$) dengan mengontrol desain pekerjaan. Hasil perhitungan koefisien korelasi dan koefisien determinasi antara supervisi dengan kepuasan kerja dirangkum dalam tabel berikut.

Tabel 6
Koefisien Korelasi antara Supervisi dengan Kepuasan Kerja

n	Koefisien		Uji-t		
	Korelasi (r_{y2})	Diterminasi (r^2_{y2})	t _{hitung}	t _{tabel}	t _{tabel}
113	0,642	0,412	8,826**	1,98	2,62

Koefisien korelasi antara supervisi dengan kepuasan kerja sebesar 0,642. Uji signifikansi diperoleh $t_{hitung} = 8,826$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,62$ pada 0,01 yang menunjukkan koefisien korelasi sangat signifikan. Hasil uji hipotesis menunjukkan H_0 ditolak dan H_i diterima. Artinya, terdapat hubungan positif supervisi dengan kepuasan kerja. Makin baik supervisi, maka makin tinggi kepuasan kerja. Koefisien determinasi 0,412 menunjukkan 41,2% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variasi supervisi.

Berdasarkan hasil perhitungan selanjutnya dapat diketahui koefisien korelasi parsial antara supervisi (X_2) dengan kepuasan kerja (Y) dengan mengontrol variabel desain pekerjaan (X_1) yang ditunjukkan pada tabel sebagai berikut.

Tabel 7
Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi Parsial
antara Kepuasan Kerja dan Supervisi

Variabel yang Dikontrol	$r_{y2.1}$	Uji-t		
		t_{hitung}	t_{tabel}	t_{tabel}
X_1	0,572	7,315**	1,98	2,62

Berdasarkan perhitungan diketahui koefisien korelasi parsial 0,572. Hasil uji signifikansi memperlihatkan koefisien korelasi parsial sangat signifikan yang ditunjukkan oleh $t_{hitung} = 7,315$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,62$ pada $\alpha = 0,01$. Artinya, dengan mengontrol variabel desain pekerjaan terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara supervisi dengan kepuasan kerja.

3. Hubungan antara Desain Pekerjaan dan Supervisi Secara Bersama-sama dengan Kepuasan kerja

Pengujian hipotesis diawali dengan menyusun persamaan regresi linear ganda antara antara desain pekerjaan dan supervisi secara bersama-sama dengan kepuasan kerja. Bedasarkan hasil perhitungan diperoleh persamaan regresi linerja ganda yaitu $\hat{Y} = 0,554 + 0,353X_1 + 0,526X_2$.

Pada tahap analisis selanjutnya dilakukan uji signifikansi persamaan regresi antara desain pekerjaan dan supervisi secara bersama-sama dengan kepuasan kerja. Proses uji signifikansi regresi dilakukan menggunakan uji F dalam tabel ANAVA sebagai berikut.

Tabel 8
Tabel ANAVA untuk Pengujian Signifikansi Persamaan Regresi Ganda $\hat{Y} = 0,554 + 0,353X_1 + 0,526X_2$

Sumber Varians	dk	JK	RJK	Uji F		
				F_{hitung}	F_{tabel}	
					0,05	0,01
Total Dikoreksi	112	25348,549	-			
Regresi	2	12845,025	6422,512	56,502**	3,08	4,80
Sisa	110	12503,524	113,668			

Kekuatan hubungan antara desain pekerjaan dan supervisi secara bersama-sama dengan kepuasan kerja dijelaskan dengan mengitung koefisien korelasi ganda (R) dan koefisien determinasi ganda (R^2) yang disajikan dalam tabel 9

Tabel 9
Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi Ganda antara Desain Pekerjaan dan Supervisi dengan Kepuasan Kerja

N	Koefisien		Uji F		
	$R_{y.12}$	$R^2_{y.12}$	F_{hitung}	F_{tabel} α = 0,05	F_{tabel} α = 0,01
113	0,712	0,507	56,502**	3,08	4,80

--	--	--	--	--	--

Hasil uji signifikansi diketahui $F_{hitung} = 56,502$ lebih besar dari $F_{tabel} = 4,80$ pada $0,01$ yang menunjukkan bahwa koefisien korelasi sangat signifikan. Koefisien determinasi $0,507$ menunjukkan bahwa $50,7\%$ variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh desain pekerjaan dan supervisi.

Hasil analisis data memperlihatkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat hubungan positif antara desain pekerjaan dan supervisi secara bersama-sama dengan kepuasan kerja diterima. Artinya, makin baik desain pekerjaan dan makin baik supervisi, maka makin tinggi kepuasan kerja. Kepuasan kerja seorang pegawai merupakan keadaan emosi positif yang dirasakan oleh pegawai berdasarkan hasil evaluasinya terhadap pengalaman kerja. Hasil penelitian yang dilakukan terhadap guru SMK Swasta kelompok Bisnis Manajemen Kota Bandung. menunjukkan: (1) terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara desain pekerjaan dengan kepuasan kerja guru; (2) terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara supervisi dengan kepuasan kerja guru; (3) terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara desain pekerjaan dan supervisi secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru.

PEMBAHASAN

1. Hubungan antara Desain Pekerjaan dengan Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa desain pekerjaan dan kepuasan kerja memiliki hubungan positif yang sangat signifikan. Artinya makin sesuai desain pekerjaan, maka makin tinggi kepuasan kerja. Desain pekerjaan merupakan proses manajemen untuk mengarahkan pelaksanaan tugas pegawai. Sejumlah indikasi yang menunjukkan desain pekerjaan adalah otonomi dalam bekerja, signifikansi tugas, kompleksitas tugas, umpan balik, dukungan sosial, dan perluasan pekerjaan(Nurul Hayati et al., n.d.). Kesesuaian desain pekerjaan dengan kemampuan serta kebutuhan individu pegawai memiliki keterkaitan dengan reaksi pegawai terhadap pekerjaannya.

Terdapat dua alasan utama dalam memperhatikan desain pekerjaan yaitu: (1) untuk meningkatkan kepuasan pribadi yang berasal dari pekerjaan, dan membuat pemanfaatan terbaik pegawai sebagai sumber daya yang berharga bagi organisasi; (2) untuk membantu mengatasi hambatan dalam mencapai kinerja yang efektif. Desain pekerjaan sejalan sumber kepuasan yang berasal dari pekerjaan(Budiasih, 2012).

Variabel tugas, termasuk di dalamnya desain pekerjaan dan kondisi pekerjaan, serta teknologi yang tersedia. Cara pekerjaan dirancang mempengaruhi jumlah motivasi intrinsik, yaitu kepuasan melakukan pekerjaan dengan baik atau kesenangan yang diperoleh atas pekerjaan, serta jumlah otonomi dalam pekerjaan itu.

2. Hubungan antara Supervisi dengan Kepuasan Kerja

Supervisi adalah aktivitas yang dilakukan oleh supervisor dalam bentuk pemberian batuan untuk melaksanakan pekerjaan. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan positif antara supervisi dengan kepuasan kerja. Artinya makin baik supervisi, maka makin tinggi kepuasan kerja yanrja yang dirasakan pegawai. Terdapat sejumlah tindakan supervisor yang dapat menciptakan kepuasan pegawai atas pekerjaannya. Tindakan supervisi dalam hal ini antara lain memperbaiki pekerjaan, mengembangkan keterampilan kerja, memantau pekerjaan, merefleksikan pekerjaan, memfasilitasi kegiatan belajar, melakukan koordinasi kerja, serta memberikan penyegaran. Penerimaan pegawai atas tindakan tersebut merupakan salah atu bentuk kepuasan dalam bekerja(Fidiyah et al., n.d.)

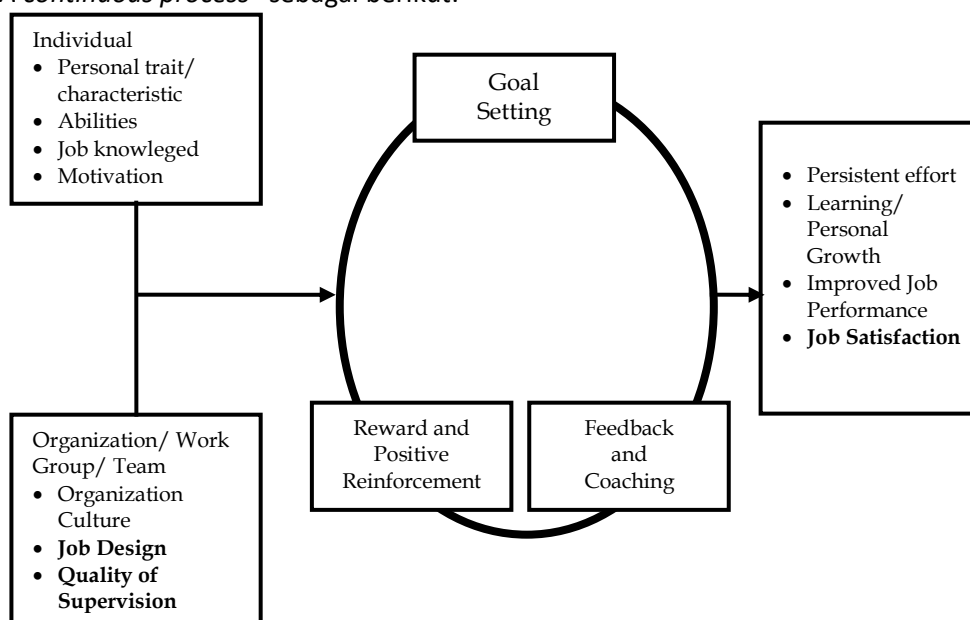
Supervisi yang efektif diperlukan untuk mendukung kepuasan kerja dan pencapaian tingkat kinerja pegawai yang lebih tinggi. Perilaku yang ramah dan bijaksana yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin atau supervisor berpotensi menghasilkan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Supervisor yang mampu

beradaptasi memberikan perhatian terhadap pegawai cenderung memiliki kelompok kerja lebih puas. Kurangnya kepuasan kerja serta ketidakbahagiaan di tempat kerja juga bisa ditimbulkan dari masalah yang berhubungan dengan manajer/pemimpin dalam melaksanakan fungsi supervisi(Dan Iptek et al., 2017).

Hasil penelitian ini menunjukkan pentingnya supervisi sebagai salah satu faktor yang perlu diperhatikan terkait dengan peningkatan kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja pegawai dapat ditingkatkan melalui tindakan supervisi yang efektif yang dilakukan oleh manajer/ pemimpin organisasi.

3. Hubungan antara Desain Pekerjaan dan Supervisi Secara Bersama-sama dengan Kepuasan Kerja

Hasi penelitian ini juga menjelaskan bahwa desain pekerjaan dan supervisi secara bersama-sama memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja. Kesesuaian desain pekerjaan serta kualitas supervisi yang dilakukan oleh atasan akan memberikan kontribusi positif terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai(*Pengaruh Desain Pekerjaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Asana Grove Hotel Yogyakarta, n.d.*). Kreitner dan Kinicki menggambarkan hubungan antara desain pekerjaan dan supervisi dalam model “*Improving individual job performance: A continuous process*” sebagai berikut:



Gambar 1 *Improving Individual Job Performance: A Continuous Process*

Sumber: Robert Kreitner and Angelo Kinicki, *Organizational Behavior* (Singapore: McGraw-Hill, 2008), h. 245.

Desain pekerjaan (*job design*) dan kualitas supervisi (*quality of supervision*) merupakan faktor situasional yang bersumber dari dalam organisasi, kelompok, atau tim kerja, yang memfasilitasi peningkatan kinerja untuk menghasilkan *persistent effort* (upaya sungguh-sungguh), *learning/personal growth* (pengembangan personal), *improved job performance* (peningkatan kinerja), dan *job satisfaction* (kepuasan kerja) (Pujoraharjo & Diah, n.d.).

Hasil penelitian ini memebrikan bukti empirik tentang hubungan positif antara desain kerja dan supervisi secara bersama-sama dengan kepuasan kerja. Makin sesuai desain pekerjaan dan makin baik kualitas supervisi secara bersama-sama, maka makin tinggi kepuasan kerja pegawai.

SIMPULAN

Adanya hubungan positif antara desain pekerjaan dengan kepuasan kerja guru SMK Swasta kelompok Bisnis Manajemen Kota Bandung. Artinya, makin baik desain pekerjaan maka makin tinggi kepuasan guru SMK Swasta kelompok Bisnis Manajemen Kota Bandung.

Terdapat hubungan positif antara supervisi dengan kepuasan guru SMK Swasta kelompok Bisnis Manajemen Kota Bandung. Artinya, makin baik supervisi maka makin tinggi kepuasan kerja guru SMK Swasta kelompok Bisnis Manajemen Kota Bandung.

Adanya hubungan positif antara desain pekerjaan dan supervisi secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru SMK Swasta kelompok Bisnis Manajemen Kota Bandung. Artinya, makin baik desain pekerjaan dan makin baik supervisi secara bersama-sama maka makin tinggi kepuasan kerja guru SMK Swasta kelompok Bisnis Manajemen Kota Bandung.

Berdasarkan temuan penelitian tersebut di atas dapat dikemukakan kesimpulan bahwa kepuasan kerja guru SMK Swasta kelompok Bisnis Manajemen Kota Bandung dapat ditingkatkan dengan cara memperbaiki desain pekerjaan serta memperbaiki supervisi.

DAFTAR PUSTAKA

- Budiasih STIE Ahmad Dahlan Jakarta Jl Ciputat Raya No, Y., & Selatan, J. (2012). STRUKTUR ORGANISASI, DESAIN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN PENGARUHNYA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN Studi kasus pada PT. XX di Jakarta. In *Jurnal Liquidity* (Vol. 1, Issue 2).
- Dan Iptek, B., Tinggi Ilmu Ekonomi Pasundan Bandung, S., & Manik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pasundan, E. (2017). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DESAIN KERJA DAN KUALITAS SUPERVISI TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Bisnis Dan Iptek*, 10(2), 150–159.
- Fidiyah, N., Lubis, N., Reni, D., & Dewi, S. (n.d.). PENGARUH DESAIN PEKERJAAN DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PEMASARAN MELALUI KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT NYONYA MENEER SEMARANG.
- Indrasari, M., Kerja, K., Kinerja, D., & Indd, K. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. www.indomediapustaka.com
- Nurul Hayati, P., Putriana, L., Salim, F., Pascasarjana, S., & Pancasila, U. (n.d.). *Volume 6 Nomor 2 Edisi Agustus 2021*.
- Pengaruh Desain Pekerjaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Asana Grove Hotel Yogyakarta*. (n.d.).
- Pujoraharjo, P., & Diah, Y. M. (n.d.). PENGARUH KOMPETENSI DAN DESAIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS DI DEPARTEMEN GIGI DAN MULUT RSUP DR. MOHAMMAD HOESIN PALEMBANG).
- Riduwan. (2015). *Belajar Mudah Penelitian*. CV ALFABETA.
- Shofiyono, A. A. (2021). *Pengaruh Desain Kerja Dan Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi PT. Semen Indonesia Persero Tbk)*.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Alfabeta (Ed.)).