

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, peranan sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja. Tapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting pula, makin besar suatu perusahaan, makin banyak pegawai yang bekerja di dalamnya, sehingga besar kemungkinan timbulnya permasalahan di dalamnya, dan permasalahan manusianya. Salah satu cara agar pegawai di dalam suatu perusahaan peranan sumber daya manusianya bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan, maka hal yang harus diperhatikan adalah tentang kepuasan kerja pegawai .

Pentingnya kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai adalah upaya perusahaan untuk menunjang kesuksesan perusahaan. Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan pegawai dalam memandang pekerjaan mereka. Dalam arti kata bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Secara teoritis, kepuasan kerja akan menimbulkan perasaan positif pada diri pegawai, sehingga dapat menjadi motivasi untuk melakukan kinerja terbaiknya. Sebaliknya, apabila pegawai merasakan ketidakpuasan dalam bekerja, maka situasi negatif yang ditimbulkannya akan cenderung menurunkan kinerja perusahaan, karena perilaku dan tindakan pegawai yang malas-malasan dan tidak memiliki gairah untuk menyelaraskan dirinya dengan tujuan besar perusahaan.

Oleh karena itu perusahaan harus lebih memperhatikan kepuasan kerja yang dirasakan oleh semua pegawainya, peneliti terdahulu mengatakan kepuasan kerja merupakan perasaan puas individu karena harapan sesuai dengan kenyataan yang diperoleh di tempat kerja baik dalam hal beban kerja, lingkungan atau kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja atau penyelia, dan kompensasi Ni Made Dwi, dkk (2014). Kepuasan kerja merupakan penilaian dan sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, hubungan antar teman kerja, dan hubungan sosial di tempat kerja. Secara sederhana kepuasan kerja dapat disimpulkan sebagai apa yang membuat seseorang menyenangi pekerjaan yang dilakukan karena mereka merasa senang dalam melakukan pekerjaannya Irvan Adiwinata, dkk (2014).

Pada umumnya, orang mau bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan (fisik dan mental), baik itu kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari. Pemenuhan kebutuhan tersebut merupakan dasar dari motivasi kerja seorang pegawai. Masalah yang timbul adalah bahwa kebutuhan masing-masing orang berbeda satu dengan yang lain. Maka perusahaan haruslah menjadi suatu lembaga yang menyediakan kesempatan dalam pemenuhan kebutuhan bagi para pekerjanya. Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperolehnya dari pekerjaannya dan kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja pegawai dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan Hasibuan, (2013, p.203).

Banyak perusahaan mengalami masalah pada kepuasaan pegawai nya mulai dari gaji, bonus dan insetif yang kurang, tempat kerja yang kurang nyaman hingga masalah kenaikan jabatan pegawai apabila dibiarkan maka akan terjadi tingkat ketidakhadiran dan tingkat turnover yang sangat tinggi. Rumah Sakit Graha Husada Bandar Lampung biasa disebut salah satu Rumah Sakit swasta yang besar di Bandar Lampung bergerak dibidang jasa yaitu pelayanan kesehatan kepada masyarakat dengan fasilitas yang cukup memadai dan

memiliki peralatan yang sangat lengkap. Rumah Sakit Graha Husada merupakan perusahaan perorangan, yang didirikan oleh seseorang dokter spesialis penyakit dalam. RS Graha Husada sudah berdiri sejak tahun 2005 silang tujuan didirikannya Rumah Sakit ini untuk membantu pemerintah khususnya diwilayah Bandar Lampung dalam memberikan pelayanan kesehatan untuk masyarakat umum. Berdasarkan observasi awal pada lokasi penelitian, seorang pegawai tetap memperoleh gaji yang terdiri dari gaji pokok, bonus, insentif.

Dari hasil observasi kepada pihak Rumah Sakit Graha Husada mengenai data tingkat kepuasan kerja pegawai non medis, pihak Rumah Sakit Graha Husada menjelaskan bahwa Rumah Sakit Graha Husada tidak memiliki data yang secara khusus berisi tentang hal tersebut. Namun dari hasil pengamatan yang dilakukan peneliti yang memacu pada indikator gaji, rekan kerja dan prestasi kerja, peneliti menggunakan data struktur gaji yang ada di Rumah Sakit Graha Husada Bandar Lampung berikut adalah struktur gaji pegawai non medis di RS Graha Husada pada tahun 2017:

Table 1.1
Data Struktur Gaji Pegawai Non Medis RS Graha Husada
Bandar Lampung 2017

Golongan	1	2	3
	Keamanan, Laundry, Dapur, Pramusaji, Sarana	EDP, Humas dan Pemasaran, Informasi/Pendaftaran, Instalasi Parmasi, Keuangan, Personalia, Logistik, TU, User	Ka Bid Pelayanan Medis, Ka Bid Umum dan Administrasi,
Masa Kerja			
0	1.000.000	1.030.000	1.060.000
1	1.010.000	1.042.360	1.073.780
2	1.020.000	1.054.720	1.087.650
3	1.030.000	1.067.080	1.101.340
4	1.040.000	1.079.440	1.115.120

5	1.050.000	1.091.800	1.128.900
6	1.060.000	1.104.160	1.142.680
7	1.070.000	1.116.520	1.156.460
8	1.080.000	1.128.880	1.170.240
9	1.090.000	1.141.240	1.184.020
10	1.100.000	1.153.600	1.197.800
11	1.110.000	1.165.960	1.211.580
12	1.120.000	1.178.320	1.225.360

Sumber : RS Graha Husada 2017

Berdasarkan tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa gaji yang diterima pegawai non medis golongan 1 diawal kerja sekitar Rp. 1.000.000 dan hanya meningkat Rp. 120.000 dalam jangka waktu satu tahun menjadi Rp. 1.120.000, golongan 2 berjumlah Rp. 1.030.000 hanya meningkat Rp. 148.320 selama satu tahun menjadi Rp. 1.178.320 dan golongan 3 berjumlah Rp. 1.060.000 dan hanya meningkat Rp. 165.360 dalam waktu satu tahun menjadi Rp. 1.225.360. Dari data diatas menunjukkan gaji yang diterima pegawai non medis masih relatif kecil dan masih dibawah upah minimum regional.

Dan sedangkan dari tentang hubungan sesama rekan kerja peneliti melihat dan mendengarkan penjelasan dari beberapa pegawai non medis bahwa hubungan antar rekan kerja masih agak kurang harmonis, masih ada kecanggungan diantara pegawai satu dengan yang lain dan masih ada rasa keirian diantara mereka. Dan juga dari hasil wawancara dengan bagian personalia tentang prestasi kerja pegawai non medis, bahwa dari hasil penilaian prestasi kerja yang dilakukan oleh bagian personalia terhadap pegawai non medis menyatakan bahwa prestasi kerja pegawai non medis masih banyak yang dibawah standar yang telah ditetapkan oleh Rumah Sakit Graha Husada. Penilaian prestasi kerja pegawai non medis yang dilakukan hanya melalui pengamatan secara langsung dengan mengacu pada aspek teknis pekerjaan, aspek non teknis dan aspek kepribadian.

Berdasarkan hal tersebut diatas yang terjadi pada Rumah Sakit Graha Husada Bandar Lampung sebagai observasi awal penelitian, terdapat beberapa permasalahan mengenai gaji, rekan kerja dan prestasi kerja pegawai non medis. Di indikasikan bahwa permasalahan diatas masih kurang puasanya pegawai non medis terhadap kebijakan-kebijakan yang diberikan oleh Rumah Sakit seperti masih adanya ketidakadilan untuk semua pegawai non medis sehingga itu menyebabkan kurang terjalin hubungan baik antara sesama pegawai non medis dan masih kurang dalam peningkatan prestasi kerja pegawai non medis di Rumah Sakit Graha Husada. Ini membuktikan bahwa masih rendahnya tingkat kepuasan kerja pegawai non medis dengan beberapa masalah yang ada seperti tidak adanya penghargaan atau reward bagi pegawai non medis yang rajin, tidak adanya jenjang karir yang diberikan Rumah Sakit kepada pegawai-pegawai non medis yang sudah mengabdikan cukup lama, kurangnya bonus yang diberikan kepada pegawai non medis ketika pegawai mendapatkan jam tambahan yang melebihi batas waktu bekerja.

Perusahaan tidak akan bisa mencapai tujuannya tanpa keterlibatan pegawainya, tetapi dari kenyataan yang terjadi di Rumah Sakit Graha Husada Bandar Lampung tingkat kepuasan kerja pegawai non medis masih rendah dapat dilihat dari kurang puasanya dengan besaran gaji yang diterima pegawai non medis, pegawai non medis tidak bersemangat dalam melakukan pekerjaannya, pegawai non medis berprestasi susah menerima kenaikan jabatan serta kurangnya bonus bagi pegawai non medis yang berprestasi. Kepuasan kerja sering ditunjukkan oleh pegawai non medis dengan caranya menyukai pekerjaan itu sendiri serta tingkat keasikannya dalam menjalankan pekerjaan, umumnya dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja adalah rasa nyaman dan hubungan yang positif antara sesama pegawai non medis.

Cara tepat yang dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja pegawai non medis yaitu melalui pemberian kompensasi yang cukup dan promosi jabatan. Dengan menerapkan sistem tersebut diharapkan pegawai non medis dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan bertanggung jawab atas

pekerjaannya sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai non medis. Oleh karena itu faktor-faktor tersebut harus diperhatikan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai non medis dapat ditingkatkan. Kompensasi yang diberikan pada pegawai non medis bisa berupa kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial. Kompensasi finansial berupa gaji, bonus, komisi, program perlindungan. Sedangkan kompensasi non finansial terdiri dari kepuasan yang diterima pegawai, seperti rekan kerja yang kooperatif, fasilitas yang memadai, peluang akan promosi, pekerjaan yang sesuai atau dari lingkungan psikologis dan fisik di mana karyawan tersebut berada.

Kompensasi yang berwujud finansial kemudian menjadi sesuatu yang dianggap penting bagi pegawai sebagai individu, karena besarnya jumlah finansial ini masih sering dianggap dapat mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para pegawai itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Akhirnya timbul persepsi bahwa besarnya kompensasi adalah lebih dari sekedar uang dalam jumlah tertentu yang dapat dibelanjakan untuk membeli sejumlah barang atau jasa, melainkan imbalan finansial dapat berarti kehormatan sosial. Kompensasi atau balas jasa yang akan diterima oleh pegawai ditentukan dan diketahui sebelumnya sehingga pegawai secara pasti mengetahui kompensasi yang akan diterimanya.

Kompensasi yang diterima mencerminkan status, pengakuan dan pemenuhan tingkat kebutuhan yang dinikmati oleh pegawai. Hasibunan (2013, p.161) menyatakan bahwa perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari pegawai. Jadi nilai kerja pegawai harus lebih besar dari kompensasi yang dibayar organisasi, agar perusahaan mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan terjamin. Pemberian kompensasi yang memadai akan dapat mempertahankan maupun meningkatkan kinerja. Maka imbalan atau kompensasi dapat menjadi motivasi yang mampu menggerakkan manusia dalam berkarya dan kompensasi yang layak akan mengarahkannya kepada perilaku untuk mencapai hasil kerja yang baik serta akhirnya dapat meningkatkan kinerjanya.

Hasil wawancara dari beberapa pegawai non medis pada Rumah Sakit Graha Husada diketahui mereka mengatakan bahwa kompensasi yang diberikan oleh masih kurang sesuai dengan imbal balik dari loyalitas yang dilakukan oleh pegawai Rumah Sakit Graha Husada, pegawai non medis memang sudah menerima kompensasi berupa gaji pokok, bonus, insentif. Tetapi pihak Rumah Sakit Graha Husada memberikan kompensasi masih kurang sesuai dengan loyalitas yang dilakukan oleh pegawai non medis, sehingga kinerja mereka menurun dan tidak adanya semangat kerja yang baik. Pegawai non medis Rumah Sakit Graha Husada juga merasa atasan mereka lebih mengutamakan pegawai medis ketimbang non medis padahal mereka juga tidak kalah pentingnya dalam tercapainya tujuan perusahaan. Berikut adalah data kompensasi finansial pada Rumah Sakit Graha Husada Bandar Lampung.

Tabel 1.2

**Data Kompensasi Finansial Pegawai Non Medis Pada RS Graha Husada
Bandar Lampung 2017**

No	Jabatan	Gaji	Bonus per tahun	Insentif per bulan
1.	Ka Bid Pelayanan Medis	1.225.000	1.000.000	350.000
2.	Ka Bid Umum dan Administrasi	1.225.000	1.000.000	350.000
3.	Dapur	1.120.000	800.000	200.000
4.	EDP	1.178.000	900.000	300.000
5.	Humas dan Pemasaran	1.178.000	900.000	300.000
6.	Informasi/Pendaftaran	1.178.000	900.000	300.000
7.	Instalasi Parmasi	1.178.000	900.000	300.000
8.	Keamanan	1.120.000	800.000	200.000
9.	Kebersihan	1.120.000	800.000	200.000
10.	Keuangan	1.178.000	900.000	300.000
11.	Personalia	1.178.000	900.000	300.000
12.	Laundry	1.120.000	800.000	200.000
13.	Logistik Parmasi	1.178.000	900.000	300.000
14.	Logistik Gizi	1.178.000	900.000	300.000

15.	Logistik Umum	1.178.000	900.000	300.000
16.	Pramusaji	1.120.000	800.000	200.000
17.	Sarana	1.120.000	800.000	200.000
18.	Tata Usaha	1.178.000	900.000	300.000
19.	User	1.178.000	900.000	300.000

Sumber: RS Graha Husada, 2017

Berdasarkan dari tabel 1.2 Menunjukkan kompensasi pegawai non medis selama satu tahun dengan Gaji tertinggi pada jabatan Ka Bid Pelayan Medis dan Kabid Umum dan Administrasi sebesar Rp. 1.225.000 dan Gaji yang terendah pada jabatan sarana, pramusaji, laundry, kebersihan, keamanan dan dapur sebesar Rp. 1.120.000. dari data diatas menunjukkan bahwa gaji pegawai RS Graha Husada masih dibawah upah minimum regional yaitu sebesar Rp. 1.600.000, sedangkan bonus petahun dari tiap pegawai hanya rata-rata berskisaran 80% dari gaji, dan insentif bonus perbulan rata-rata berkisaran 30% dari gaji pegawai non medis. Permasalahan ini akan menjadi bahasan penelitian untuk melihat pengaruh kompensasi tersebut terhadap kepuasan kerja pegawai. Kenaikan gaji/upah secara konseptual merupakan rahasia perusahaan, tetapi jika dilihat secara umum tingkat pekerjaan akan mempengaruhi upah/gaji yang diterima oleh pegawai non medis tersebut. Semakin tinggi tingkat pekerjaan seseorang pegawai, maka otomatis upah/gaji yang didapat akan ikut naik. Perhitungan bonus dan insentif yang diterima oleh pegawai, dihitung berdasarkan dari setiap penambahan jam kerja.

Sedangkan dari hasil wawancara dari beberapa pegawai dan pihak Rumah Sakit Graha Husada Bandar Lampung mengenai pemberian kompensasi non finansial, menyatakan bahwa pegawai merasa rekan kerja mereka cukup bisa bekerja sama dengan baik dalam melakukan pekerjaan. Dan dilihat dari fasilitas masih belum cukup memadai seperti ruangan kerja bagian personalia, tata usaha, kabid umum administrasi dan kabid pelayanan kesahantian masih dijadikan satu, hal ini dapat menghambat peningkatan kinerja pegawai dan beberapa pegawai non medis Rumah Sakit Graha Husada menyatakan bahwa

pekerjaan yang diberikan oleh atasan masih belum sesuai dengan keahlian pegawai, mereka merasa pekerjaannya kurang menarik dan salah satu hal yang paling menonjol yaitu tentang jenjang karir yang masih belum terlaksana dengan baik.

Kompensasi saja tidak cukup, promosi jabatan juga dapat dikatakan sebagai upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai non medis dalam suatu organisasi. Promosi jabatan adalah memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke jabatan yang lebih tinggi dalam organisasi sehingga hak, status dan penghasilan mereka akan besar (Hasibuan, 2013, p.108). Menurut Ardana (2012) mengatakan ada beberapa kriteria yang perlu dipertimbangkan perusahaan dalam mempromosikan pegawainya yaitu: senioritas, kualifikasi pendidikan, prestasi kerja, karsa dan daya cipta, tingkat loyalitas, kejujuran dan supelitas. Promosi jabatan yang tepat dapat meningkatkan kepuasan seorang pegawai tersebut.

Menurut Setiawan (2013) mengatakan promosi jabatan yang dilakukan oleh manajemen perusahaan memberikan peranan penting bagi setiap pegawai, bahkan setiap pegawai menjadikan promosi jabatan menjadi tujuan yang selalu diharapkan oleh pegawai. Penelitian yang telah dilakukan Salman (2012) mengatakan adanya hubungan yang signifikan antara promosi jabatan terhadap kepuasan kerja. Pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial dari variabel promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan karyawan terhadap pekerjaan, promosi jabatan bias dijadikan faktor yang dilihat oleh karyawan sebagai salah satu penyebab kepuasan kerja.

Dari hasil wawancara dengan pegawai non medis Rumah Sakit Graha Husada Bandar Lampung, promosi jabatan tidak dilakukan secara rutin dengan taraf waktu beberapa tahun tetapi hanya dilakukan sesuai dengan kebutuhan, dan promosi jabatan di Rumah Sakit Graha Husada tidak terpacu dengan lamanya seseorang pegawai bekerja. Dengan demikian otomatis pegawai merasa kurang puas dalam bekerja, Selain itu fenomena yang terjadi yakni terkadang

pelaksanaan promosi tidak berdasarkan prinsip profesionalisme dan syarat obyektif yang ditetapkan, terkadang jabatan yang diberikan tidak sesuai dengan keahlian dan latar belakang pendidikannya serta tidak berprestasi. Pengakuan dalam hal ini bersifat relatif dan bukan mutlak artinya dapat saja seorang dapat dipromosikan karena dianggap mempunyai prestasi rata-rata lebih tinggi dari pegawai lain, meskipun dari pimpinan belum memuaskan.

Berdasarkan dari hasil wawancara dan pengamatan penulis diatas pada pegawai non medis Rumah Sakit Graha Husada, bahwa promosi jabatan yang ada di Rumah Sakit Graha Husada belum terealisasi secara optimal hal tersebut dapat dilihat dari masih banyaknya pegawai non medis senior yang belum mendapatkan atau dipromosikan kejabatan yang lebih tinggi, pegawai non medis yang berprestasi juga belum dipromosikan kejabatan yang lebih tinggi. Sehingga pegawai merasa kurang nyaman dengan pekerjaannya dan kurang tanggung jawab dalam melakukan pekerjaannya. Pegawai dapat dikatakan nyaman dalam melakukan pekerjaannya jika pegawai selalu mengerjakan semua pekerjaan dengan baik dan tepat waktu, mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Ketika pegawai mendapatkan jenjang karir yang baik otomatis pegawai tersebut akan lebih merasa termotivasi dan lebih semangat dalam menjalankan pekerjaannya untuk melayani masyarakat dan hal tersebut juga dapat menjadikan pandangan masyarakat menjadi lebih baik sehingga akan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap pelayanan Rumah Sakit Graha Husada Bandar Lampung.

Berdasarkan pengamatan penulis diatas menunjukkan bahwa promosi jabatan adalah salah satu hal yang harus lebih diperhatikan oleh pihak Rumah Sakit Graha Husada. Hal tersebut dapat menjadi indikasi masih kurangnya perhatian dalam menerapkan dan melaksanakan sistem jenjang karir yang baik dalam hal ini yaitu promosi jabatan pegawai non medis dari jabatan yang lama dan menempatkan ke jabatan yang lebih tinggi pada Rumah sakit Graha Husada

Bandar Lampung. Kurangnya perhatian dalam menerapkan promosi jabatan akan mengakibatkan rendah pula tingkat kepuasan kerja mereka.

Berdasarkan latar belakang, dan permasalahan yang telah diuraikan diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan menarik judul “PENGARUH KOMPENSASI DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI NON MEDIS RUMAH SAKIT GRAHA HUSADA BANDAR LAMPUNG”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, rumusan masalah yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai non medis Rumah Sakit Graha Husada Bandar Lampung?
2. Bagaimana pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja pegawai non medis Rumah Sakit Graha Husada Bandar Lampung?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja pegawai non medis Rumah Sakit Graha Husada Bandar Lampung?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian dibatasi pada masalah:

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek pada penelitian ini adalah pegawai non medis yang ada di Rumah Sakit Graha Husada Bandar Lampung.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek pada penelitian ini adalah kompensasi dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja pegawai non medis di Rumah Sakit Graha Husada Bandar Lampung.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Penelitian ini akan dilakukan di Rumah Sakit Graha Husada Bandar Lampung yang bertempat di Jalan Gajah Mada No. 6 GH, Tanjung Agung,

Tanjung Karang Timur, Tj. Agung Raya, Kedamaian, Kota Bandar Lampung, Lampung 35128.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

penelitian ini adalah bulan April 2017 sampai dengan bulan September 2017.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian adalah ilmu manajemen sumber daya manusia yang meliputi kompensasi, promosi jabatan dan kepuasan kerja pegawai non medis.

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji:

1. Untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai non medis Rumah Sakit Graha Husada Bandar Lampung.
2. Untuk menguji pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja pegawai non medis Rumah Sakit Graha Husada Bandar Lampung.
3. Untuk menguji pengaruh kompensasi dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja pegawai non medis Rumah Sakit Graha Husada Bandar Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa :

1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan wawasan, pengetahuan tambahan, khususnya tentang kompensasi dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja pegawai non medis. Memberikan gambaran teori-teori kompensasi dan promosi yang berhubungan dengan kepuasan kerja pegawai non medis, yang mungkin dapat menjadi bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

1.5.2 Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi Rumah Sakit Graha Husada dalam menentukan kebijakan khususnya dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai non medis.

1.6 Sistematika Penulisan

Bab I : Pendahuluan

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II : Landasan Teori

Bab ini memuat teori-teori yang digunakan sebagai landasan dalam menganalisis masalah yang akan diteliti dan sebagai bahan untuk diambil berbagai literatur yang berkaitan dengan penelitian ini, kerangka pikir dan hipotesis

Bab III : Metode Penelitian

Dalam bab ini menjelaskan tentang metode penelitian, dalam bab ini berisi antara lain jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variable penelitian, definisi operasional, metode analisis serta pengujian hipotesis yang digunakan.

Bab IV : Hasil dan Pembahasan

Bab ini berisi hasil penelitian seperti hasil uji persyaratan instrument, hasil uji analisis data, hasil analisis data, hasil pengujian hipotesis dan pembahasan yang dijelaskan teori.

Bab V : Simpulan dan Saran

Dalam bab ini berisi kesimpulan dan saran-saran yang dianggap perlu dari hasil penelitian.