

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Komponen terpenting dalam suatu organisasi atau suatu instansi pemerintah adalah Sumber Daya Manusia. Sumber daya manusia (SDM) bertanggung jawab dan berperan penting untuk memajukan dan mewujudkan seluruh tujuan, visi dan misi dari suatu organisasi.¹ Apabila suatu instansi dapat mengelola sumber daya manusianya dengan baik, maka kinerja para karyawan pun semakin meningkat. Tercapainya tingkat kinerja SDM yang baik tidak terlepas dari besarnya kepuasan kerja karyawan atas pekerjaan yang mereka lakukan di dalam organisasi.²

Salah satu masalah paling umum dalam manajemen sumber daya manusia adalah menemukan cara terbaik untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, masalah kepuasan kerja harus diperhatikan dan ditangani dengan baik. Hal ini dilakukan untuk mencegah efek negatif yang mungkin terjadi pada rumah sakit karena masalah kepuasan kerja.³

Robbins & Judge (2013) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ini merupakan hasil evaluasi dari setiap karakteristik pekerjaan. Seseorang yang merasakan tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki pandangan positif terhadap pekerjaannya, sedangkan sebaliknya, individu dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah cenderung memiliki pandangan negatif terhadap pekerjaannya.⁴

Fenomena di dunia menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan masih termasuk dalam kategori yang cukup rendah. Berdasarkan “Global Workforce Hopes and Fears Survey 2022” yang dilakukan oleh Lembaga Pricewaterhouse Coopers (PwC) terhadap 52.195 responden yang bekerja atau aktif di pasar tenaga kerja di 44 negara, didapatkan bahwa 1 diantara 5 orang pekerja akan keluar dari pekerjaannya dalam kurun waktu 1 tahun yang disebabkan karena sebanyak 69% pekerja merasa tidak puas dalam bekerja dan 71% meninggalkan pekerjaan untuk mendapat gaji yang lebih baik.⁵

Selanjutnya, menurut laporan organisasi Kesehatan Dunia (WHO), diperkirakan bahwa 40% profesional layanan kesehatan (perawat, bidan, dan dokter) akan meninggalkan pekerjaannya karena ketidakpuasan kerja (kurangnya insentif dan pembayaran yang rendah). Laporan yang dikeluarkan oleh Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) menunjukkan kekurangan 12,9 juta tenaga kesehatan, termasuk dokter, bidan, dan perawat akan terjadi pada tahun 2035 di Afrika dan Asia Tenggara (47% dan 25%, masing-masing), dan hanya 1% di Eropa.⁶

Berdasarkan penelitian Abate dan Mekonnen (2023) terkait kepuasan kerja pada tenaga kesehatan profesional di Ethiopia hanya sebesar 41,17% tenaga kesehatan profesional yang puas dengan pekerjaannya. Hanya sekitar satu dari tiga tenaga kesehatan profesional (perawat, bidan, dan dokter) yang merasa puas dengan pekerjaannya.⁷ Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Deshmukh N, Raj P, Chide, dkk (2023) yang berjudul *Job Satisfaction Among Healthcare Providers in a Tertiary Care Government Medical College and Hospital in Chhattisgarh India* Dari 400 responden, 160 (40%) adalah dokter, 120 (30%) adalah perawat, dan 120 (30%) adalah staf pendukung, termasuk teknisi laboratorium, apoteker, petugas pencatatan, dan pekerja sosial medis. Diantara ketiga kelompok tersebut, di dapatkan hasil bahwa sebesar 40% staff puas dengan pekerjaannya, diikuti oleh dokter sebesar 15% dan perawat 6,67%. Dengan demikian, dapat dilihat bahwa kepuasan kerja dokter dan perawat sangat rendah dibandingkan dengan staff pendukung.⁸

Selanjutnya berdasarkan hasil dari beberapa penelitian juga menunjukkan adanya fenomena ketidakpuasan kerja di beberapa rumah sakit di Indonesia termasuk dalam kategori yang tinggi. Penelitian yang dilakukan oleh Manihuruk (2017) terhadap tingkat kepuasan kerja perawat rawat inap di RSUD Taluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi didapatkan bahwa dari 75 perawat hanya sebanyak 27 perawat yang merasa puas dengan pekerjaannya (36%) dan sebanyak 48 perawat tidak puas dengan pekerjaan mereka (64%).⁹ Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Deswita dan Artha (2019) kepada 67 perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Indrasari Rengat didapatkan bahwa dari 66 perawat sebanyak 59 perawat tidak puas dengan pekerjaannya (91%) dan hanya 7 orang perawat yang

merasa puas dengan pekerjaan mereka (9%).¹⁰ Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Murni dkk (2022) mengenai kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Siti Rahmah Padang menunjukkan hasil bahwa hanya 18 dari 50 perawat yang menyatakan puas terhadap pekerjaan mereka (36%) dan sebanyak 32 perawat lainnya merasa tidak puas dengan pekerjaannya (64%).¹¹ Dari fenomena ini dapat disimpulkan bahwa angka kepuasan kerja pada beberapa rumah sakit di Indonesia cenderung rendah, karena berdasarkan beberapa hasil penelitian didapatkan hasil lebih dari 50% perawat menyatakan tidak puas dengan pekerjaannya. Sedangkan standar ketidakpuasan kerja yang dinyatakan di dalam Laporan Riset Ketenagaan di Bidang Kesehatan Nasional yaitu tidak lebih dari 50%.¹²

Di provinsi Jambi sendiri, pada tahun 2017 dilakukan survei kepuasan kerja terhadap 924 pekerja di sektor kesehatan yang dimuat dalam laporan Riset Ketenagaan di Bidang Kesehatan (Risksenas) dan didapatkan bahwa tingkat kepuasan kerja staf rumah sakit di Provinsi Jambi masih dalam kategori sedang dengan persentase 71,6%.¹²

Kepuasan kerja yang rendah memiliki dampak yang signifikan pada penurunan motivasi kerja karyawan, penurunan loyalitas karyawan serta meningkatkan angka pengunduran diri karyawan atau turnover. Selain itu, kepuasan kerja yang rendah juga akan berdampak pada kinerja karyawan yang memburuk, produktivitas kerja menurun, menurunnya kedisiplinan karyawan, seperti sering datang terlambat, sering absen serta dampak negative lainnya.¹³ Kepuasan kerja karyawan sangat penting untuk di perhatikan. Karyawan dengan kepuasan kerja yang baik akan mempengaruhi tingkat kepuasan pasien. Hal ini dikarenakan semakin puas karyawan terhadap pekerjaannya maka pelayanan yang diberikan kepada pasien juga semakin baik.¹⁴

Ada beberapa aspek yang berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja seseorang. Menurut Teori Robbins dan Judge (2003) dalam Indrasari (2017) ada 4 aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu (1) *Mentally Challenging Work* yang meliputi : keterampilan pekerja, kualitas supervisi, dan pekerjaan itu sendiri, (2) *Equitable Rewards* yang meliputi : upah, dan promosi, (3) *Supportive Working Conditions* yang meliputi : lingkungan kerja, dan (4) *Supportive Colleagues* yang

meliputi : dukungan atasan dan dukungan dengan rekan kerja.¹⁵ Sedangkan menurut Spector (1997) menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah aspek, yaitu penghargaan, komunikasi, rekan kerja, gaji, insentif, kondisi pekerjaan, sifat pekerjaan, organisasi, peraturan organisasi, peluang pengembangan pribadi, promosi, pengakuan, keamanan, dan supervisi.¹⁶

Supervisi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Supervisi adalah suatu proses pengamatan terhadap pelaksanaan seluruh kegiatan dalam suatu organisasi, yang bertujuan untuk memastikan bahwa seluruh pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Dari hasil penelitian Jariah dkk (2022) menyatakan bahwa supervisi berhubungan secara signifikan terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Baubau (nilai sig (0,046) < 0,05, dan nilai t hitung lebih besar dari t table -2,038 > 2,004).¹⁷

Selain supervisi, dukungan rekan kerja juga merupakan hal yang mempengaruhi kepuasan kerja. Dukungan rekan kerja merupakan suatu tindakan atau motivasi dari individu lain untuk memberikan dukungan kepada individu lainnya. Dukungan ini melibatkan kenyamanan, perhatian, dan bantuan yang diberikan oleh sesama. Rekan kerja yang saling menghormati, kerjasama dalam menyelesaikan masalah, keakraban yang positif, dan adanya kompetensi yang sehat di antara rekan kerja dapat memiliki dampak yang positif pada kepuasan kerja karyawan.¹⁸ Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Oktizulfa dan Kesuma (2023) menyatakan bahwa variable rekan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja perawat di rumah sakit swasta kota Padang dengan Nilai sig-p $0,0005 < 0,05$, $R = 0,276$ yang artinya semakin baik dukungan dari rekan kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.¹⁹

Gaji juga merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Gaji merupakan imbalan yang diberikan oleh instansi/perusahaan dalam bentuk uang sebagai balas jasa kepada karyawan yang telah berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi.²⁰ Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Purnamasari dkk (2022) menyatakan bahwa faktor gaji berpengaruh dan berhubungan dengan kepuasan kerja perawat di RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau dengan nilai p value

= 0,003, $\alpha < 0,05$. Gaji menjadi salah satu hal penting bagi perawat karena dengan memperoleh gaji dapat memenuhi kebutuhan hidupnya seperti sandang, pangan dan papan.²⁰

Insentif atau bonus adalah salah satu cara untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Insentif yaitu penghargaan dalam bentuk material dan non material diluar gaji yang diberikan oleh suatu instansi/organisasi kepada karyawan agar mereka memiliki motivasi kerja yang tinggi dan berprestasi guna mencapai tujuan-tujuan organisasi.¹⁷ Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Jariah dkk (2022) membuktikan bahwa pemberian insentif berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada perawat di RSUD Kota Baubau dengan nilai p value = 0,037, $\alpha < 0,05$. Pemberian insentif merupakan salah satu bentuk untuk mendorong kepuasan kerja karyawan.¹⁷

RSUD H. Abdul Manap adalah rumah sakit rujukan tipe C milik pemerintah Kota Jambi yang didirikan pada tanggal 25 Maret 2009. Menurut surat keputusan nomor HK 02.03/I/0363/2015 tentang Penetapan Rumah Sakit Rujukan Provinsi dan Rumah Sakit Rujukan Regional, Rumah Sakit RSUD H. Abdul Manap ditunjuk sebagai rumah sakit rujukan regional untuk wilayah timur. Rumah Sakit RSUD H. Abdul Manap memainkan peran penting dan terus memberikan pelayanan terbaik.

Permasalahan terkait ketidakpuasan kerja karyawan di RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi dibuktikan dengan angka turnover karyawan termasuk dalam kategori tinggi. Angka turnover yang terjadi RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi dalam waktu 2 tahun terakhir mengalami peningkatan. Jumlah karyawan keluar pada tahun 2021 yaitu sebanyak 20 orang (3,36%) dengan klasifikasi sebanyak 4 karyawan berstatus PNS yang terdiri dari 1 orang pegawai kantor (kepegawaian), 1 orang perawat IGD, 1 orang perawat ruang ICU, dan 1 orang bidan pelaksana, kemudian sebanyak 16 karyawan yang berstatus non PNS yang terdiri dari 4 orang cleaning service, 2 orang karyawan administrasi perkantoran, 1 staff rekam medis, 2 orang analis kesehatan, 1 orang perawat IGD, 2 orang asisten apoteker, 1 orang perawat ruang operasi, 1 orang bidan, 1 orang perawat rawat inap VIP, dan 1 orang teknisi radiologi medik.

Lalu pada ada tahun 2022 mengalami peningkatan menjadi 30 orang (5,24%) dengan klasifikasi sebanyak 6 karyawan berstatus PNS yang terdiri dari 2 orang bidan, 1 orang arsiparis, 2 orang analis kesehatan, dan 1 orang perawat ranap jantung. Kemudian sebanyak 24 karyawan berstatus non PNS, yang terdiri dari 10 orang cleaning service, 2 orang perawat IGD, 1 orang perawat ICU, 1 orang perawat ruang operasi, 1 orang perawat poli umum, 2 orang karyawan rekam medis, 1 orang administrasi rekam medis, 1 orang analis kesehatan, 4 orang administrasi perkantoran, dan 1 orang teknisi radiologi medik. Angka ini memang belum dikatakan tinggi, karena berdasarkan pernyataan Gallup standar turnover karyawan yang dikatakan normal dalam suatu instansi/Perusahaan adalah sebesar 10%.²¹ Walaupun angka ini tidak termasuk ke dalam kategori tinggi, tetap saja angka turnover bisa memberikan dampak negative bagi rumah sakit.

Nilai turnover karyawan yang terus meningkat tentu akan menimbulkan dampak yang besar apabila tidak segera ditangani. Beberapa dampak negative yang terjadi akibat angka turnover yang meningkat yaitu, akan menyebabkan banyak kerugian bagi Rumah Sakit. Produktivitas karyawan akan menurun karena mereka harus mengambil beban pekerjaan karyawan yang resign. Hal ini tentunya akan membuat karyawan tidak bersemangat dalam bekerja sehingga bisa berdampak untuk kualitas pelayanan rumah sakit. Turnover juga akan membuat rumah sakit mengalami kerugian finansial, karena rumah sakit harus mengadakan proses recruitmen karyawan baru untuk menggantikan karyawan yang resign, hal ini tentu akan memakan biaya yang tidak sedikit seperti biaya training karyawan baru, biaya perekrutan karyawan baru, biaya pelatihan, biaya pengawasan, biaya lembur, dan biaya lainnya.¹⁴

Fenomena lain yang penulis temukan yaitu terkait kinerja karyawan yang menurun sebagai dampak dari ketidakpuasan keryawan yaitu berdasarkan data dari laporan pengaduan tahun 2022 terdapat sebanyak 63 pengaduan. Sebanyak 57 diantaranya mengeluhkan terkait kualitas pelayanan rumah sakit. Kemudian pada tahun 2023 terdapat 55 pengaduan yang mana 50 diantaranya mengeluhkan terkait kualitas pelayanan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di RSUD H. Abdul Manap belum maksimal karena dampak dari ketidakpuasan kerja karyawan.

kinerja yang buruk pun akan memengaruhi mutu pelayanan di rumah sakit.²²

Berdasarkan data laporan tahunan RSUD H. Abdul Manap yang didapatkan dari Kasi Keperawatan, berdasarkan tingkat pemanfaatan tempat tidur adalah nilai Bed Occupancy Rate (BOR) pada tahun 2022 yaitu sebesar 27,5% (standar 60 – 85%). Nilai Turn Over Interval (TOI) juga tidak sesuai dengan standar yaitu 11,61 hari (standar 1-3 hari), ini menunjukkan bahwa jarak kekosongan tempat tidur sampai terisi kembali sangat lama. Nilai Bed Turn Over (BTO) juga masih kurang dari standar yaitu 22,8 kali (standar 40-50 kali) (Depkes RI, 2005).²³ Berdasarkan data tersebut, bisa dilihat bahwa mutu pelayanan rumah sakit belum baik karena banyak indikator yang belum memenuhi standar yang ditetapkan. Fenomena ini akan menimbulkan dampak yang buruk bagi rumah sakit dan memicu terjadinya ketidakpuasan pasien terhadap pelayanan yang diberikan oleh rumah sakit.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 5 orang perwakilan karyawan berstatus non PNS yang resign dari RSUD H. Abdul Manap didapatkan beberapa alasan kenapa mereka memilih untuk resign dari pekerjaannya. Karyawan mengaku bahwa gaji yang diberikan tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari, maka dari itu ia memilih untuk mencari pekerjaan lain. Karyawan juga mengaku bahwa insentif yang diberikan oleh rumah sakit sering terlambat. Selain karena gaji dan insentif, ternyata karyawan merasakan ketidakpuasan dalam aspek sosial, salah satunya yaitu hubungan antara karyawan dengan sesama rekan kerja. Karyawan merasa rekan kerja selalu mementingkan kepentingan pribadi mereka dan cenderung bersifat acuh tak acuh sesama satu tim rekan kerja, mereka juga tidak menerima support sesama rekan kerja dan di beberapa tugas karyawan sering merasa bekerja sendiri tanpa adanya kerjasama. Bukan hanya terhadap rekan kerja, mereka mengatakan pimpinan mereka memberikan perlakuan yang berbeda antara 1 karyawan dengan karyawan lainnya dari segi sosial dan finansial. Fenomena sosial ini juga penulis temukan pada saat melakukan wawancara dengan karyawan di RSUD H. Abdul Manap yaitu karyawan mengatakan bahwa sesama rekan kerja sering terjadi perbedaan pendapat sehingga menimbulkan konflik diantara keduanya, selain itu kurangnya interaksi dan komunikasi yang tidak baik sesama rekan kerja sehingga tidak terjalin hubungan yang harmonis. Dengan

adanya konflik tersebut, mereka mengatakan bahwa mereka merasa kurang mendapatkan dukungan dari sesama rekan kerjanya. Penulis juga mewawancarai 2 orang perwakilan karyawan berstatus PNS. Mereka menyampaikan bahwa alasan mereka keluar dari RS yaitu karena dipindahtugaskan ke instansi lain atau mutasi.

Selanjutnya, berdasarkan survey awal penulis di Rumah Sakit Abdul Manap Kota Jambi melalui wawancara dengan 15 orang karyawan, ditemukan masalah terkait supervisi atasan yaitu karyawan mengatakan bahwa mereka merasa tidak puas dengan supervisi/pengawasan yang dilakukan oleh atasannya. Supervisi yang dilakukan oleh atasan sering kali tidak terjadwal dan secara tiba-tiba. Karyawan mengatakan bahwa pelaksanaann supervisi terkadang dilakukan 2 minggu sekali, 1 bulan sekali bahkan ada yang 6 bulan sekali. Sedangkan menurut Suarli dan Bactiar (2009) pelaksanaan supervisi idealnya dilakukan secara teratur, terjadwal, dan berkala serta dilakukan tergantung dari Tingkat kesulitan dari pekerjaan yang dijalani oleh karyawan. Jika Tingkat kesulitannya tinggii, maka sebaiknya pelaksanaan supervisi harus lebih sering dilakukan.²⁴

Dari hasil wawancara yang telah dijelaskan diatas, dapat disimpulkan bahwa tercapainya kepuasan kerja seseorang bukan hanya terpenuhi dari segi materi saja, tetapi dari segi sosial pun juga mempengaruhi seseorang puas atau tidak dengan pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan pendapat Haim dalam Insan (2020) yang mengatakan bahwa aspek materi bukanlah satu-satunya faktor utama dalam melaksanakan pekerjaan.²⁵ Kebahagiaan orang dalam bekerja tidak hanya berhubungan dengan materi saja, namun juga dilihat bagaimana pegawai puas dengan pekerjaan yang menyenangkan, baik dan bermakna.²⁶ Banyak perusahaan yang memberikan imbalan yang tergolong tinggi bagi karyawan. Karyawan tersebut merasa terpuaskan tetapi kurang menyenangkan pekerjaannya.²⁵ Ketika seseorang dapat menjalin relasi yang baik dengan rekan kerjanya, dapat bekerja sama dengan rekan kerjanya, dan mendapat dukungan dengan rekan kerjanya, maka karyawan tersebut akan bekerja dengan nyaman. Ketika pekerja dapat bekerja dengan nyaman, maka karyawan tersebut akan merasa puas dan akan memberikan kinerja yang baik pula untuk perusahaan.²⁷

Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Hubungan Supervisi, Dukungan Rekan Kerja, Gaji, dan Insentif Dengan Kepuasan Kerja Karyawan di RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi Tahun 2023”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena yang didapatkan dari hasil penelitian di beberapa rumah sakit di Indonesia, menunjukkan bahwa angka kepuasan kerja pada beberapa rumah sakit di Indonesia cenderung rendah, karena dari beberapa hasil penelitian menunjukkan lebih dari 50% perawat menyatakan tidak puas dengan pekerjaannya. Sedangkan standar ketidakpuasan kerja yang dinyatakan di dalam Laporan Riset Ketanagaan di Bidang Kesehatan Nasional yaitu tidak lebih dari 50%. Keberhasilan rumah sakit sangat dipengaruhi oleh kinerja dan kepuasan kerja karyawannya. Jika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, mereka pasti akan memberikan pelayanan yang terbaik dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Sebaliknya, jika karyawan tidak puas dengan pekerjaannya maka akan menimbulkan berbagai dampak, salah satunya akan menyebabkan angka turnover karyawan yang semakin meningkat setiap tahunnya. Hal ini terjadi pada karyawan di RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi, yang mana berdasarkan data jumlah karyawan yang keluar dan masuk di rumah sakit, dihitunglah angka turnover. Hasilnya menunjukkan bahwa angka turnover yang terjadi RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi dalam waktu 2 tahun terakhir mengalami peningkatan. Jumlah karyawan keluar pada tahun 2021 yaitu sebanyak 20 orang dengan persentase 3,36%, lalu pada tahun 2022 mengalami peningkatan menjadi 30 orang karyawan yang keluar dengan persentase 5,24%. Angka ini memang belum melebihi batas standar yang telah ditentukan yaitu 10%, tetapi apabila angka tersebut meningkat terus menerus tentunya akan banyak menimbulkan dampak negative bagi rumah sakit. Adapun faktor-faktor yang mengakibatkan adanya ketidakpuasan kerja karyawan yaitu supervisi yang diberikan oleh atasan kurang baik, rekan kerja yang kurang mendukung, gaji dan insentif yang kurang baik.

Berdasarkan Latar Belakang di atas rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah ada Hubungan Supervisi, Dukungan Rekan Kerja, Gaji, dan

Insentif Dengan Kepuasan Kerja Karyawan di RSUD H.Abdul Manap Kota Jambi tahun 2023?”.

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Untuk mengetahui Hubungan Supervisi, Dukungan Rekan Kerja, Gaji, dan Insentif Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan di RSUD H.Abdul Manap Kota Jambi tahun 2023

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Untuk mengetahui gambaran umum kepuasan kerja karyawan di RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi
2. Untuk mengetahui hubungan supervisi dengan kepuasan kerja karyawan di RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi
3. Untuk mengetahui hubungan dukungan rekan kerja dengan kepuasan kerja karyawan di RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi
4. Untuk mengetahui hubungan gaji dengan kepuasan kerja karyawan di RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi
5. Untuk mengetahui hubungan insentif dengan kepuasan kerja karyawan di RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi RSUD H. Abdul Manap

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan juga sumber informasi bagi pimpinan RSUD H. Abdul Manap serta hasil dari penelitian ini dapat dijadikan saran dan gagasan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mengetahui bahwa supervisi dan dukungan rekan kerja sangat penting yang dapat memberikan dampak pada kinerja dan kepuasan kerja karyawan menghasilkan kualitas pelayanan yang baik.

1.4.2 Bagi Karyawan

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan dan pengetahuan untuk para karyawan agar mengetahui bahwa gaji, insentif, supervisi dan dukungan rekan kerja sangat mempengaruhi kepuasan kerja. s

1.4.3 Bagi Prodi Ilmu Kesehatan Masyarakat Universitas Jambi

Diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan referensi untuk penelitian selanjutnya mengenai pentingnya gaji, insentif, supervisi dan dukungan rekan kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

1.4.4 Bagi Peneliti dan Peneliti Selanjutnya

Diharapkan penelitian ini dapat menambah wawasan dan sumber informasi serta bahan acuan untuk melakukan penelitian selanjutnya mengenai hubungan gaji, insentif, supervisi dan dukungan rekan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.