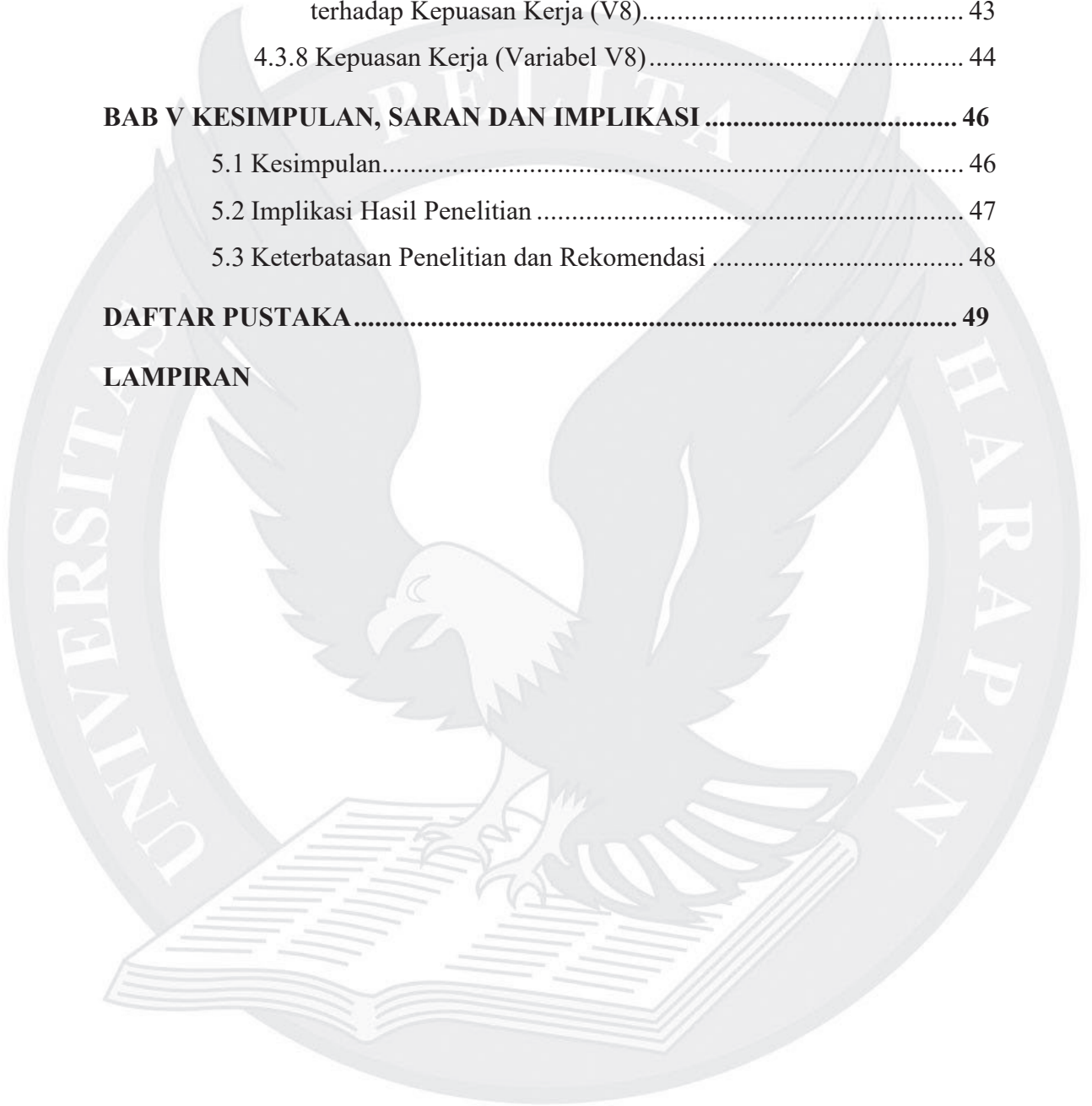


DAFTAR ISI

	halaman
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TUGAS AKHIR	ii
PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING TUGAS AKHIR	iii
PERSETUJUAN TIM PENGUJI TUGAS AKHIR	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Gap Penelitian.....	4
1.3 Rumusan Masalah.....	5
1.4 Tujuan Penelitian.....	7
1.5 Pertanyaan Penelitian.....	8
1.6 Manfaat Penelitian.....	8
1.7 Sistematika Penulisan.....	8
BAB II LANDASAN TEORI	10
2.1 Rumah Sakit.....	10
2.1.1 Definisi.....	10
2.1.2 Tugas dan Fungsi Rumah Sakit.....	11
2.2 Kepuasan Kerja Pegawai.....	12
2.2.1 Definisi.....	12
2.1.2Teori Kepuasan Kerja.....	14
BAB III METODE PENELITIAN	17
3.1 Paradigma Penelitian.....	17

3.2 Strategi Penelitian.....	17
3.3 Desain Penelitian	18
3.4. Keabsahan Data	23
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN.....	26
4.1 Hasil Penelitian.....	26
4.2 Laten Variabel	27
4.2.1 Tunjangan dan fasilitas yang tidak sepadan (Variabel 1 – V1).....	27
4.2.2 Pengakuan dan Apresiasi yang kurang (Variabel 2 – V2).....	28
4.2.3 Kebijakan dan Peraturan yang tidak konsisten (Variabel 3 – V3).....	29
4.2.4 Hubungan Interpersonal yang kurang harmonis (Variabel 4 – V4).....	30
4.2.5 Lingkungan Kerja yang suportif (Variabel 5 – V5)	31
4.2.6 Respons Manajemen terhadap <i>turnover replacement</i> (Variabel 6 – V6).....	32
4.2.7 <i>Role model in Leadership</i> (Variabel 7 – V7)	33
4.2.8 Kepuasan Kerja (Variabel V8).....	35
4.3 Proposisi Hasil Penelitian	36
4.3.1 Proposisi 1 (P1): Tunjangan dan Fasilitas yang tidak sepadan (V1) berkontribusi negatif terhadap kepuasan kerja (V8).....	36
4.3.2 Proposisi 2 (P2): Pengakuan dan Apresiasi yang kurang berkontribusi negatif terhadap Kepuasan Kerja (V8)	38
4.3.3 Proposisi 3 (P3): Kebijakan dan Peraturan yang tidak konsisten berkontribusi positif terhadap Kepuasan Kerja (V8)	39
4.3.4 Proposisi 4 (P4): Hubungan Interpersonal yang kurang harmonis berkontribusi negatif terhadap Kepuasan Pasien (V8).....	40
4.3.5 Proposisi 5 (P5): Lingkungan Kerja yang suportif berkontribusi positif terhadap Kepuasan Kerja (V8).....	42

4.3.6 Proposisi 6 (P6): Respons Manajemen terhadap <i>turnover replacement</i> berkontribusi negatif terhadap Kepuasan Pasien (V8)	42
4.3.7 Proposisi 7 (P7): <i>Role model in Leadership</i> berkontribusi positif terhadap Kepuasan Kerja (V8).....	43
4.3.8 Kepuasan Kerja (Variabel V8).....	44
BAB V KESIMPULAN, SARAN DAN IMPLIKASI	46
5.1 Kesimpulan.....	46
5.2 Implikasi Hasil Penelitian	47
5.3 Keterbatasan Penelitian dan Rekomendasi	48
DAFTAR PUSTAKA.....	49
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Gap Penelitian.....	4
Tabel 3.1 Tabel Informan Penelitian.....	19



DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1. Eisenhardt (1989).....	18
Gambar 5.1. <i>Mini Model Theory</i> Kepuasan Kerja Pegawai di RS SMH.....	46



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A. Daftar Pertanyaan Wawancara.....	A-1
Lampiran B. Tabel Analysis.....	B-1
Lampiran C. <i>Field Notes</i>	C-1
Lampiran D. <i>Interview Transcript</i>	D-1
Lampiran E. Hasil Turnitin	E-1

