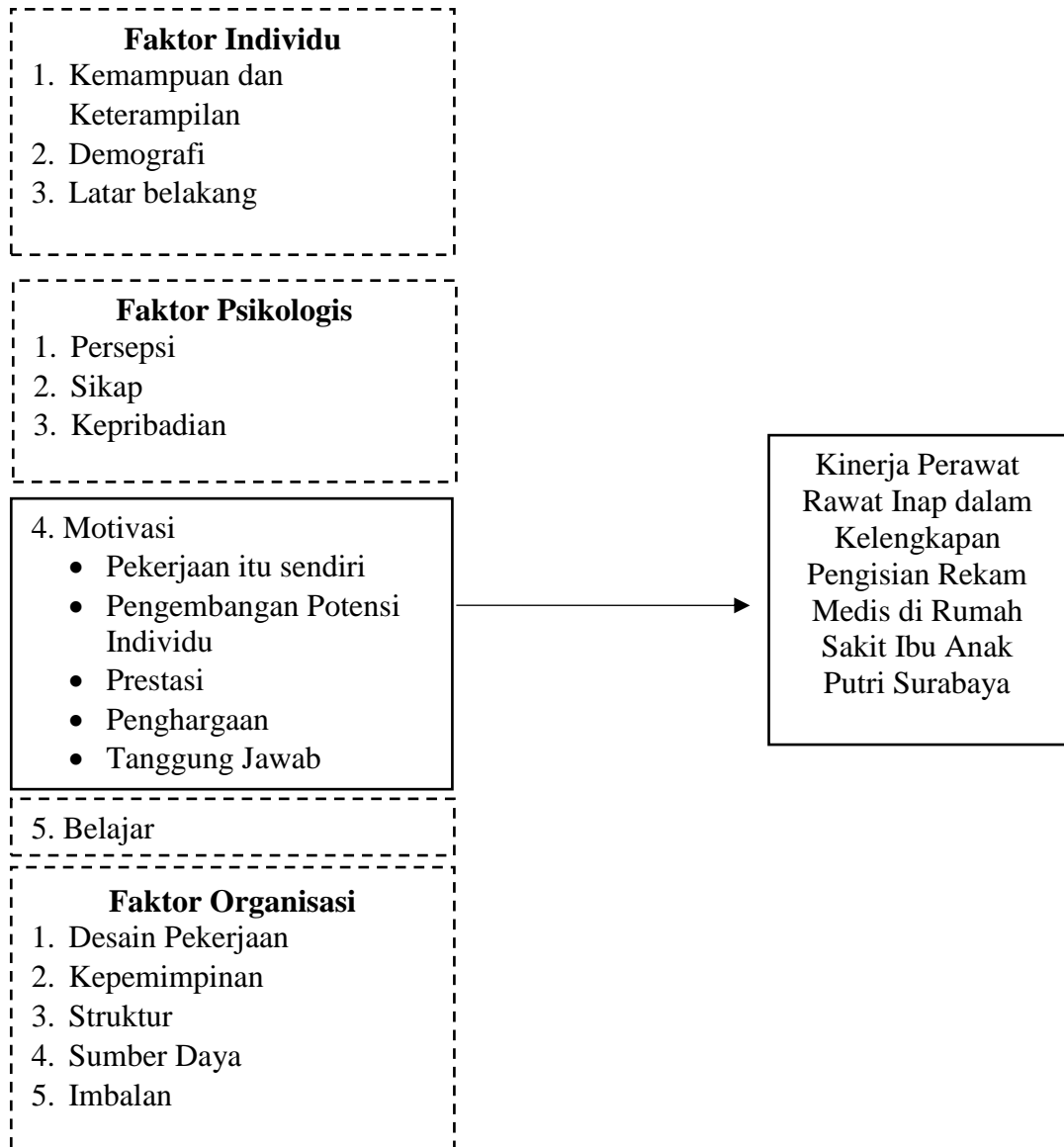


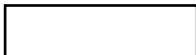
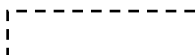
BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL

3.1 Kerangka Konseptual Penelitian



Gambar 3.1 Kerangka Konseptual Penelitian Menurut Gibson (*dalam Indrasari, 2017*) dan Menurut Herzberg (*dalam Hasibuan, 1996*)

 = Diteliti  = Tidak Diteliti

3.2 Penjelasan Kerangka Konseptual

Kinerja yang mencapai target merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai rumah sakit. Tercapai atau tidaknya tujuan dari rumah sakit salah satunya bergantung dari sumber daya manusia yang ada pada rumah sakit. Berdasarkan kerangka konseptual dengan menggunakan teori menurut Gibson dan Herzberg, kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu: faktor individu, faktor psikologis, dan faktor organisasi.

Faktor individu meliputi kemampuan dan keterampilan, demografi, dan latar belakang seorang pegawai. Kemampuan dan keterampilan adalah faktor utama yang memengaruhi perilaku kerja dan kinerja seorang pegawai. Sedangkan faktor demografi dan latar belakang pegawai mempunyai pengaruh yang tidak langsung terhadap kinerja. Faktor psikologi meliputi persepsi, sikap, kepribadian, motivasi, dan belajar. Faktor ini dipengaruhi oleh keluarga, tingkat sosial, pengalaman kerja sebelumnya, dan demografis pegawai. Sedangkan faktor organisasi meliputi desain pekerjaan, kepemimpinan, struktur, sumber daya, imbalan.

Dari gambar tersebut, peneliti hanya berfokus untuk melakukan penelitian terhadap dua variabel, yakni penelitian ini terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas (*independent variabel*) adalah objek atau gejala-gejala dalam penelitian yang bebas dan tidak tergantung dengan hal-hal lain dilambangkan dengan huruf (X) dan dalam penelitian ini adalah variabel bebas yakni motivasi kerja, terdiri dari pekerjaan itu sendiri, pengembangan potensi individu, prestasi, penghargaan, dan tanggung jawab, sedangkan variabel terikat (*dependent variabel*) adalah objek atau gejala-gejala yang keberadaannya tergantung atau terikat dengan

hal-hal lain yang memengaruhinya, dan biasa dilambangkan dengan huruf (Y), dalam penelitian ini variabel bebas adalah kinerja perawat.

Motivasi sendiri merupakan keadaan dalam diri seseorang yang mendorong dirinya untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi timbul karena adanya kebutuhan di dalam diri seseorang yang dituntut dengan adanya pemuasan dalam memenuhi kebutuhan tersebut. Kebutuhan pegawai merupakan hal yang harus benar-benar diperhatikan. Kebutuhan pegawai seperti keselamatan, pengakuan atas pekerjaan, dan gaji haruslah disesuaikan dengan pengeluaran pegawai. Karena, jika pengeluaran lebih banyak daripada pendapatan pegawai maka motivasi pegawai akan menurun, dan secara tidak langsung akan berimbas terhadap kinerja pegawai tersebut. Kebutuhan yang terpenuhi akan memotivasi pegawai untuk semakin loyal terhadap instansi. Dengan adanya motivasi baik dari pegawai, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat dan tersebut akan berdampak baik bagi perkembangan rumah sakit dimasa yang akan datang.