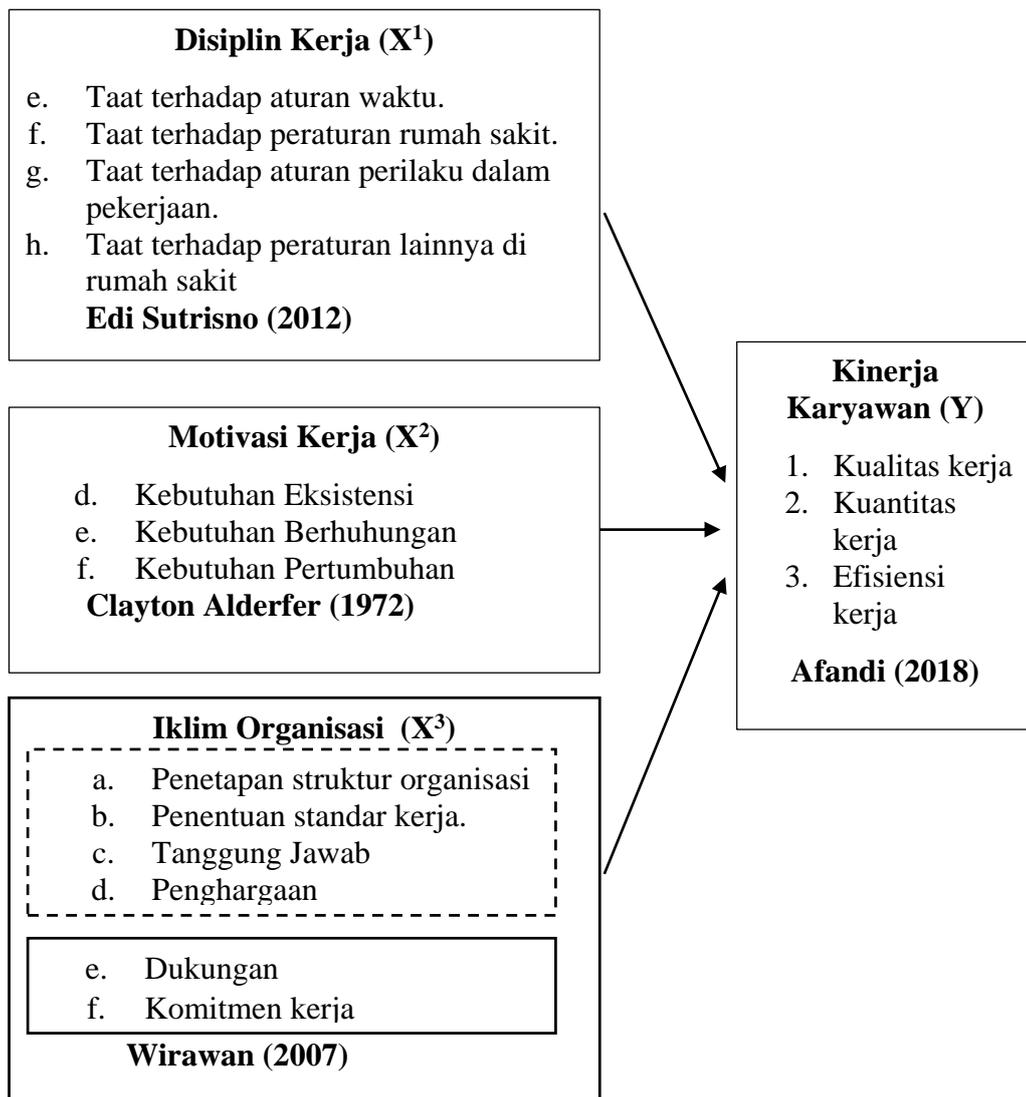


BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL

3.1 Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan penelitian ini memiliki kerangka konseptual sebagai berikut:



Keterangan:

Variabel Diteliti :

Variabel Tidak Diteliti :

Gambar 3. 1 Kerangka Konseptual Penelitian

3.2 Penjelasan Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan model tentang teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting (Sugiyono, 2013). Berdasarkan pada kerangka konseptual, dapat dijelaskan bahwa variabel independen yang diteliti yaitu disiplin kerja, motivasi dan iklim organisasi. Sedangkan variabel dependennya yaitu kinerja karyawan. dari 4 variabel tersebut akan diteliti pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan non medis, pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan non medis dan pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan non medis di RS Surabaya – A.Yani. Pada setiap karyawan yang bekerja atau dalam suatu kelompok kerja, kinerja selalu diharapkan bisa senantiasa baik kualitas dan kuantitasnya. kinerja adalah hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh pegawai per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Puspasari & Fitriah, 2020).

Faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya disiplin kerja, motivasi dan iklim organisasi (Kasmir, 2016). Menurut (Sutrisno, 2012) indikator pengukuran disiplin kerja terdiri dari taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan rumah sakit. taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan dan taat terhadap peraturan lainnya di rumah sakit. Dalam penelitian ini semua indikator dari disiplin kerja diteliti semua. Motivasi dalam teori Clayton P. Alfender (1972) terdiri dari indikator kebutuhan eksistensi, kebutuhan berhubung, kebutuhan Pertumbuhan dan semua indikator diteliti semua.

Menurut Wirawan (2007) indikator pengukuran iklim organisasi terdiri dari penetapan struktur organisasi, penentuan standar kerja, tanggung jawab, penghargaan, dukungan dan komitmen kerja. Dari 6 indikator hanya 2 indikator yang diteliti yaitu dukungan dan komitmen kerja, menurut penelitian yang dilakukan oleh (Setianto et al., 2021) bahwa beberapa pegawai merasa tidak didukung oleh atasan dan kurang diberikannya apresiasi, hal tersebut berhubungan dengan indikator dukungan dan komitmen kerja. Dengan adanya sebuah dukungan yang tinggi jika karyawan merasa bahwa mereka bagian tim yang berfungsi dengan baik dan merasa memperoleh bantuan dari atasannya, jika mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas. Jika dukungan rendah, karyawan akan merasa terisolasi atau tersisih sendiri hal tersebut juga berhubungan dengan komitmen kerja. Sedangkan kinerja karyawan menurut Afandi (2018), pengukuran indikator kinerja karyawan terdiri dari kualitas kerja, kuantitas kerja dan efisiensi kerja.