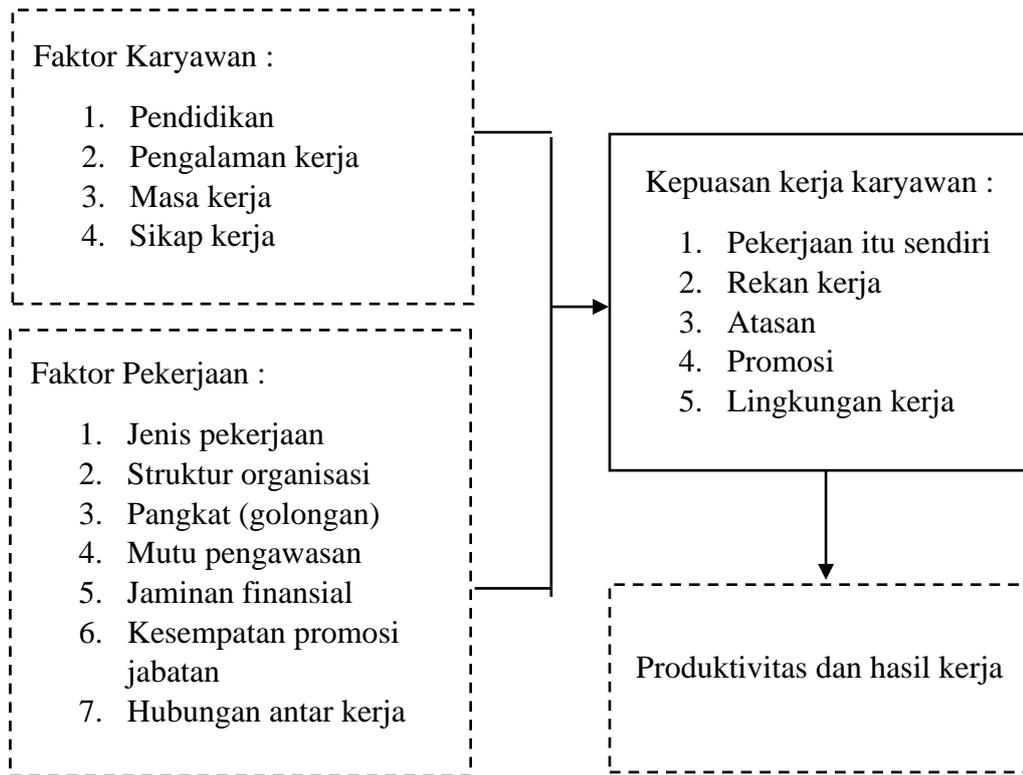


## BAB III

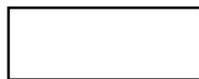
### KERANGKA KONSEPTUAL

#### 3.1 Kerangka Konseptual Penelitian



Gambar 3.1 Kerangka Konseptual

Keterangan :



= Variabel yang diteliti



= Variabel yang tidak diteliti

### 3.2 Penjelasan Kerangka Konseptual

Penelitian ini berfokus pada analisis survei kepuasan kerja karyawan pada Rumah Sakit Umum dr. Suyudi. Dalam kerangka konseptual ini hanya terdapat satu variabel yaitu kepuasan kerja, yang diukur berdasarkan indikator-indikator kepuasan kerja. Terdapat beberapa indikator dari kepuasan kerja, yaitu: 1) pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan, 2) rekan kerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan, 3) atasan, yaitu seseorang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara kerja atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja, 4) promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan, seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan besar untuk naik jabatan atau tidak. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang, dan 5) lingkungan kerja yaitu lingkungan fisik dan psikologis (Widodo, 2015).

Berdasarkan gambar 3.1 pada kerangka konseptual, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor pertama yaitu faktor karyawan, meliputi : pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja dan sikap kerja. Setiap pekerja yang berkembang dalam lingkungan yang memberikan tantangan konstan, perlu adanya sesuatu yang membuat karyawan terus menerus berpikir dan menggunakan kekuatan pikiran, keterampilan, pendidikan dan keahliannya untuk mencapai solusi. Sebuah pekerjaan yang tidak monoton dan memberikan lingkungan

yang menantang, memungkinkan karyawan untuk membuktikan dirinya mengarah pada kepuasan kerja yang lebih besar. Faktor kedua yaitu faktor pekerjaan, meliputi: jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, hubungan antar kerja. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan (Mangkunegara, 2011). Terdapat pula dampak yang akan dihasilkan apabila kepuasan kerja tercapai, yaitu peningkatan produktivitas dan hasil kerja.