

## BAB III

### KERANGKA KONSEPTUAL

#### 3.1 Kerangka Konseptual Penelitian



Sumber : Teori Handoko, Robbin & Judge, Mathis & Jackson

Gambar 3. 1 Kerangka Konseptual Penelitian

#### 3.2 Penjelasan Kerangka Konseptual

Dalam gambar 3.1 kerangka konseptual, dengan menggunakan teori menurut Handoko, Robbin & Judge, Mathis & Jackson. Terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya karakteristik individu meliputi jenis kelamin, umur, status

perkawinan, masa kerja dan tingkat pendidikan. Faktor psikologis meliputi kondisi fisik pekerjaan, motivasi, sikap, kepribadian, tingkat stress. Faktor organisasi meliputi sistem kompensasi, desain pekerjaan, penghargaan dan kepemimpinan. Faktor kepuasan Kerja meliputi Pekerjaan itu sendiri, Gaji, Promosi, Pengawasan, dan Rekan Kerja.

Dari kerangka konsep tersebut, peneliti memusatkan perhatian pada dua variabel saja, yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Ini berarti bahwa dalam penelitian, hanya dua variabel tersebut yang akan diteliti. Dalam penelitian ini variabel bebas (*independent variabel*) yakni kepuasan kerja meliputi faktor (Pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, dan rekan kerja). Sedangkan pada variabel terikat (*dependent variabel*) yakni kinerja karyawan yang terdiri dari (Kualitas kerja, kuantitas, pemanfaatan waktu, tingkat kehadiran, kerja sama). Adapun faktor terkait yang tidak diteliti adalah faktor psikologis yang meliputi (Kondisi fisik pekerjaan, motivasi, sikap, kepribadian, tingkat stress). Jadi penelitian ini, bertujuan untuk berfokus pada bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Instalasi gizi di rumah sakit muhammadiyah lamongan.

### **3.3 Hipotesis Penelitian**

H<sub>0</sub> : Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

H<sub>a</sub> : Tidak ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.