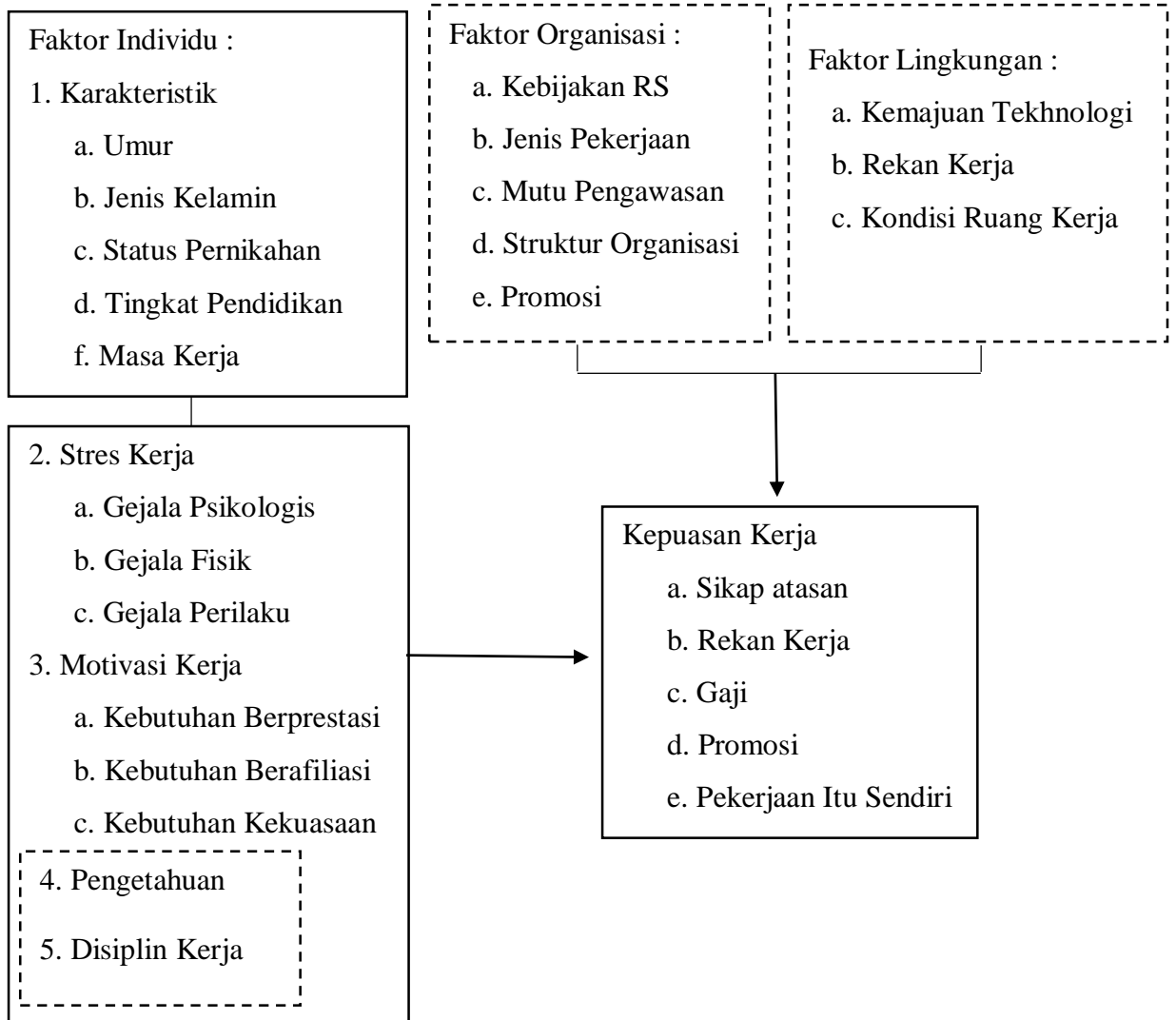


**BAB III**  
**KERANGKA KONSEPTUAL**


**3.1 Kerangka Konseptual Penelitian**




Gambar 3.1 Kerangka Konseptual

Teori Stres Kerja (Robbins & Judge, 2008) , Teori Motivasi Menurut McClland (Ivancevich, Konopaske, & Matteson, 2006), Teori Kepuasan Kerja (Robbins & Judge, 2015)

Keterangan :

 = Diteliti

 = Tidak Diteliti

### 3.1.1 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara dari suatu masalah yang dihadapi dan perlu diuji kebenarannya dengan data yang lebih lengkap dan menunjang. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya Surabaya. Berikut ini perumusan hipotesis dari penelitian ini :

- Ho1 : Tidak ada pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya
- H1 : Ada pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya
- Ho2 : Tidak ada pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya
- H2 : Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya

Pengambilan keputusan mengenai hipotesis ini didasarkan pada angka probabilitas signifikansi, yaitu :

1. Jika  $\text{sig} < 0,05$  maka Ho ditolak dan H1 diterima. Artinya terdapat pengaruh antara stress kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja

2. Jika  $\text{sig} > 0,05$  maka  $H_0$  diterima  $H_1$  ditolak. Artinya tidak terdapat pengaruh antara stres kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja.

### **3.2 Penjelasan Kerangka Konseptual**

Suatu organisasi sumber daya manusia sangatlah penting untuk mendapatkan kepuasan kerja. Perawat sebagai sumber daya manusia dalam organisasi membutuhkan kepuasan kerja, karena salah satu tolak ukur keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan adalah sumber daya manusia dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Pada dasarnya kepuasan kerja menjadi salah satu hal pokok yang dapat membuat sumber daya manusia semangat dalam melakukan setiap pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan kerja sendiri dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor dan beberapa di antaranya adalah motivasi dan stres kerja.

Stres kerja adalah suatu sketegangan atau tekanan yang dialami ketika tuntutan yang dihadapkan melebihi kekuatan yang ada pada diri kita (Setiadi, 2016). Stres kerja memiliki indikator yaitu gejala psikologis, gejala fisik, dan gejala perilaku.

Motivasi adalah dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Setiadi, 2016). Motivasi memiliki indikator yang akan dijadikan sebagai variabel motivasi yaitu kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi, kebutuhan kekuasaan (Ivancevich, Konopaske, & Matteson, 2006.)

Kepuasan kerja adalah penilaian dan persepsi karyawan mengenai pekerjaan yang dilakukan maupun lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Kepuasan

kerja memiliki indikator kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap sikap atasan, kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan terhadap promosi atau perspektif karier (Robbins & Judge, 2015). Dari pemikiran diatas, terdapat variabel penelitian yaitu variabel bebas dan variabel terikat, dengan variabel bebas berupa motivasi dan stress kerja, serta variabel terikat berupa kepuasan kerja.

### **3.3 Batasan Penelitian**

Pembatasan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian dapat lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Peneliti hanya akan membatasi permasalahan pada karakteristik individu, pengaruh stres kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja. Karena peneliti fokus mengukur dari keadaan individu, sehingga faktor organisasi dan faktor lingkungan dapat dijadikan acuan sebagai variabel peneliti berikutnya.