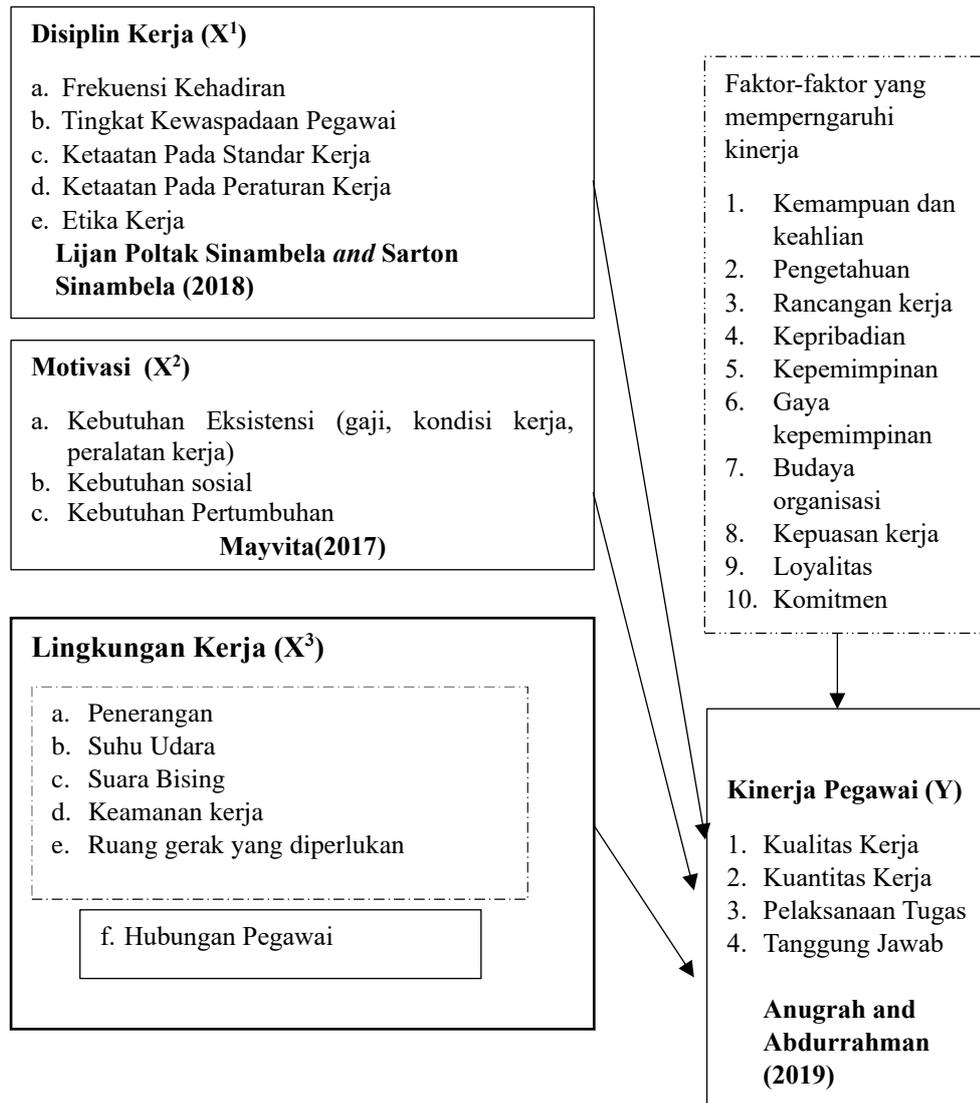


BAB III
KERANGKA KONSEPTUAL

3.1 Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan penelitian ini memiliki kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 3. 1 Kerangka konseptual

Keterangan :

Variabel yang diteliti : Variabel yang tidak diteliti :

3.2 Penjelasan Kerangka Konseptual

Menggambarkan hubungan antara variabel independen, yaitu disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja, dengan variabel dependen, yaitu kinerja pegawai non medis. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja pegawai non medis di sebuah Rumah Sakit swasta di Surabaya Selatan (Sugiyono, 2019). Penjelasan mengenai kinerja yang saya sampaikan, merujuk pada definisi Hasibuan (2016: 94) dalam (Pristyadi *and* Edy Santoso, 2019) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang didasari oleh kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan. Ini menunjukkan bahwa kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal individu, seperti motivasi dan disiplin, tetapi juga oleh faktor eksternal, seperti lingkungan kerja. Secara keseluruhan, penelitian ini akan memberikan wawasan tentang seberapa besar pengaruh ketiga variabel independen tersebut terhadap kinerja Pegawai non medis di Rumah Sakit tersebut.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain disiplin, motivasi, dan lingkungan kerja. Menurut (Lijan Poltak Sinambela *and* Sarton Sinambela, 2018) indikator pengukuran disiplin kerja mencakup beberapa aspek penting, yaitu, frekuensi kehadiran seberapa sering pegawai hadir dan tepat waktu dalam menjalankan tugasnya, tingkat kewaspadaan pegawai seberapa baik pegawai menjaga fokus dan konsentrasi saat bekerja, ketaatan pada standar kerja sejauh mana pegawai mengikuti prosedur dan standar yang telah ditetapkan, ketaatan pada peraturan kerja kepatuhan pegawai terhadap aturan dan kebijakan yang berlaku di tempat kerja, etika kerja tingkat kedisiplinan pegawai dalam menjalankan pekerjaan

dengan integritas dan profesionalisme. Indikator-indikator ini membantu mengukur bagaimana disiplin kerja berkontribusi terhadap kinerja keseluruhan pegawai, terutama dalam konteks penelitian yang saya lakukan mengenai kinerja pegawai non medis di rumah sakit swasta di Surabaya. Dalam penelitian ini, Anda akan meneliti semua indikator disiplin kerja yang telah dijelaskan sebelumnya. Selain itu, saya juga akan meneliti semua indikator motivasi pegawai, seperti yang dikemukakan (Mayvita, 2017) motivasi dalam diri pegawai terdiri dari: Kebutuhan Eksistensi, Kebutuhan dasar pegawai untuk memperoleh penghasilan yang layak, kondisi kerja yang aman, dan kenyamanan dalam bekerja, kebutuhan berhubungan kebutuhan pegawai untuk menjalin hubungan sosial yang baik dengan rekan kerja, atasan, dan pihak lain di tempat kerja, kebutuhan pertumbuhan kebutuhan pegawai untuk berkembang secara pribadi dan profesional, termasuk melalui pelatihan, pengembangan keterampilan, dan kesempatan untuk berkarir. Semua indikator dari motivasi ini juga akan diteliti dalam konteks pengaruhnya terhadap kinerja pegawai non medis di rumah sakit swasta di Surabaya. Dengan meneliti semua indikator ini, saya akan mendapatkan gambaran yang komprehensif tentang bagaimana disiplin kerja dan motivasi mempengaruhi kinerja pegawai.

Indikator pengukuran lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti, 2019) terdiri dari enam aspek, yaitu Penerangan kualitas pencahayaan di tempat kerja, suhu udara kenyamanan suhu di lingkungan kerja, suara bising tingkat kebisingan yang dapat mempengaruhi konsentrasi kerja, Keamanan kerja Tingkat keselamatan dan perlindungan pegawai di tempat kerja. Ruang gerak yang diperlukan ketersediaan ruang yang cukup bagi pegawai untuk bergerak dan bekerja dengan efektif.

Hubungan pegawai Kualitas interaksi sosial dan profesional di antara pegawai. Namun, dalam penelitian ini, saya hanya akan meneliti satu indikator dari lingkungan kerja, yaitu hubungan pegawai. Fokus ini memungkinkan Anda untuk mendalami bagaimana hubungan antar pegawai mempengaruhi kinerja pegawai non medis di rumah sakit swasta di Surabaya. Selain itu, pengukuran indikator kinerja pegawai menurut (Anugrah *and* Abdurrahman, 2019) meliputi, kualitas kerja seberapa baik pekerjaan dilakukan, termasuk ketepatan, akurasi, dan keandalan hasil kerja, kuantitas kerja jumlah output atau volume kerja yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu. Pelaksanaan tugas tingkat efektivitas dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan, termasuk kemampuan dalam memenuhi target. Tanggung jawab seberapa jauh pegawai bertanggung jawab atas pekerjaannya, termasuk dalam mengambil inisiatif dan menyelesaikan masalah. Indikator-indikator kinerja pegawai ini akan menjadi dasar untuk menilai bagaimana disiplin kerja, motivasi, dan hubungan pegawai mempengaruhi kinerja pegawai non medis di Rumah Sakit tersebut.

3.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara atas suatu hubungan sebab- akibat dari variabel yang perlu dibuktikan kebenarannya (Hamid, 2012:16). Sesuai dengan variabel-variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Pengaruh variabel disiplin kerja, lingkungan kerja serta motivasi terhadap kinerja pegawai.

(H1): Terdapat pengaruh signifikan antara variable disiplin kerja, lingkungan

kerja, dan motivasi terhadap kinerja pegawai non medis di RS Swasta di Surabaya secara bersama-sama (simultan).

2. Pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja pegawai non medis di Rumah Sakit Swasta di Surabaya Selatan.

(H2) : Terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja pegawai non medis di RS Swasta di Surabaya Selatan.

3. Pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai non medis di Rumah Sakit Swasta di Surabaya Selatan.

(H3): Terdapat pengaruh signifikan antara variabel Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai non medis di RS Swasta di Surabaya Selatan.