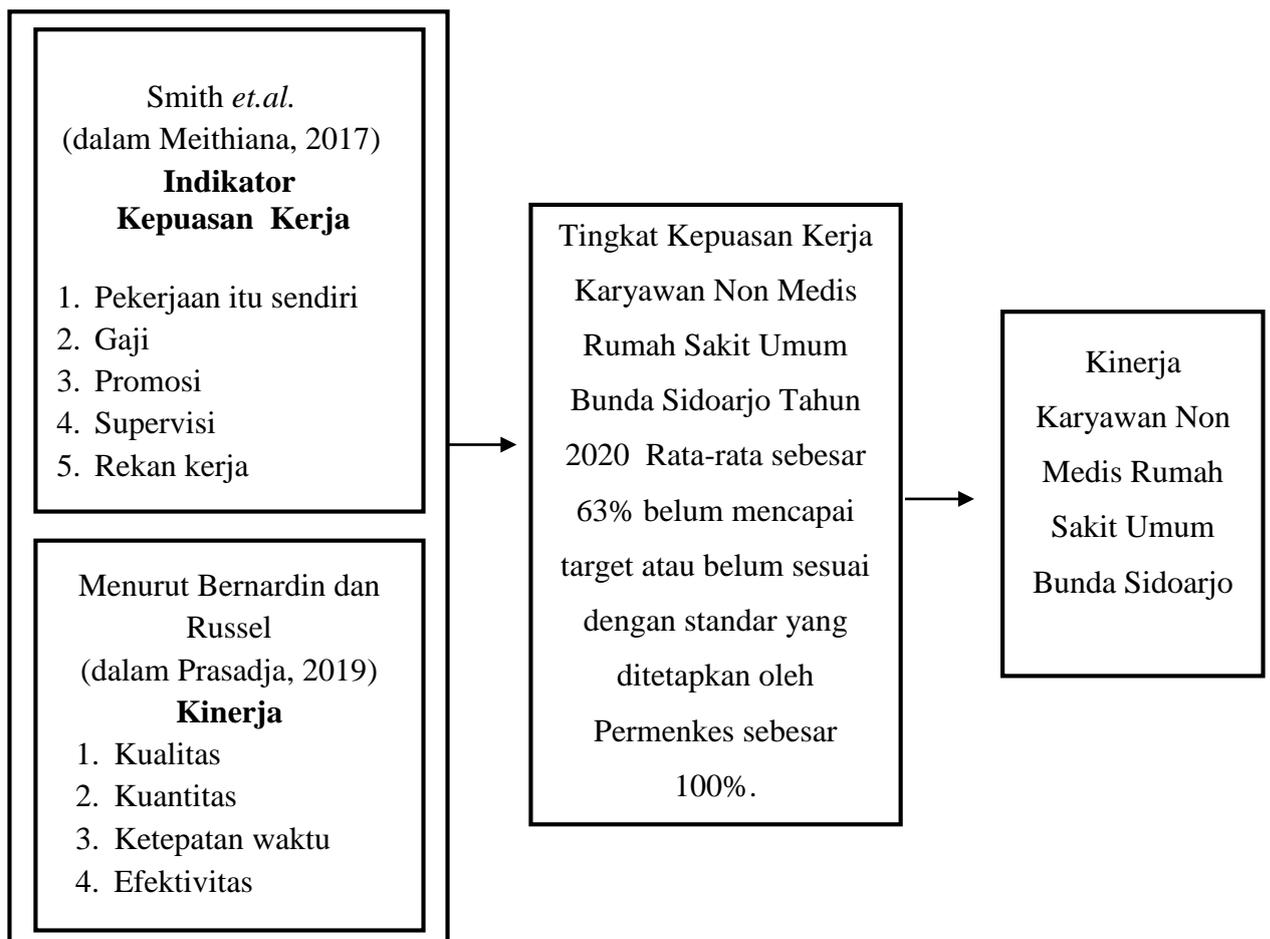


BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL

3.1 Kerangka Konseptual Penelitian



Keterangan : : Diteliti

Gambar 3.1 Kerangka Konsep Penelitian

3.2 Penjelasan Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual diatas bahwa Kepuasan kerja karyawan yang optimal diharapkan mampu untuk meningkatkan produktifitas karyawan sehingga muncul hubungan timbal balik antara kinerja dan kepuasan kerja. Untuk itu aspek-aspek yang digunakan sebagai pengukuran kepuasan kerja sebagai berikut :

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Gaji
3. Promosi
4. Supervisi
5. Rekan kerja

Sedangkan untuk penilaian kinerja menggunakan indikator kinerja yakni :

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektifitas.

3.3 Hipotesis

Menurut Machfoedz, Ircham, (2008) disebutkan bahwa hipotesis diartikan sebagai dugaan atau jawaban sementara, yang mungkin benar mungkin juga salah. Meskipun hipotesis adalah dugaan, namun hipotesis tidaklah asal membuat, tetapi didasarkan atas teori-teori yang terdapat diberbagai buku, atau hasil-hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan. Oleh karena itu hipotesis merupakan dugaan, maka bisa diterima atau ditolak

atau tidak terbukti. Ini berarti. Ini berarti teori-teori yang diambil dari berbagai tinjauan pustaka itu, tidak sesuai atau tidak cocok dengan fakta dilapangan. Dalam penelitian, hipotesis merupakan kesimpulan teoritis dari hasil studi perpustakaan untuk menjawab permasalahan penelitian. Secara statistic, hipotesis adalah pernyataan suatu parameter yang akan diuji kebenarannya berdasarkan statistic atau data sampel. Jadi hipotesis adalah pernyataan mengenai keadaan populasi yang akan diuji kebenarannya berdasarkan data-data yang diperoleh dari sampel.

Ho : Tidak ada pengaruh Tingkat Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Ha : Ada pengaruh Tingkat Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan