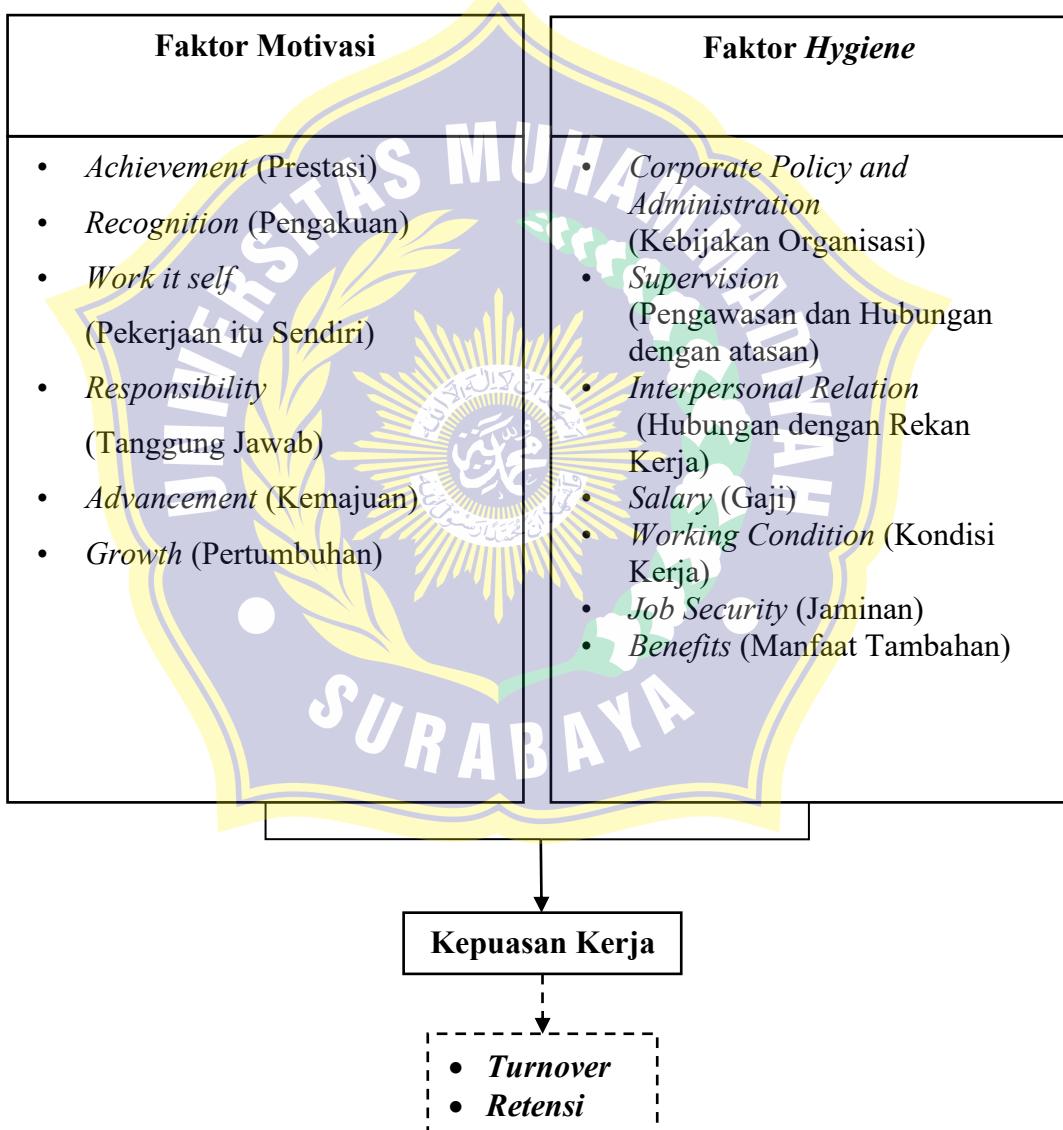


BAB 3

KERANGKA KONSEPUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

3.1 Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka konsep penelitian adalah hubungan antara konsep satu dengan lainnya dari masalah yang ingin diteliti. Berdasarkan teori dari kajian Pustaka, berikut merupakan kerangka konsep penelitian ini.



Sumber: Peneliti (2025)

Gambar 3. 1 Kerangka Konsep Penelitian

Penjelasan Kerangka Konseptual Penelitian:

Berdasarkan teori dua faktor yang dikembangkan di tahun 1959 oleh Frederick Herzberg. Teori ini mengungkapkan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan ada 2 faktor yaitu Faktor Motivasi (*Motivator Factors*) dan Faktor *Hygiene* (*Hygiene Factors*). Faktor motivasi adalah faktor yang memotivasi karyawan untuk bekerja dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Faktor ini mencakup: Prestasi/keberhasilan (*Achievement*), pekerjaan itu sendiri (*Work it self*), pengakuan/ penghargaan (*Recognition*), tanggung jawab (*Responsibility*), kesempatan untuk pengembangan karir (*Advancement*), pengembangan personal (*Personal of Growth*). Sementara itu Faktor *Hygiene* yaitu faktor yang tidak secara langsung memotivasi karyawan, tetapi dapat membuat karyawan kurang puas, bila faktor ini tidak ada. Faktor ini meliputi : kebijakan perusahaan (*company polices and administration*), kualitas pengawasan dan hubungan dengan atasan (*supervision*), hubungan dengan rekan kerja (*interpersonal relation*), gaji (*salary*), kondisi kerja (*working condition*), keamanan dan jaminan dalam bekerja (*job security*), manfaat tambahan (*benefits*).

Dalam penelitian ini menggunakan analisis empiris yang bertujuan untuk memahami pengaruhnya Faktor Motivasi dan Faktor *Hygiene* terhadap kepuasan kerja karyawan di RS X dengan variabel sebagai berikut :

1. Variabel independen
 - a. Faktor Motivasi (X1)
 - b. Faktor *Hygiene* (X2)

2. Variabel dependen

a. Kepuasan Kerja (Y)

Melalui pendekatan ini, penelitian ini diharap mampu manajemen rumah sakit, menyusun strategi dalam meningkatkan kepuasan kerja, dimana akhirnya membuat *turnover* karyawan menurun serta meningkatkan kualitas layanan kesehatan (Pratama & Tiarapuspa, 2023).

3.2 Hipotesis Penelitian

Hipotesis yaitu sebuah pernyataan yang berperan sebagai jawaban sementara yang harus diuji validitas dan reabilitas (Sugiyono, 2016). Hipotesis terdiri dari pernyataan bahwa terdapat ataupun tidak pengaruh diantara dua variabel, yakni variabel independen dan dependen. Hipotesis yang bisa diberikan yaitu:

H1 : Faktor Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di RS X

H2 : Faktor *Hygiene* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di RS X.

H3 : Faktor Motivasi dan *Hygiene* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di RS X.

BAB 4

METODE PENELITIAN

4.1 Jenis dan Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan rancangan kuantitatif observasional dengan pendekatan *Cross Sectional study*, yaitu suatu pendekatan yang bersifat sesaat pada suatu waktu dan tidak diikuti terus menerus dalam kurun waktu tertentu. Dalam penelitian ini pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden dalam satu waktu tertentu secara bersamaan.

4.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dan pengambilan data dilakukan di unit rawin RS X yang merupakan rumah sakit tipe C. Pengambilan data dimulai pada bulan Maret 2025 dengan waktu penelitian selama 3 bulan.

4.3 Populasi, Besar Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan Rawin di RS X sebanyak 100 karyawan. Dengan rincian pembagian tempat area kerja seperti pada tabel 4.1.

Tabel 4. 1 Jumlah Karyawan di Rawin RS X

AREA KERJA KARYAWAN	JUMLAH KARYAWAN (POPULASI)
Rawin lantai 2 A	18
Rawin lantai 3 A	19
Rawin lantai 2 B	11
Rawin lantai 3 B	9
Rawin Lantai 1	15
Instalasi Bersalin	14
ICU dan NICU	14
TOTAL	100

Sumber: SDM RS X,2025

Dalam penelitian ini, peneliti mengambil populasi di unit rawin karena unit ini yang memiliki tingkat *turnover rate* yang lebih besar dibandingkan unit lain. Besar sampel dihitung dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e^2)}$$

Keterangan:

n = Besaran *Sample* minimal

N = Jumlah Seluruh Anggota Populasi

e = Presentase toleransi kesalahan pengambilan sampel; e = 0,1

Dengan jumlah populasi sebesar 100 karyawan dengan persentase toleransi sebesar 5% maka sampel penelitian dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{100}{1 + 100(0,1^2)}$$

$$n = 50$$

Jumlah sampel 77 Responden. Teknik pengambilan Sampel akan diambil secara *purposive sampling*. dengan Kriteria Inklusi dan eksklusi sebagai berikut :

Kriteria Inklusi :

1. Karyawan RS X yang bekerja di unit rawin.
2. Karyawan baik status tetap dan kontrak.
3. Karyawan yang bertugas di Unit Rawin saat pengambilan data.

Kriteria eksklusi :

1. Karyawan yang bekerja kurang dari 1 tahun.
2. Karyawan Outsourcing/casual.
3. Karyawan yang tidak bersedia menjadi Responden penelitian

4.4 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

4.4.1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian ini ada dua jenis, yaitu variabel independen dan dependen.

1. Variabel Independen

Variabel independen pada penelitian ini adalah :

- a. Faktor motivasi (X1)
- b. Faktor *hygiene* (X2)

2. Variabel Dependen

Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu Kepuasan kerja (Y).

4.4.2 Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2022) definisi operasional variabel penelitian adalah nilai yang berasal dari obyek atau kegiatan yang memiliki ragam variasi tertentu yang kemudian akan ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Berdasarkan obyek dan metode penelitian yang digunakan, maka dibawah ini diungkapkan definisi operasional variabel penelitian ini sebagai berikut:

1. Variabel Independen

- a. Faktor Motivasi

Faktor motivasi diukur berdasarkan:

- 1) Prestasi, yaitu sebuah pencapaian yang di rasakan karyawan selama bekerja di perusahaan tersebut.
- 2) Pekerjaan itu sendiri, adanya kebebasan dalam bekerja sesuai dengan spesifikasi atau tugas yang dibebankan kepada karyawan.

Karyawan bebas mengendalikan perencanaan atau pelaksanaan tugas sesuai dengan kemampuannya.

- 3) Pengakuan, yaitu adanya pengakuan dari orang lain dan penghargaan dari perusahaan selama bekerja.
- 4) Tanggung jawab, yaitu adanya rasa tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan
- 5) Kesempatan untuk kemajuan karier yang di dapat dari perusahaan selama karyawan tersebut bekerja.
- 6) Pengembangan diri terhadap aktivitasnya selama bekerja karyawan merasakan adanya potensi dalam dirinya untuk lebih mengembangkan lagi kreativitasnya.

b. Faktor *Hygiene*

Faktor *Hygiene* diukur berdasarkan :

- 1) Kebijakan dan administrasi Perusahaan, yaitu peraturan yang berlaku di perusahaan untuk menunjang kinerja karyawan.
- 2) Hubungan dengan atasan dan pengawasan, yaitu hubungan antar karyawan dengan atasan langsung atau tidak langsung, termasuk gaya kepemimpinan yang diterapkan atasan.
- 3) Hubungan dengan rekan kerja, yaitu hubungan karyawan antara yang satu dengan yang lain.
- 4) Gaji, yaitu berupa imbalan materi yang di terima oleh karyawan selama bekerja.
- 5) Kondisi kerja, adalah kondisi lingkungan yang dirasakan oleh karyawan selama bekerja di perusahaan.

- 6) Jaminan dalam bekerja, yaitu adanya rasa aman saat melakukan pekerjaan.
- 7) Manfaat tambahan, yaitu imbalan baik materi ataupun non materi yang diberikan oleh perusahaan selain gaji.

2. Variabel Dependen

Variabel Dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat dari adanya variabel independen. Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah Kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan, diukur dengan menggunakan skala Likert dengan item terkait kesesuaian pekerjaan, gaji, hubungan dengan rekan kerja, tantangan pekerjaan dan kondisi lingkungan kerja.

Tabel 4. 2 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Hasil Pengukuran	Skala Data
VARIABEL INDEPENDEN				
Faktor Motivasi	Dorongan internal yang membuat karyawan merasa puas dan bersemangat dalam bekerja	Prestasi Pencapaian yang dirasakan karyawan selama bekerja di Rumah Sakit X Pekerjaan Itu Sendiri Adanya kebebasan dalam bekerja sesuai dengan spesifikasi atau tugas yang dibebankan Pengakuan/Penghargaan Pengakuan dari orang lain dan penghargaan selama bekerja di Rumah Sakit X Tanggung Jawab Rasa tanggung jawab	Skor Likert 1-5	skala Ordinal

Variabel	Definisi	Indikator	Hasil Pengukuran	Skala Data
		<p>dalam melaksanakan pekerjaan</p> <p>Kesempatan untuk Kemajuan Karir Kesempatan untuk kemajuan karier</p> <p>Pengembangan/ Pertumbuhan Personal Karyawan merasakan adanya potensi dalam dirinya untuk lebih mengembangkan lagi kreativitasnya.</p>		
Faktor Hygiene	Hal-hal yang memengaruhi kenyamanan dan kesejahteraan karyawan dalam bekerja tidak langsung meningkatkan kepuasan kerja, tetapi jika tidak terpenuhi dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja.	<p>Kebijakan & Administrasi Perusahaan Peraturan yang berlaku di Rumah Sakit X untuk menunjang kinerja karyawan</p> <p>Hubungan dengan Atasan Hubungan antar karyawan dengan atasan langsung atau tidak langsung, termasuk gaya kepemimpinan yang diterapkan atasan.</p> <p>Hubungan dengan Rekan Kerja Hubungan karyawan antara yang satu dengan yang lain.</p> <p>Gaji Imbalan materi yang di terima oleh karyawan selama bekerja.</p> <p>Kondisi Kerja Kondisi lingkungan yang dirasakan oleh karyawan selama bekerja di Rumah</p>	Skor Likert 1-5	Ordinal

Variabel	Definisi	Indikator	Hasil Pengukuran	Skala Data
		Sakit X. Jaminan Keamanan Bekerja Rasa aman saat melakukan pekerjaan. Manfaat Tambahan Imbalan yang diterima baik materi ataupun non materi yang diberikan oleh Rumah Sakit selain gaji		
VARIABEL DEPENDEN				
Kepuasan Kerja	Perasaan positif karyawan terhadap pekerjaan yang mereka jalani di Rumah Sakit	Kesesuaian Pekerjaan Gaji yang Sesuai Pekerjaan Penuh Tantangan Hubungan Rekan Kerja yang Menyenangkan Kondisi Lingkungan Kerja	Skor Likert 1-5	Skala Ordinal

Sumber: Peneliti (2025)

4.5 Prosedur Pengambilan Data dan Instrumen Penelitian

4.5.1 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini merupakan data primer yang didapatkan dari hasil kuisioner yang disebar ke karyawan Rawin di RS X.

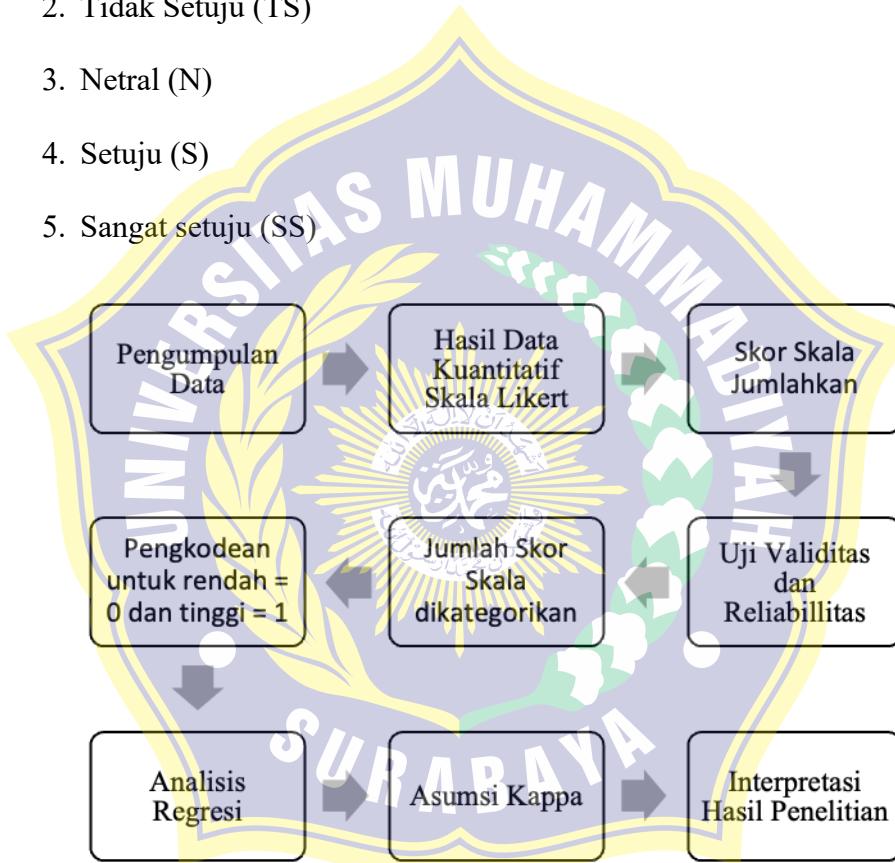
4.5.2 Prosedur Pengambilan Data

Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan instrumen kuisioner yang di sebarkan secara online melalui link google drive <https://forms.gle/vWz26zLJCsFaeis76>. Penelitian ini telah dinyatakan laik etik oleh komite etik penelitian Kesehatan Universitas Muhammadiyah Surabaya Nomor 021/KET/II.3/AU/F/2025. Setiap responden di beri waktu 1-2 minggu

untuk mengisi kuisioner. Data yang terkumpul akan dilakukan verifikasi untuk memastikan kelengkapan dan validitas jawaban.

Kuisoner disusun dalam bentuk skala Likert 5 poin. Dengan kriteria penilaian mulai dari angka 1 sangat tidak setuju dan 5 sangat setuju Jawaban responden terhadap pernyataan diberikan nilai sebagai berikut :

1. Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Tidak Setuju (TS)
3. Netral (N)
4. Setuju (S)
5. Sangat setuju (SS)



Sumber : Peneliti (2025)
Gambar 4. 1 Alur Rancangan Penelitian

4.5.3 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner. Kuisoner diadaptasi dari peneliti sebelumnya.

Tabel 4. 3 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	No Item	Cara Pengukuran	Hasil Pengukuran	Skala Data
VARIABEL INDEPENDEN						
Faktor Motivasi	Dorongan internal yang membuat karyawan merasa puas dan bersemangat dalam bekerja	1. Prestasi Pencapaian yang di rasakan karyawan selama bekerja di Rumah Sakit X	1a, 1b	Kuesioner terdiri dari 15 pernyataan dengan pilihan jawaban Skala Likert 1-5 1. Sangat Tidak Setuju 2. Tidak Setuju 3. Netral 4. Setuju 5. Sangat Setuju	1. Motivasi Rendah Skor 15-45 2. Motivasi Tinggi Skor 46-75	Ordinal
		2. Pekerjaan Itu Sendiri Adanya kebebasan dalam bekerja sesuai dengan spesifikasi atau tugas yang dibebankan	2a, 2b, 2c			
		3. Pengakuan/Penghargaan Pengakuan dari orang lain dan penghargaan selama bekerja di Rumah Sakit X	3a, 3b			
		4. Tanggung Jawab Rasa tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan	4a, 4b			
		5. Kesempatan untuk Kemajuan Karir	5a, 5b	Nilai skor dari masing masing pernyataan tiap reponden di jumlahkan.		
		6. Pengembangan/ Pertumbuhan Personal Karyawan merasakan adanya potensi dalam dirinya untuk lebih mengembangkan lagi kreativitasnya.	6a, 6b, 6c, 6d	Jumlah skor minimal 15 dan maksimal		

Variabel	Definisi	Indikator	No Item	Cara Pengukuran	Hasil Pengukuran	Skala Data
				75.		
Faktor <i>Hygiene</i>	Hal-hal yang memengaruhi kenyamanan dan kesejahteraan karyawan dalam bekerja tidak langsung meningkatkan kepuasan kerja, tetapi jika tidak terpenuhi dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja.	<p>1. Kebijakan & Administrasi Perusahaan Peraturan yang berlaku di Rumah Sakit X untuk menunjang kinerja karyawan.</p> <p>2. Hubungan dengan Atasan Hubungan antar karyawan dengan atasan langsung atau tidak langsung, termasuk gaya kepemimpinan yang diterapkan atasan .</p> <p>3. Hubungan dengan Rekan Kerja Hubungan karyawan antara yang satu dengan yang lain.</p> <p>4. Gaji Imbalan materi yang di terima oleh karyawan selama bekerja.</p> <p>5. Kondisi Kerja Kondisi lingkungan yang dirasakan oleh karyawan selama bekerja di perusahaan.</p> <p>6. Jaminan Keamanan Bekerja Rasa aman saat melakukan pekerjaan.</p> <p>7. Manfaat Tambahan Imbalan yang diterima baik materi ataupun non materi yang diberikan oleh Rumah Sakit selain gaji.</p>	<p>1a, 1b, 1c</p> <p>2a, 2b</p> <p>3a, 3b</p> <p>4a, 4b</p> <p>5a, 5b</p> <p>6a, 6b</p> <p>7a, 7b</p>	<p>Kuesioner terdiri dari 15 pernyataan dengan pilihan jawaban Skala Likert 1-5</p> <p>1. Sangat Tidak Setuju</p> <p>2. Tidak Setuju</p> <p>3. Netral</p> <p>4. Setuju</p> <p>5. Sangat Setuju</p> <p>Nilai skor dari masing masing pernyataan tiap responden di jumlahkan.</p> <p>Jumlah skor minimal 15 dan maksimal 75.</p>	<p>1. <i>Hygiene</i> Rendah</p> <p>2. <i>Hygiene</i> Tinggi</p>	Ordinal

Variabel	Definisi	Indikator	No Item	Cara Pengukuran	Hasil Pengukuran	Skala Data
VARIABEL DEPENDEN						
Kepuasan Kerja	Perasaan positif karyawan terhadap pekerjaan yang mereka jalani di Rumah Sakit	Kesesuian Pekerjaan Gaji yang Sesuai Pekerjaan Penuh Tantangan Hubungan Rekan Kerja yang Menyenangkan Kondisi Lingkungan Kerja	1a, 1b 2a, 2b 3a, 3b 4a, 4b 5a, 5b	Kuesioner terdiri dari 10 pernyataan dengan pilihan jawaban Skala Likert 1-5 1. Sangat Tidak Setuju 2. Tidak Setuju 3. Netral 4. Setuju 5. Sangat Setuju Nilai skor dari masing masing pernyataan tiap responden di jumlahkan. Jumlah skor minimal 10 dan maksimal 50.	1. Kepuasan kerja karyawan Rendah Skor 10-30 2. Kepuasan kerja karyawan Tinggi Skor 31-50	Ordinal

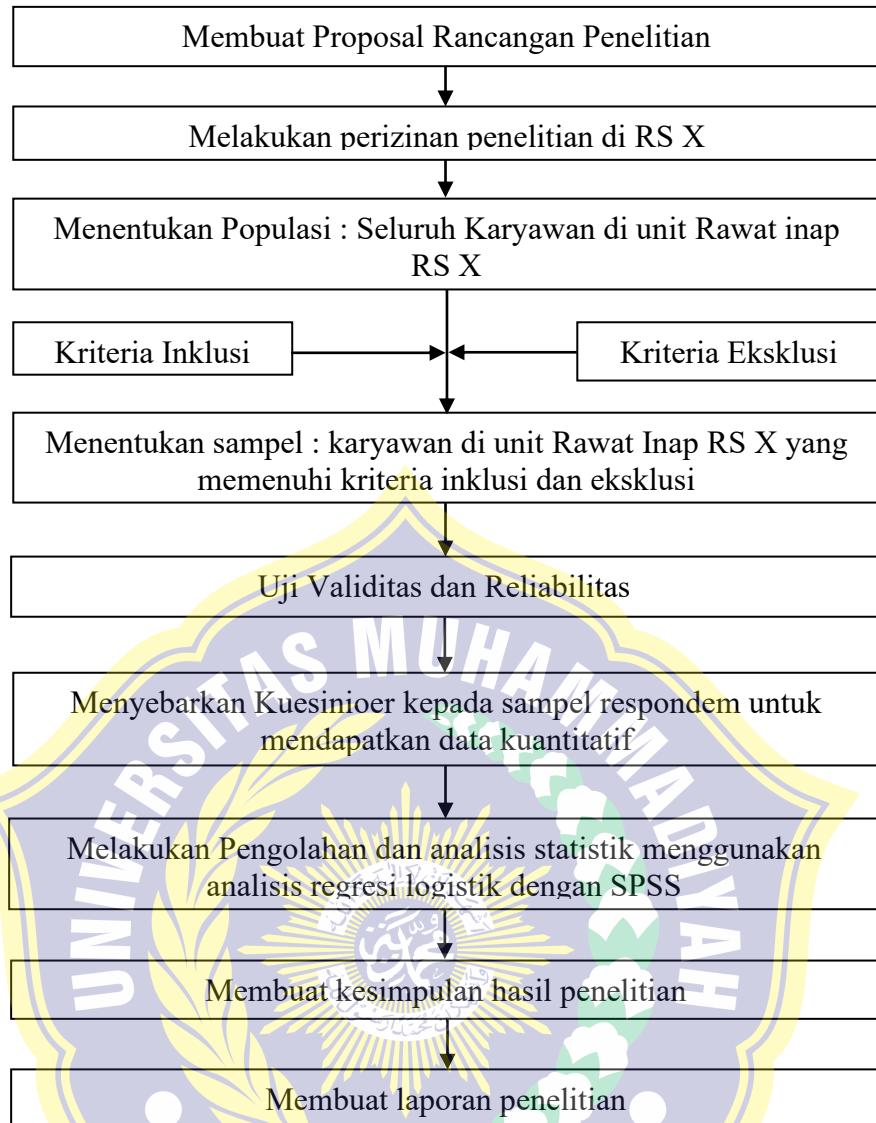
Sumber: Peneliti (2025)

4.6 Kerangka Operasional

Prosedur operasional penelitian terdiri dari beberapa tahapan. Secara garis besar, prosedur penelitian sebagai berikut :

1. Pembuatan proposal rancangan penelitian.
2. Pengurusan surat izin penelitian dan etik dari FK UMS untuk dapat melakukan penelitian dan pengambilan data di RS X.
3. Persetujuan dari bagian SDM di RS X.
4. Penetapan jumlah populasi dan sampel penelitian.
5. Menyebarluaskan Kuisoner kepada karyawan di RS X
6. Melakukan uji validitas dan reliabilitas.
7. Menganalisis data dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 24 regresi logistik.
8. Penarikan hasil penelitian kuantitatif.
9. Penarikan Kesimpulan penelitian dan verifikasi.

Kerangka operasional dalam penelitian ini digambarkan dalam tabel berikut ini:



Gambar 4. 2 Kerangka Operasional
Sumber: Peneliti (2025)

4.7 Pengolahan dan Analisis Data

Data dalam penelitian ini di dapatkan melalui kuesioner dengan skala likert 1-5. Setiap responden diminta untuk memberikan penilaian terhadap pernyataan-pernyataan yang mewakili masing masing indikator dalam variabel penelitian. Langkah awal pengolahan data dilakukan dengan menjumlahkan skor dari setiap pernyataan dalam masing-masing variabel untuk setiap responden.

Selanjutnya, dilakukan tabulasi data guna memperoleh distribusi nilai keseluruhan dari setiap variabel.

Data yang telah ditabulasi kemudian diinput ke dalam perangkat *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS). Proses input data diawali dilakukan validasi manual untuk memastikan tidak terjadi kesalahan entri (*data entry error*). Setelah data dinyatakan valid, dilanjutkan dengan proses statistik menggunakan sistem komputerisasi berbasis SPSS. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini melalui beberapa tahapan uji statistik sebagai berikut :

4.7.1 Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan dalam item-item suatu daftar pertanyaan/pernyataan dalam mendefinisikan suatu variabel. Sugiyono (2022), jika instrumen itu valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Pengujian validitas dalam penelitian ini, dengan menggunakan *Pearson Correlation* melalui program SPSS (*Statiscal Product dan Service Solution*). Syarat minimum untuk suatu butir instrumen atau pernyataan dianggap valid adalah nilai *Sig (2-tailed)* < 0,05.

Maka dari itu, jika instrumen atau pernyataan memiliki tingkat korelasi > 0,05 harus diperbaiki karena dianggap tidak valid. Validitas suatu butir pertanyaan dapat dilihat pada hasil output SPSS pada tabel dengan judul hasil uji validitas pada lampiran.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana instrumen yang digunakan memberikan hasil data yang sama jika dilakukan kembali pada objek yang sama (Sugiyono, 2022). Sebuah kuesioner dianggap memiliki tingkat keandalan yang baik jika nilai dari Alpha Cronbach melebihi angka 0,60.

4.7.2 Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis dilakukan dengan memberikan deskripsi berdasarkan jenis kelamin, usia, lama bekerja, tingkat pendidikan dan area tempat bertugas. Dalam mendiskripsikan ini dengan melihat frekuensi opsi responden yang disediakan pada form identitas kuesioner.

2. Analisis Regresi Logistik

Analisis statistik dalam penelitian ini menggunakan menggunakan analisis regresi logistik karena variabel dependen dalam penelitian ini bersifat kategori. Sehingga untuk menganalisis pengaruh variabel independen Faktor Motivasi (X1), Faktor *Hygiene* (X2), secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) dengan analisis regresi logistik, kemudian dilanjutkan dengan assosiasi kappa untuk mengetahui korelasi Faktor Motivasi (X1) dan kepuasan kerja karyawan (Y). Jika hasil uji regresi menunjukkan nilai $Sig < 0.05$ maka menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan.