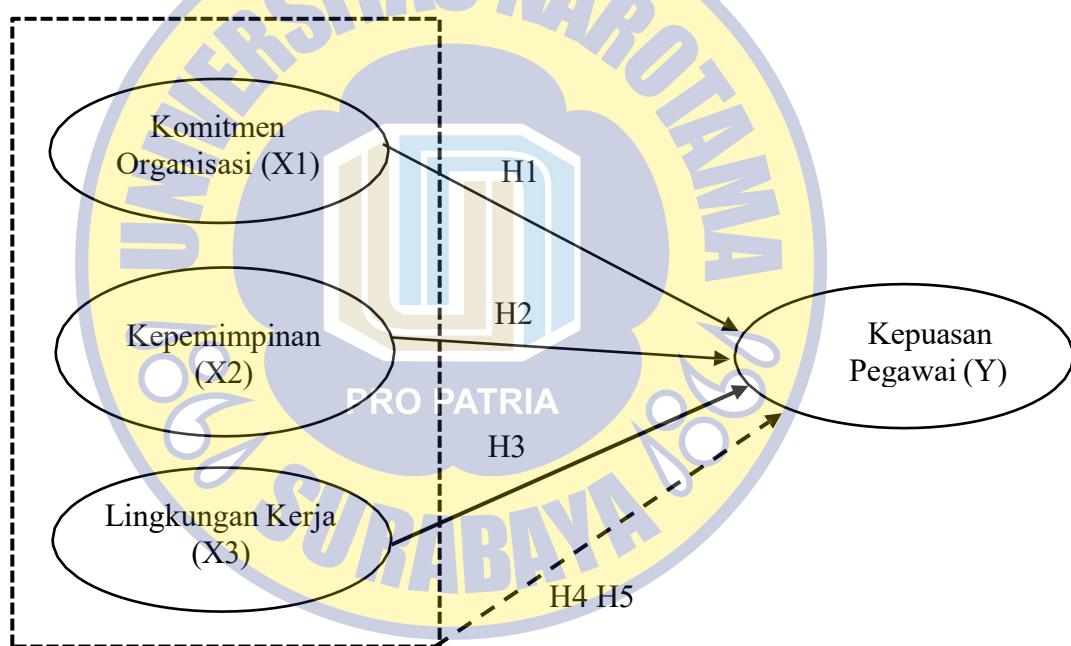


BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

3.1 Kerangka Konseptual

Berdasarkan latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan, dan manfaat penelitian, serta kajian pustaka yang telah dijelaskan sebelumnya, dan dengan merujuk pada hasil penelitian terdahulu, maka dapat disusun sebuah kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 3.1
Kerangka Konseptual

Keterangan :

- : pengaruh parsial
- : pengaruh simultan dan dominan

3.2 Hipotesis Penelitian

3.2.1 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Setiawan (2020), Renyut (2017), Dewi (2022). Hasil penelitian mereka membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai (karyawan). Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H1: Komitmen organisasi berpenaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

3.2.2 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Penelitian tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Hendrik et al (2023), Iman dan Lestari (2019), Palupi et al (2017), Pratama, et al (2022), dan Suprapta, et al (2015). Hasil penelitian mereka membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H2: Kepemimpinan berpenaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai.

3.1.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Penelitian terdahulu tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja telah dilakukan oleh Aruan dan Fakhri (2015), Suhali dan Amalia (2022), Raziq dan Maulabakhsh (2015), Taheri, et al (2020), Budiono, et al (2021), Riant dan

Krisnandi (2023). Adapun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H3: Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai.

3.1.4 Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

Penelitian tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Setiawan (2020), Renyut (2017), Dewi (2022). Hasil penelitian mereka membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai (karyawan).

Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

Penelitian tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Hendrik et al (2023), Iman dan Lestari (2019), Palupi et al (2017), Pratama, et al (2022), dan Suprapta, et al (2015). Hasil penelitian mereka membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Penelitian terdahulu tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja telah dilakukan oleh Aruan dan Fakhri (2015), Suhali dan Amalia (2022), Raziq dan Maulabakhsh (2015), Taheri, et al (2020), Budiono, et al (2021), Riant dan Krisnandi (2023). Adapun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H4: Komitmen organisasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai.

3.1.5 Pengaruh Variabel Dominan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Aisy, et al (2024) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Karya Geni, Mayangan, Kota Pasuruan.” Hasil penelitian ini membuktikan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H5: Lingkungan kerja berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja pegawai.

