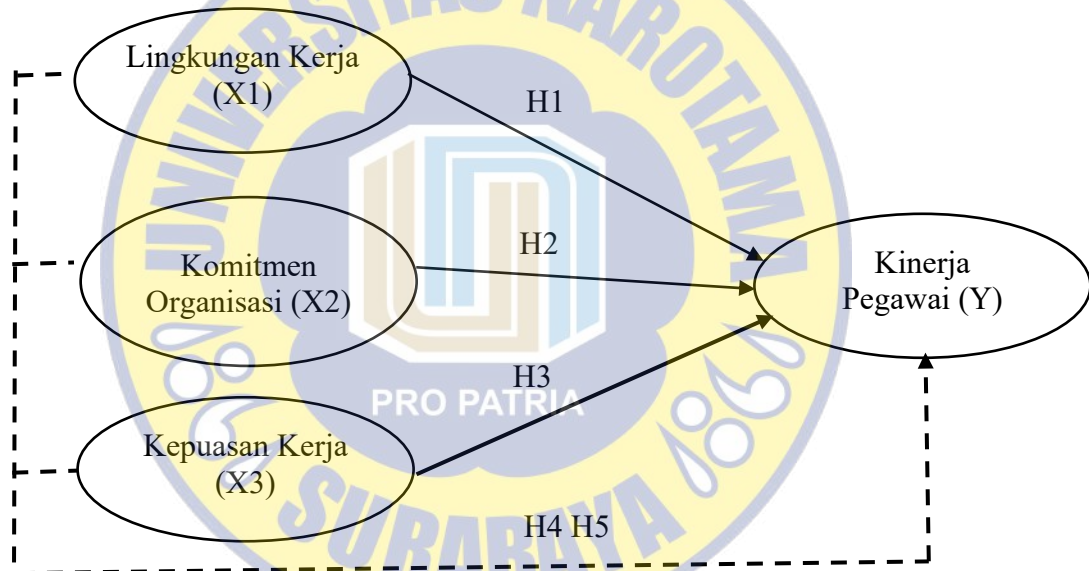


BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

3.1 Kerangka Konseptual

Mrujuk pada latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta kajian pustaka yang telah diuraikan sebelumnya, dan dengan mempertimbangkan 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 Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian tentang lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Pratama dan Wismar'ain (2018), Prilian, et al (2014), Rorong (2016), Tanjung (2018) dan Sari, et al. (2021). Hasil penelian mereka membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H1: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

3.2.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Astuti (2022), Santoso (2019), Pribowo (2020), Kristian dan Ferijani (2020), Ginanjar dan Berliana, (2021). Hasil penelitian mereka membuktikan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H2: Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2.1.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Azhari et al (2021), Paparang et al (2021), Adha, et al (2019), Hendrayana et al (2021), Egenius et al (2020). Hasil penelititan ini membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H3: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

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

Penelitian tentang lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Pratama dan Wismar'ain (2018), Prilian, et al (2014), Rorong (2016), Tanjung (2018) dan Sari, et al. (2021). Hasil penelian mereka membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Astuti (2022), Santoso (2019), Pribowo (2020), Kristian dan Ferijani (2020), Ginanjar dan Berliana, (2021). Hasil penelitian mereka membuktikan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Azhari et al (2021), Paparang et al (2021), Adha, et al (2019), Hendrayana et al (2021), Egenius et al (2020). Hasil penelititan ini membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis:

H4: Lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

3.1.5 Pengaruh Variabel Dominan Terhadap Kinerja Pegawai

Siti, et al (2021) melakukan penelitian dengan judul “*Self-Efficacy, Organizational Commitment, and Employee Performance – From Public Office.*” Hasil penelitian ini membuktikan komitmen organisasi berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H5: Komitmen organisasi berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai.

