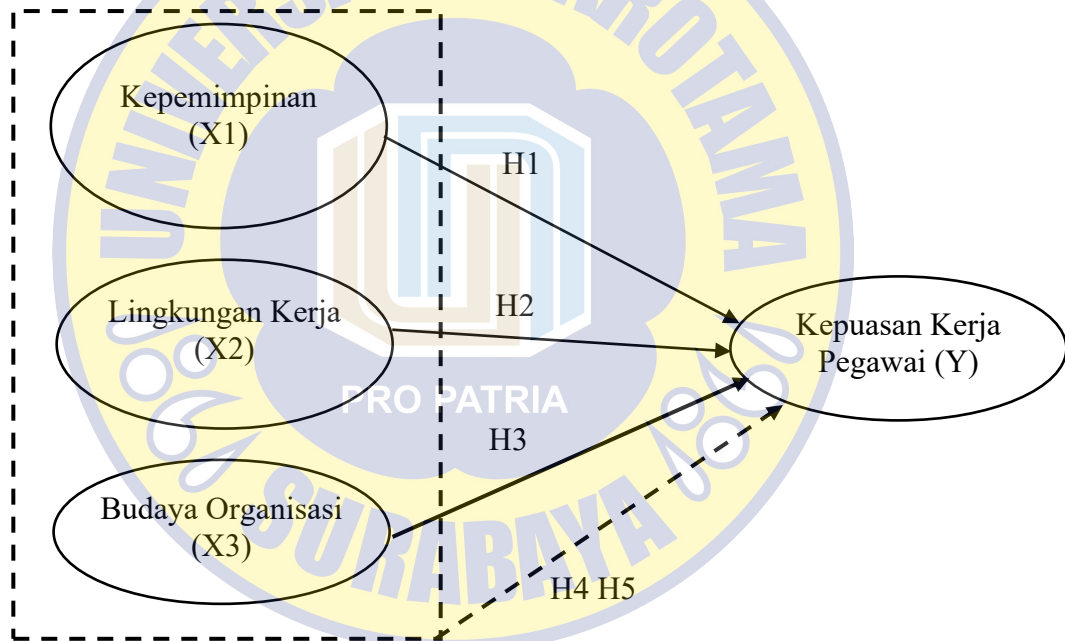


BAB III

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 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 Suprpta, et al (2015). Hasil penelititan mereka membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H1: Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai.

3.2.2 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:

H2: Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai.

3.1.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Penelitian tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Wiyanto dan Idrus, (2021), Dewi et al (2021), Deccasari (2019), Sugiono (2021), Mohd Isa, et al (2016). Hasil penelititan mereka membuktikan bahwa budaya organisasi

berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H3: Budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai.

3.1.4 Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi 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 Suprpta, et al (2015). Hasil penelititan 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.

Penelitian tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Wiyanto dan Idrus, (2021), Dewi et al (2021), Deccasari (2019), Sugiono (2021), Mohd Isa, et al (2016). Hasil penelititan mereka membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H4: Kepemimpinan, lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai.

3.1.5 Pengaruh Variabel Dominan Terhadap Kepuasan kerja

Halim dan Yusianto (2023) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja”. Dan Haedar, et al (2015) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Masa Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Hadji Kalla Palopo”. Hasil penelitian ini membuktikan lingkungan kerja secara dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Dengan demikian demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H5: Lingkungan kerja berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja pegawai.

