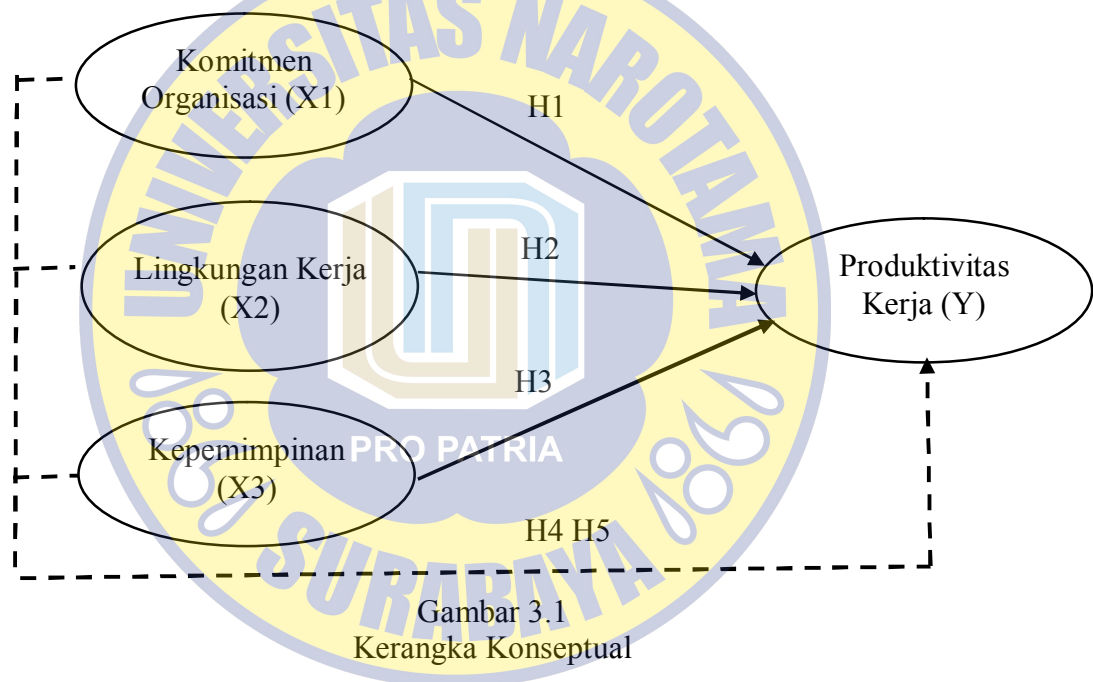


BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

3.1 Kerangka Konseptual

Mujuk 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 Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja

Penelitian tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap produktivitas telah dilakukan oleh Agitia dan Irmadiani (2022), Arinta, et al (2023), Selfiani (2023), Kristiyasari (2023), Sukmawati1 dan Mahfudiyanto (2022), Utama dan Hunik (2023). Hasil penelitian mereka membuktikan komitmen organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H1: Komitmen organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

3.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja telah dilakukan oleh Syahputra (2022), Wahyuningsih (2018), Yumna dan Pradana (2021), Widyantari (2022), dan Shafi (2023). Hasil penelitian mereka membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H2: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

2.1.3 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja

Penelitian tentang pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Aulia (2017), Kurnia dan Purba (2022), Yusro, et al (2022), Lindawati dan Sembiring (2020), Waskito dan Kartini (2021). Hasil penelitian mereka membuktikan

bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H3: Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja.

3.1.4 Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja.

Penelitian tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap produktivitas telah dilakukan oleh Agitia dan Irmadiani (2022), Arinta, et al (2023), Selfiani (2023), Kristiyasari (2023), Sukmawati1 dan Mahfudiyanto (2022), Utama dan Hunik (2023). Hasil penelitian mereka membuktikan komitmen organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja telah dilakukan oleh Syahputra (2022), Wahyuningsih (2018), Yumna dan Pradana (2021), Widyantari (2022), dan Shafi (2023). Hasil penelitian mereka membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Penelitian tentang pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Aulia (2017), Kurnia dan Purba (2022), Yusro, et al (2022), Lindawati dan Sembiring (2020), Waskito dan Kartini (2021). Hasil penelitian mereka membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis:

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

3.1.5 Pengaruh Variabel Dominan Terhadap Kinerja Anggota (Pegawai)

Sutarman, et al (2022) melakukan penelitian dengan judul “*The Effect of Competence and Organizational Commitment on Work Productivity of Indonesian Manufacturing Industries.*” Hasil penelitian ini membuktikan komitmen organisasi berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja. Sukmawati dan Mahfudiyanto melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara X Ajong Gayasan Kabupaten Jember.” Hasil penelitian ini membuktikan komitmen organisasi berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:
H5: Komitmen organisasi berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja.

