

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang akan dilakukan tersebut berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh peneliti yang lainnya sehingga penelitian yang akan dilakukan memiliki keterkaitan yang sama dan memiliki persamaan maupun perbedaan dalam objek yang akan diteliti.

1. Sari & Sugijanto (2021)

Tujuan penelitian yang dilakukan oleh Sari & Sugiyanto (2021) adalah untuk mengenali pengaruh seleksi kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan gaji di PT Karya Usaha Baru. Pada penelitian terdahulu, variabel yang digunakan adalah seleksi kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, gaji, dan kinerja karyawan. Sampel yang digunakan pada penelitian terdahulu ini adalah 154 responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian terdahulu adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari & Sugijanto (2021) adalah seleksi kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan gaji berakibat signifikan terhadap kinerja karyawan PT Karya Usaha Baru.

Terdapat persamaan penelitian yang dilakukan antara peneliti sekarang dengan peneliti yang dilakukan oleh Sari & Sugijanto (2021) terletak pada :

- a. Variabel independen yang digunakan adalah gaji dan motivasi kerja.

Perbedaan antara peneliti sekarang dan peneliti yang dilakukan oleh Sari & Sugijanto (2021) terletak pada :

- a. Variabel yang digunakan oleh peneliti terdahulu menggunakan seleksi kerja dan kepuasan kerja. Sedangkan peneliti sekarang menggunakan lingkungan kerja dan komitmen organisasional sebagai variabel independen.
- b. Peneliti terdahulu menggunakan teknik analisis data yaitu analisis linier berganda, sedangkan peneliti sekarang menggunakan analisis deskriptif, *outer model*, dan *inner model*.
- c. Peneliti terdahulu menggunakan teknik *random sampling* untuk memperoleh data. Sedangkan penelitian sekarang menggunakan teknik *purposive sampling* untuk memperoleh data.
- d. Peneliti terdahulu menggunakan lokasi penelitian di PT Karya Usaha Baru. Sedangkan peneliti sekarang menggunakan lokasi penelitian di PT Telkom Indonesia di Madura.

2. Adha, dkk (2019)

Tujuan dari penelitian yang dilakukan oleh Adha, dkk (2019) adalah untuk mengetahui motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Pada penelitian terdahulu, variabel yang digunakan adalah motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja, dan kinerja karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian terdahulu ini adalah 32 karyawan pada Dinas Sosial Kabupaten Jember. Teknik analisis data

yang digunakan dalam penelitian terdahulu adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Adha, dkk (2019) adalah motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember, sedangkan lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember.

Terdapat persamaan penelitian yang dilakukan antara peneliti sekarang dengan peneliti yang dilakukan oleh Adha, dkk (2019) terletak pada :

- a. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, dan koefisien determinasi.
- b. Variabel yang digunakan adalah motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

Perbedaan antara peneliti sekarang dan peneliti yang dilakukan oleh Adha, dkk (2019) terletak pada :

- a. Peneliti terdahulu menggunakan budaya kerja sebagai variabel independen. Sedangkan peneliti sekarang menggunakan gaji dan komitmen organisasional sebagai variabel independen.
- b. Peneliti terdahulu menggunakan asumsi klasik dan uji F. Sedangkan peneliti sekarang tidak menggunakan asumsi klasik dan uji F.
- c. Peneliti terdahulu tidak menggunakan analisis deskriptif. Sedangkan peneliti sekarang menggunakan analisis deskriptif, PLS, uji asumsi klasik, uji F, koefisien determinasi, dan uji t.

- d. Peneliti terdahulu menggunakan Dinas Sosial Kabupaten Jember sebagai lokasi penelitian. Sedangkan peneliti sekarang menggunakan PT Telkom Indonesia di Madura sebagai lokasi penelitian.

3. **Khushk (2019)**

Tujuan penelitian yang dilakukan oleh Khushk (2019) adalah untuk menemukan pengaruh antara LOC (*Locus of Control*) dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada sektor jasa di Pakistan. Pada penelitian terdahulu, variabel yang digunakan adalah LOC (*Locus of Control*), komitmen organisasional, dan kinerja karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian terdahulu ini adalah 40 responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian terdahulu ini adalah uji korelasi dan analisis deskriptif. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Khushk (2019) adalah LOC (*Locus of Control*) tidak signifikan terhadap kinerja karyawan sektor jasa di Pakistan, sedangkan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sektor jasa di Pakistan.

Terdapat persamaan penelitian yang dilakukan antara peneliti sekarang dengan peneliti yang dilakukan oleh Khushk (2019) terletak pada :

- a. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif.
- b. Variabel independen yang digunakan adalah komitmen organisasional.

Perbedaan antara peneliti sekarang dan peneliti yang dilakukan oleh Khushk (2019) terletak pada :

- a. Peneliti terdahulu menggunakan variabel LOC (*Locus of Control*) sebagai variabel independen. Sedangkan peneliti sekarang menggunakan variabel gaji, motivasi kerja, dan lingkungan kerja sebagai variabel independen.
- b. Peneliti terdahulu menggunakan sektor jasa di Pakistan sebagai lokasi penelitian. Sedangkan peneliti sekarang menggunakan PT Telkom Indonesia di Madura sebagai lokasi penelitian.
- c. Peneliti terdahulu menggunakan uji korelasi. Sedangkan peneliti sekarang menggunakan PLS yang terdiri dari *outer model* dan *inner model*.

4. Susanto (2019)

Tujuan penelitian yang dilakukan oleh Susanto (2019) adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembaka Surabaya. Pada penelitian terdahulu, variabel yang digunakan adalah motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian terdahulu ini adalah 60 responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian terdahulu adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Susanto (2019) adalah motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembaka Surabaya.

Terdapat persamaan penelitian yang dilakukan antara peneliti sekarang dengan peneliti yang dilakukan oleh Susanto (2019) terletak pada :

- a. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, dan koefisien determinasi.
- b. Variabel independen yang digunakan adalah motivasi kerja.

Perbedaan antara peneliti sekarang dan peneliti yang dilakukan oleh Susanto (2019) terletak pada :

- a. Variabel yang digunakan oleh peneliti terdahulu adalah kepuasan kerja dan disiplin kerja sebagai variabel independen. Sedangkan peneliti sekarang menggunakan lingkungan kerja dan komitmen organisasional sebagai variabel independen.
- b. Peneliti terdahulu menggunakan analisis linier berganda, sedangkan peneliti sekarang menggunakan *outer model* dan *inner model* dengan PLS.
- c. Peneliti terdahulu menggunakan PT Rembaca Surabaya sebagai lokasi penelitian. Sedangkan peneliti sekarang menggunakan PT Telkom Indonesia di Madura sebagai lokasi penelitian.

5. **Abdirahman, dkk (2018)**

Tujuan dari penelitian yang dilakukan oleh Abdirahman, dkk (2018) adalah untuk menguji hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada staff administratif di universitas wilayah utara Malaysia. Pada penelitian terdahulu ini, variabel yang digunakan adalah keseimbangan kehidupan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan kinerja karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian terdahulu adalah 271 staff administrasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian terdahulu ini adalah uji reliabilitas, analisis deskriptif,

analisis korelasi pearson, dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Abdirahman, dkk (2018) adalah keseimbangan kehidupan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada staff administrasi di universitas wilayah utara Malaysia.

Terdapat persamaan penelitian yang dilakukan antara peneliti sekarang dengan peneliti yang dilakukan oleh Abdirahman, dkk (2018) terletak pada :

- a. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji reliabilitas dan analisis deskriptif.
- b. Variabel independen yang digunakan adalah komitmen organisasional.

Perbedaan antara peneliti sekarang dan peneliti yang dilakukan oleh Abdirahman, dkk (2018) terletak pada :

- a. Variabel yang digunakan peneliti terdahulu adalah keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel independen. Sedangkan peneliti sekarang menggunakan variabel gaji, motivasi kerja, dan lingkungan kerja sebagai variabel independen.
- b. Teknik analisis data yang digunakan peneliti terdahulu adalah uji korelasi pearson. Sedangkan peneliti sekarang menggunakan teknik analisis data yaitu PLS dengan *outer model* dan *inner model*.
- c. Peneliti terdahulu menggunakan universitas wilayah utara di Malaysia sebagai lokasi penelitian. Sedangkan peneliti sekarang menggunakan PT Telkom Indonesia di Madura sebagai lokasi penelitian.

6. Hanafi & Yohana (2017)

Tujuan dari penelitian yang dilakukan oleh Hanafi & Yohana (2017) adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, motivasi terhadap kepuasan kerja, motivasi terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT BNI *Life Insurance*. Pada penelitian terdahulu ini, variabel yang digunakan adalah motivasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian terdahulu adalah 220 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah menggunakan statistik inferensial berupa data parametrik dan SEM (*Structural Equation Modelling*). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hanafi & Yohana (2017) adalah variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Terdapat persamaan penelitian yang dilakukan antara peneliti sekarang dengan peneliti yang dilakukan oleh Hanafi & Yohana (2017) terletak pada :

- a. Variabel independen yang digunakan adalah lingkungan kerja.

Perbedaan antara peneliti sekarang dan peneliti yang dilakukan oleh Hanafi & Yohana (2017) terletak pada :

- a. Teknik analisis data yang digunakan peneliti terdahulu menggunakan statistik inferensial berupa data parametrik dan SEM (*Structural Equation Modelling*). Sedangkan peneliti sekarang menggunakan analisis deskriptif dan PLS dengan *outer model* dan *inner model*.
- b. Variabel yang digunakan peneliti dahulu adalah motivasi sebagai variabel independen. Sedangkan peneliti sekarang menggunakan variabel gaji, motivasi kerja, dan komitmen organisasional sebagai variabel independen.
- c. Peneliti terdahulu menggunakan PT BNI *Life Insurance* sebagai lokasi penelitian. Sedangkan peneliti sekarang menggunakan PT Telkom Indonesia di Madura sebagai lokasi penelitian.

7. **Haeruddin (2017)**

Tujuan dari penelitian yang dilakukan oleh Haeruddin (2017) adalah mengetahui pengaruh kompensasi secara finansial, termasuk gaji dan insentif karyawan terhadap kinerja karyawan dan *Organisational Citizenship Behaviour* (OCB). Pada penelitian tersebut, variabel yang digunakan adalah gaji, insentif, dan kinerja karyawan. Sampel yang digunakan adalah lima puluh orang karyawan dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Haeruddin (2017) adalah gaji tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Grend Clarion di Kota Makassar, sedangkan insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Grend Clarion di Kota Makassar.

Terdapat persamaan antara peneliti sekarang dengan peneliti yang dilakukan oleh Haeruddin (2017) terletak pada:

- a. Variabel independen yang digunakan adalah gaji.
- b. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner.

Perbedaan antara peneliti sekarang dan peneliti yang dilakukan oleh Haeruddin (2017) terletak pada :

- a. Peneliti terdahulu menggunakan Hotel Grend Clarion di Kota Makassar sebagai lokasi penelitian. Sedangkan peneliti sekarang menggunakan PT Telkom Indonesia di Madura sebagai lokasi penelitiannya.
- b. Peneliti terdahulu menggunakan analisis regresi linier berganda, sedangkan peneliti sekarang menggunakan analisis deskriptif dan PLS dengan *outer model* dan *inner model*.
- c. Variabel yang digunakan peneliti terdahulu adalah insentif sebagai variabel independen. Sedangkan peneliti sekarang menggunakan motivasi kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional sebagai variabel independen.
- d. Peneliti terdahulu tidak menggunakan analisis deskriptif. Sedangkan peneliti sekarang menggunakan analisis deskriptif.
- e. Uji yang dilakukan oleh peneliti sekarang adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji koefisien determinasi, uji validitas, uji reliabilitas, uji F, dan uji t.

8. Ndungu (2017)

Tujuan dari penelitian yang dilakukan oleh Ndungu (2017) adalah untuk mengetahui pengaruh penghargaan dan pengakuan terhadap kinerja karyawan di Universitas Kenyatta. Pada penelitian tersebut, variabel yang digunakan adalah penghargaan ekstrinsik dan penghargaan intrinsik, pengakuan (yang melibatkan non-tunai penghargaan dan tunjangan sosial), penghargaan finansial (seperti bonus kinerja), lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan, kinerja karyawan (variabel dependen), dan politik, praktik sosial budaya, budaya organisasi dan iklim hubungan industrial (variabel intervening). Sampel yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah tiga ratus tiga puluh dua responden dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah deskriptif statistik, statistik inferensial (Produk Pearson Koefisien Korelasi Momen) dan distandarisasi regresi berganda. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ndungu (2017) adalah penghargaan intrinsik, penghargaan ekstrinsik, penghargaan keuangan, penghargaan pengakuan (*recognition reward*), lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terdapat pengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Terdapat persamaan antara peneliti sekarang dengan peneliti yang dilakukan oleh Ndungu (2017) terletak pada:

- a. Variabel independen yang digunakan adalah lingkungan kerja.
- b. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner.

Perbedaan antara peneliti sekarang dan peneliti yang dilakukan oleh Ndungu (2017) terletak pada :

- a. Peneliti terdahulu menggunakan penghargaan (*reward*) ekstrinsik, penghargaan intrinsik, penghargaan pengakuan (*recognition reward*), penghargaan keuangan (*financial rewards*), dan gaya kepemimpinan sebagai variabel independen. Sedangkan peneliti sekarang menggunakan gaji, motivasi kerja, dan komitmen organisasional sebagai variabel independen.
- b. Teknik analisis data yang digunakan peneliti terdahulu adalah statistik inferensial (Produk Pearson Koefisien Korelasi Momen) dan distandarisasi regresi berganda. Sedangkan peneliti sekarang menggunakan PLS.
- c. Peneliti terdahulu menggunakan Universitas Kenyatta sebagai lokasi penelitian. Sedangkan peneliti sekarang menggunakan PT Telkom Indonesia di Madura sebagai lokasi penelitiannya.

9. Novita, dkk (2016)

Tujuan dari penelitian yang dilakukan oleh Novita, dkk (2016) adalah untuk mengetahui pengaruh secara signifikan dan simultan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang. Pada penelitian terdahulu ini, variabel yang digunakan adalah kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan kinerja karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian terdahulu ini adalah 59 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, uji F, uji t, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Novita, dkk (2016) adalah adanya pengaruh secara simultan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja

karyawan, tetapi kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Terdapat persamaan antara peneliti sekarang dengan peneliti yang dilakukan oleh Novita, dkk (2016) terletak pada :

- a. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan koefisien determinasi.
- b. Variabel independen yang digunakan adalah komitmen organisasional.

Perbedaan antara peneliti sekarang dan peneliti yang dilakukan oleh Novita, dkk (2016) terletak pada :

- a. Variabel independen yang digunakan oleh peneliti terdahulu adalah kepuasan kerja, sedangkan variabel independen yang digunakan peneliti sekarang adalah gaji, motivasi kerja, dan lingkungan kerja.
- b. Peneliti terdahulu menggunakan analisis regresi linier berganda, sedangkan teknik analisis data yang digunakan oleh peneliti sekarang adalah PLS.
- c. Peneliti terdahulu menggunakan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang sebagai lokasi penelitian. Sedangkan peneliti sekarang menggunakan PT Telkom Indonesia di Madura sebagai lokasi penelitian.

10. Subianto (2016)

Tujuan dari penelitian yang dilakukan oleh Subianto (2016) adalah untuk mengetahui pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT

Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat. Pada penelitian ini variabel yang digunakan adalah gaji, insentif, dan kinerja karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah tiga puluh responden menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Subianto (2016) adalah gaji dan insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Terdapat persamaan antara peneliti sekarang dengan peneliti yang dilakukan oleh Subianto (2016) terletak pada :

- a. Variabel independen yang digunakan adalah gaji.
- b. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner.

Perbedaan antara peneliti sekarang dan peneliti yang dilakukan oleh Subianto (2016) terletak pada :

- a. Peneliti terdahulu menggunakan PT Serba Mulia Auto sebagai lokasi penelitian. Sedangkan peneliti sekarang menggunakan PT Telkom Indonesia di Madura sebagai lokasi penelitian.
- b. Peneliti terdahulu menggunakan analisis regresi linier berganda sebagai teknik analisis data. Sedangkan peneliti sekarang menggunakan analisis deskriptif dan PLS.

Tabel 2.1

RINGKASAN PENELITIAN TERDAHULU

No	Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1.	Sari & Sugijanto (2021)	Kinerja Karyawan	Seleksi Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Gaji	154 responden	Analisis Regresi Linier Berganda	Seleksi Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Gaji berakibat signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Karya Usaha Baru.
2.	Adha, dkk (2019)	Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja	32 karyawan pada Dinas Sosial Kabupaten Jember	Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, uji t, uji F, dan Koefisien Determinasi	Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember, sedangkan Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Sosial Kabupaten Jember.
3.	Khushk (2019)	Kinerja Karyawan	LOC (<i>Locus of Control</i>) dan Komitmen Organisasional	40 responden	Uji Korelasi dan Analisis Deskriptif	LOC (<i>Locus of Control</i>) tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan sektor jasa di Pakistan, sedangkan Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan sektor jasa di Pakistan.
4.	Susanto (2019)	Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja	60 responden	Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Deskriptif, Analisis Regresi Linier Berganda, uji t, uji F, dan Koefisien Determinasi	Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembaka Surabaya.

Sumber : Diolah

Tabel 2.1
RINGKASAN PENELITIAN TERDAHULU

No	Nama Peneliti	Topik	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
5.	Abdirahman, dkk (2018)	Kinerja Karyawan	Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional	271 staff administrasi	Uji Reliabilitas, Analisis Deskriptif, Analisis Korelasi Pearson, dan Analisis Regresi Linier Berganda	Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada staff administrasi di Universitas wilayah utara Malaysia
6.	Hanafi & Yohana (2017)	Kinerja Karyawan	Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja	220 orang	Statistik Inferensial berupa data parametrik dan SEM (<i>Structural Equation Modelling</i>)	Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan dimediasi oleh Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan dimediasi oleh Kepuasan Kerja, dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Sumber : Diolah

Tabel 2.1
RINGKASAN PENELITIAN TERDAHULU

No	Nama Peneliti	Topik	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
7.	Haeruddin (2017)	Kinerja Karyawan	Gaji dan Insentif	50 orang karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	Gaji tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grend Clarion di Kota Makassar, sedangkan Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grend Clarion di Kota Makassar.
8.	Ndungu (2017)	Kinerja Karyawan	Penghargaan Ekstrinsik dan Penghargaan Intrinsik, Pengakuan (yang melibatkan non-tunai penghargaan dan tunjangan sosial), Penghargaan Finansial (seperti bonus kinerja), Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan, dan Politik, Praktik Sosial Budaya, Budaya Organisasi dan Iklim Hubungan Industrial (variabel intervening).	332 responden	Deskriptif Statistik, Statistik Inferensial (Produk Pearson Koefisien Korelasi Momen) dan Distandarisasi Regresi Berganda	Penghargaan Intrinsik, Penghargaan Ekstrinsik, Penghargaan Keuangan, Penghargaan Pengakuan (<i>recognition reward</i>), Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terdapat pengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
9.	Novita, dkk (2016)	Kinerja Karyawan	Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional	59 karyawan	Analisis Deskriptif, Analisis Regresi Linier Berganda, uji F, uji t, dan Koefisien Determinasi	Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional berpengaruh simultan terhadap Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan Komitmen Organisasional tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 2.1
RINGKASAN PENELITIAN TERDAHULU

No	Nama Peneliti	Topik	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
10.	Subianto (2016)	Kinerja Karyawan	Gaji dan Insentif	30 responden	Analisis Regresi Linier Berganda	Gaji dan Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat.

Sumber : Diolah

2.2 Landasan Teori

2.2.1 *Teori Reinforcement*

Teori reinforcement ini dikemukakan oleh B.F. Skinner dan rekan-rekannya. Fokus pada teori ini adalah apa yang terjadi kepada seorang individu ketika mereka bertindak. Menurut Sutton & Barto (2018, p. 6), di samping individu dan lingkungan, seseorang dapat mengidentifikasi empat elemen utama dalam teori *reinforcement*, antara lain kebijakan, *reward signal*, nilai fungsi, dan model lingkungan (opsional).

Kebijakan menentukan cara individu berperilaku pada waktu tertentu. Kebijakan adalah gambaran dari keadaan lingkungan yang dirasakan hingga tindakan yang akan diambil ketika di suatu daerah tersebut. Kebijakan merupakan inti dari penentuan perilaku seseorang. *Reward signal* mendefinisikan tujuan dari masalah teori *reinforcement*. Satu-satunya tujuan dari setiap individu melakukan suatu pekerjaan adalah memaksimalkan *reward signal* yang diterima dalam waktu

jangka panjang. *Reward signal* merupakan dasar utama untuk mengubah kebijakan.

Fungsi nilai menentukan apa yang baik dalam jangka panjang. Nilai dari setiap individu pasti berbeda-beda di dalam suatu lingkungan. Oleh karena itu, setiap individu harus mempunyai nilai yang baik di masyarakat maupun di lingkungan pekerjaan. Model lingkungan memungkinkan membuat kesimpulan tentang bagaimana lingkungan akan membuat kita berperilaku di suatu lingkungan tersebut, baik lingkungan masyarakat maupun lingkungan pekerjaan.

Penelitian ini menggunakan teori *reinforcement* karena teori tersebut sesuai dengan kinerja individu. Kinerja individu merupakan perilaku atau tindakan seorang individu dalam bekerja untuk memaksimalkan pekerjaannya.

2.2.2 Kinerja Individu

Menurut Helmawati, dkk (2017), kinerja individu adalah tingkat kemampuan atau hasil kerja dari seorang karyawan ketika ia bekerja di suatu perusahaan dalam waktu tertentu. Penilaian kinerja individu dilakukan oleh seorang karyawan yang bekerja di suatu perusahaan. Berbeda dengan kinerja karyawan. Penilaian kinerja karyawan dilakukan oleh pimpinan perusahaan yang menilai setiap karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Kinerja individu bisa meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi. Kinerja seorang karyawan bisa dikatakan baik apabila karyawan tersebut memiliki keahlian tertentu, siap untuk bekerja, adanya gaji yang layak dan harapan di masa yang akan datang.

Tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan bisa dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Kinerja akan selalu menjadi permasalahan yang terjadi dalam suatu organisasi. Organisasi atau perusahaan akan berhasil apabila mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas. Faktor-faktor kinerja individu bisa berasal dari perbedaan minat, sikap, jenis kebutuhan dan yang lainnya. Selain itu, faktor situasi kerja juga bisa memengaruhi kinerja individu. Situasi kerja yang mendukung, misalnya seperti fasilitas yang memadai, ruangan yang nyaman, adanya pengakuan atas prestasi yang diraih karyawan.

Menurut Indrasari (2017, p. 57-58), konsep yang bisa dijadikan acuan tentang penilaian kinerja individu diantaranya faktor kualitas kerja, faktor kuantitas kerja, faktor pengetahuan, faktor keandalan, faktor kehadiran, dan faktor kerjasama. Faktor kualitas kerja bisa dilihat dari ketelitian dan kerapian seorang karyawan dalam bekerja, kecepatan menyelesaikan pekerjaan, keterampilan dan kecakapan kerja. Faktor kuantitas kerja diukur dari kemampuan mencapai target dalam pekerjaan baru dari seorang karyawan. Faktor pengetahuan berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam memahami tugas-tugas mereka. Faktor keandalan diukur dari cara karyawan andal dalam melaksanakan tugasnya. Faktor kehadiran dilihat dari karyawan yang rutin menghadiri acara di kantor atau perusahaan. Faktor kerjasama dilihat dari bagaimana karyawan dapat bekerjasama dengan rekan lainnya dalam suatu perusahaan.

Kinerja individu termasuk fungsi nilai dalam teori *reinforcement* karena kinerja individu merupakan perilaku seseorang ketika karyawan tersebut

bekerja di perusahaan. Fungsi nilai berkaitan dengan nilai-nilai atau ajaran yang sudah ada di dalam diri individu tersebut.

2.2.3 Gaji

Gaji merupakan sejumlah uang pokok yang diberikan oleh perusahaan. Setiap individu yang bekerja di suatu perusahaan akan diberikan imbalan atas jasa terhadap karyawan. Biasanya, setiap individu akan menerima gaji sebulan sekali. Menurut Moehariono (2012, p. 87), ada kemungkinan bahwa gaji yang diberikan oleh perusahaan akan mengalami penurunan. Hal ini disebabkan kemungkinan presensi absensi karyawan tidak bekerja selama satu bulan penuh sehingga karyawan tidak melakukan pekerjaannya. Gaji dikatakan sebagai aspek penerima kerja karena tinggi rendahnya gaji yang diberikan perusahaan kepada setiap karyawan akan mempengaruhi tingkat kinerja individu. Semakin tinggi jumlah gaji yang diterima seseorang, maka ada kecenderungan lebih meningkatkan kinerja dan selalu berprestasi dalam perusahaan tersebut. Gaji juga bisa dikatakan sebagai aspek pemberi kerja. Apabila dalam suatu perusahaan tersebut memberikan gaji yang terlalu tinggi dengan jumlah yang tidak wajar kepada setiap karyawan, maka semakin tinggi juga biaya yang harus dikeluarkan perusahaan tersebut untuk menggaji karyawannya. Namun, apabila gaji yang diberikan terlalu rendah, maka dikhawatirkan perusahaan tersebut sulit untuk mencari karyawan. Macam-macam gaji ada 4 macam, antara lain gaji pokok, tunjangan, insentif, dan bonus tahunan. Gaji pokok adalah gaji yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sesuai dengan jabatan masing-masing karyawan. Biasanya, gaji yang

diberikan perusahaan tersebut sebulan sekali. Berbeda dengan tunjangan, tunjangan diberikan kepada karyawan sesuai kebutuhan karyawan. Misalnya, berupa tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, dan lain sebagainya. Insentif adalah sejumlah dana yang diberikan kepada karyawan ketika karyawan tersebut berprestasi. Bonus tahunan diberikan kepada karyawan dalam periode setahun apabila perusahaan tersebut mengalami untung. Pemberian bonus tahunan tersebut disesuaikan dengan jabatan masing-masing karyawan.

Variabel gaji termasuk kebijakan dalam teori *reinforcement* karena gaji yang diberikan kepada karyawan merupakan kebijakan dari perusahaan mengenai besarnya gaji yang diberikan oleh perusahaan tersebut. Perusahaan menetapkan besarnya gaji yang diberikan tergantung dengan jabatan masing-masing karyawan. Semakin tinggi jabatan seorang karyawan, maka semakin besar pula gaji yang diberikan dan kinerja dari karyawan tersebut juga semakin besar karena mempunyai tanggung jawab yang besar.

2.2.4 Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam diri sendiri untuk bisa melakukan suatu pekerjaan atau niat. Menurut David Mc. Clelland dalam Sutrisno (2016) menjelaskan bahwa motivasi adalah suatu kondisi dimana seseorang merasa terdorong melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh untuk mencapai prestasi yang ingin dicapai. Ada tiga komponen yang digunakan untuk memotivasi kerja seseorang, yaitu *need for achievement*, *need for affiliation*, dan

need for power. *Need for achievement* adalah kebutuhan untuk meraih sukses di masa depan. *Need for achievement* berhubungan erat dengan pekerjaan dan mengajak manusia untuk berperilaku dalam meraih sukses tersebut. *Need for affiliation* adalah kebutuhan untuk peduli dalam hubungan orang lain, biasanya berhubungan secara akrab dengan orang lain. *Need for power* adalah kebutuhan untuk mengajak dan mempengaruhi orang-orang sekitar, biasanya pelaku tersebut tidak peduli dengan orang lain tersebut dan tidak peduli perasaan orang lain tersebut. Dalam bekerja, kita harus memiliki motivasi kerja yang tinggi agar bisa meningkatkan kinerja individu kita. Akan tetapi, motivasi kerja yang terlalu tinggi juga bisa membawa dampak negatif bagi diri sendiri maupun orang lain. Dampak bagi diri sendiri adalah tidak disenangi oleh rekan kerja maupun orang lain. Sedangkan dampak bagi orang lain adalah merasa tidak diperdulikan dan tidak peduli terhadap perasaan orang lain tersebut.

Variabel motivasi kerja termasuk fungsi nilai dan *reward signal* dalam teori *reinforcement* karena motivasi kerja seorang karyawan dipengaruhi oleh nilai-nilai individu yang ada di sekitar masyarakat tempat ia tinggal dan lingkungan tempat ia bekerja. Seorang karyawan yang mempunyai motivasi kerja akan cenderung bersemangat dalam bekerja dan hal tersebut bisa meningkatkan kinerja individu dan akhirnya timbul *reward signal* karena karyawan tersebut bersemangat dalam bekerja.

2.2.5 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kondisi di sekitar yang ada di tempat kerja. Menurut Sedarmayanti (2011), lingkungan kerja merupakan kondisi dimana di tempat kerja terdapat peralatan dan perlengkapan yang digunakan saat bekerja serta pengatur kerjanya baik sesuai dengan kebijakan perusahaan. Lingkungan kerja juga bisa menjadi penentu kinerja individu. Apabila karyawan tersebut bekerja pada lingkungan yang baik, maka karyawan tersebut bisa mengalami peningkatan kinerja individu. Akan tetapi, apabila karyawan tersebut bekerja pada lingkungan kerja yang kurang baik, maka karyawan tersebut akan mengalami penurunan kinerja individu. Hal tersebut dikarenakan lingkungan kerja yang tidak mendukung dalam perusahaan tersebut sehingga menyebabkan kinerja individu menurun.

Lingkungan kerja terbagi dalam dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah kondisi di tempat kerja yang berbentuk fisik, misalnya peralatan kantor dan perlengkapan kantor. Lingkungan kerja non fisik adalah kondisi tempat kerja yang berhubungan dengan urusan pekerjaan, misalnya hubungan pimpinan dengan karyawan maupun hubungan antar karyawan. Jadi, lingkungan kerja tersebut juga bisa menjadi penentu dalam kinerja individu. Perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang baik agar perusahaan tersebut menjadi perusahaan yang sukses.

Variabel lingkungan kerja termasuk model lingkungan dalam teori *reinforcement* karena lingkungan kerja akan menentukan bagaimana sikap dan perilaku karyawan ketika bekerja di perusahaan. Lingkungan kerja menjadi

penentu kinerja individu. Apabila karyawan tersebut nyaman bekerja di perusahaan, maka akan meningkatkan keberhasilan suatu perusahaan.

2.2.6 Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional adalah kondisi dimana karyawan memihak kepada perusahaan tempat ia bekerja serta ingin mewujudkan keinginan perusahaan tersebut. Menurut Ping, dkk (2012), karyawan yang memiliki komitmen akan cenderung memiliki tanggung jawab kepada perusahaan. Ketika karyawan memiliki komitmen yang tinggi, maka mereka akan puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Apabila karyawan tersebut memiliki tingkat komitmen organisasional yang rendah, maka akan cenderung kurang bertanggung jawab terhadap perusahaan. Komitmen organisasional juga semakin sulit diterapkan karena pada beberapa perusahaan menerapkan sistem kontrak dimana karyawan hanya bekerja di perusahaan tersebut sampai dengan batas waktu yang ditentukan. Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional seperti jabatan yang dimiliki seorang karyawan dan gaya kepemimpinan. Jabatan yang dimiliki seorang karyawan secara langsung akan mempengaruhi tingkat komitmen organisasional. Semakin tinggi jabatan seseorang, maka komitmen organisasional akan semakin tinggi juga karena adanya tanggung jawab yang besar yang harus dilakukan oleh karyawan tersebut. Gaya kepemimpinan juga menjadi faktor komitmen organisasional karena berkaitan dengan sikap dan perilaku pimpinan terhadap karyawan tersebut. Apabila sikap pimpinan terhadap karyawannya baik,

maka akan mendorong terbentuknya komitmen organisasional yang baik. Komitmen organisasional secara tidak langsung akan muncul dalam diri karyawan dengan berbagai faktor, misalnya keuangan dan lamanya bekerja.

Variabel komitmen organisasional termasuk model lingkungan dalam teori *reinforcement* karena karyawan yang mempunyai komitmen dengan perusahaan dipengaruhi oleh situasi di tempat kerja, misalnya hubungan pimpinan dengan karyawan yang baik. Apabila terjalin hubungan yang baik, maka karyawan tersebut merasa bertanggung jawab kepada perusahaan.

2.3 Hubungan antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Gaji terhadap Kinerja Individu

Gaji merupakan imbalan jasa yang diberikan kepada karyawan atas pekerjaannya. Gaji pada setiap jabatan seseorang berbeda-beda tergantung jabatan masing-masing. Semakin tinggi jabatan seseorang di perusahaan tersebut, maka semakin besar pula gaji karyawan tersebut. Jabatan seseorang berkaitan dengan kinerja individu. Semakin tinggi jabatan seseorang, maka tanggung jawab karyawan tersebut semakin besar dan akan menyebabkan pengaruh yang besar bagi kinerja individu tersebut. Begitu juga dengan hubungannya dengan gaji dan kinerja individu.

Semakin tinggi gaji yang diperoleh seseorang, maka kinerja individu semakin tinggi dalam suatu perusahaan karena mengemban tanggung jawab yang besar. Gaji yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan tingkat tanggung

jawabnya masing-masing. Oleh karena itu, apabila dalam suatu perusahaan terdapat jabatan yang tinggi, maka mereka akan memiliki gaji, tanggung jawab, dan kinerja individu yang tinggi pula. Seseorang cenderung bekerja lebih keras apabila dalam suatu perusahaan memperoleh gaji yang besar. Mereka dituntut untuk menyelesaikan tugasnya sebaik mungkin agar gaji mereka tidak dipotong.

Pengaruh gaji terhadap kinerja individu tersebut menggunakan teori *reinforcement*. Teori *reinforcement* mempelajari tentang perilaku manusia yang menimbulkan akibat dari perilaku yang dilakukan tersebut. Pengaruh gaji terhadap kinerja individu termasuk kebijakan dalam teori *reinforcement*. Besarnya gaji yang diberikan kepada karyawan setiap bulan akan mendorong kinerja individu dalam perusahaan. Apabila gaji yang diberikan kepada karyawan cenderung besar, maka karyawan akan menjadi lebih bekerja keras agar mendapatkan gaji yang lebih besar dari sebelumnya. Peningkatan kinerja individu merupakan akibat dari gaji yang diberikan perusahaan setiap bulan. Hal tersebut berarti bahwa gaji menimbulkan pengaruh terhadap kinerja individu. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sari & Sugijanto (2021) dan Subianto (2016) menyatakan bahwa gaji memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Individu

Motivasi kerja adalah dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Semakin tinggi motivasi kerja seorang karyawan, maka akan meningkatkan kinerja individu. Sebaliknya, apabila karyawan tersebut memiliki

motivasi kerja yang rendah, maka akan mengakibatkan kinerja individu tersebut rendah. Motivasi kerja juga dipengaruhi oleh kebiasaan kita dalam melakukan suatu pekerjaan. Hubungan antar rekan kerja dan hubungan dengan pimpinan juga bisa menjadi pendorong bagi karyawan tersebut untuk meningkatkan motivasi kerja.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja individu menggunakan teori *reinforcement*. Teori *reinforcement* mempelajari tentang perilaku manusia yang menimbulkan akibat dari perilaku yang dilakukan tersebut. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja individu termasuk fungsi nilai dan *reward signal* dalam teori *reinforcement*. Karyawan yang memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja akan menyebabkan kinerja individu meningkat. Peningkatan kinerja individu merupakan akibat dari motivasi kerja. Hal tersebut berarti bahwa motivasi kerja menimbulkan pengaruh terhadap kinerja individu. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sari & Sugijanto (2021) dan Susanto (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Individu

Lingkungan kerja adalah kondisi di sekitar tempat kerja atau perusahaan. Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja individu. Apabila lingkungan kerja baik, maka akan meningkatkan kinerja individunya. Sebaliknya, apabila di lingkungan kerja kurang baik, seperti tidak ada koordinasi antara

pimpinan terhadap karyawan atau hubungan antar karyawan renggang, maka kinerja individu tersebut menurun.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja individu menggunakan teori *reinforcement*. Teori *reinforcement* mempelajari tentang perilaku manusia yang menimbulkan akibat dari perilaku yang dilakukan tersebut. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja individu termasuk model lingkungan dalam teori *reinforcement*. Lingkungan kerja yang baik akan membawa pengaruh yang baik terhadap kinerja individu. Karyawan akan lebih tenang dan bisa lebih kreatif apabila lingkungan kerjanya baik. Hal tersebut menyebabkan adanya peningkatan kinerja individu. Peningkatan kinerja individu merupakan akibat dari lingkungan kerja tersebut. Oleh karena itu, lingkungan kerja menimbulkan pengaruh terhadap kinerja individu. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Adha, dkk (2019) dan Ndungu (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

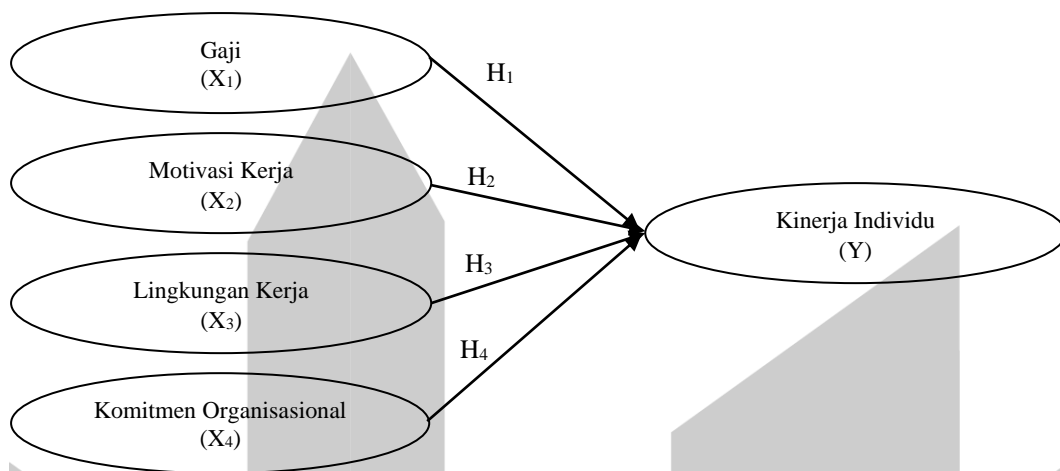
2.3.4 Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Individu

Komitmen organisasional adalah sikap karyawan yang memihak kepada perusahaan. Apabila seorang karyawan tersebut memiliki komitmen organisasional yang tinggi, maka ia akan merasa memiliki tanggung jawab yang besar terhadap perusahaannya dan akibatnya bisa membuat kinerja individu meningkat. Sebaliknya, apabila seorang karyawan tersebut memiliki komitmen organisasional yang rendah, maka ia tidak memiliki rasa tanggung jawab kepada perusahaan dan akibatnya kinerja individu tersebut menurun.

Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja individu menggunakan teori *reinforcement*. Teori *reinforcement* mempelajari tentang perilaku manusia yang menimbulkan akibat dari perilaku yang dilakukan tersebut. Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja individu termasuk model lingkungan dalam teori *reinforcement*. Seorang karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan, maka akan berpengaruh terhadap kinerja individu. Karyawan tersebut selalu memprioritaskan perusahaan tempat ia bekerja sehingga bisa menyebabkan adanya peningkatan kinerja individu. Peningkatan kinerja individu merupakan akibat dari komitmen organisasional tersebut. Hal tersebut berarti bahwa komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja individu. Penelitian yang dilakukan oleh Khushk (2019) dan Abdirahman, dkk (2018) menyatakan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran ini dibuat agar mengetahui konsep dan pengaruh antara masing-masing variabel independen dengan variabel dependen. Pada penelitian ini menyatakan bahwa apakah variabel independen yaitu gaji, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja individu. Pada gambar 2.1 akan diketahui kerangka pemikiran pada penelitian ini. Berikut adalah gambar 2.1 :



Sumber : Diolah

Gambar 2.1

KERANGKA PEMIKIRAN

Gaji (X₁) berpengaruh terhadap Kinerja Individu (Y) karena semakin besar gaji yang diterima seseorang, maka akan mendorong karyawan tersebut untuk meningkatkan kinerjanya. Motivasi Kerja (X₂) berpengaruh terhadap Kinerja Individu (Y) karena karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi, maka akan cenderung meningkatkan kinerja karyawannya. Lingkungan Kerja (X₃) berpengaruh terhadap Kinerja Individu (Y) karena apabila karyawan nyaman dengan keadaan di sekitar tempat kerjanya, maka karyawan tersebut bisa meningkatkan kinerja individu. Komitmen Organisasional (X₄) berpengaruh terhadap Kinerja Individu (Y) karena karyawan yang memiliki komitmen organisasional akan memiliki rasa tanggung jawab sehingga akan meningkatkan kinerja individu.

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, dan kerangka pemikiran serta didukung oleh penelitian terdahulu, maka hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

- H₁ : Gaji (X₁) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Individu (Y) pada Departemen *Finance* PT Telkom Indonesia di Madura.
- H₂ : Motivasi Kerja (X₂) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Individu (Y) pada Departemen *Finance* PT Telkom Indonesia di Madura.
- H₃ : Lingkungan Kerja (X₃) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Individu (Y) pada Departemen *Finance* PT Telkom Indonesia di Madura.
- H₄ : Komitmen Organisasional (X₄) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Individu (Y) pada Departemen *Finance* PT Telkom Indonesia di Madura.