

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. *Job Performance*

Job performance merupakan aspek penting dalam suatu organisasi yang mencerminkan efektivitas dari seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya. Menurut Idris et al. (2020) *Job performance* didefinisikan sebagai pencapaian dan kontribusi dari individu yang dapat diukur, seperti tingkat absen, keterlambatan, dan kepatuhan karyawan terhadap organisasi. *Job performance* juga mencakup hasil pekerjaan yang dicapai oleh individu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Menurut Wang et al. (2022) *job performance* didefinisikan sebagai efektivitas seorang individu dalam melaksanakan peran dan tanggung jawab pekerjaannya. *Job performance* merupakan suatu indikator yang dapat digunakan untuk menilai seberapa baik karyawan menjalankan tanggung jawabnya. Biasanya penilaian ini meliputi, tingkat profesionalisme, konsistensi, ketepatan, dan kualitas seorang individu dalam menyelesaikan tugasnya. Dengan demikian, *job performance* tidak hanya dilihat dari hasil akhir, akan tetapi juga dari proses kerja dan kepatuhan karyawan terhadap standar yang telah ditetapkan oleh organisasi dimana mereka bekerja.

2.1.1.1. Dimensi *Job Performance*

Menurut Borman (1993) dalam (Sudha et al., 2024) *job performance* terdiri dari dua dimensi utama, yaitu:

1. *Task Performance*, yaitu seberapa efektif seorang karyawan dapat menjalankan tugas-tugas spesifik yang berkontribusi langsung terhadap proses teknis organisasi. *Task performance* berkaitan dengan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya dalam organisasi. *Task performance* biasanya dapat diukur melalui pencapaian target dan efisiensi kerja karyawan dalam organisasi.
2. *Adaptive Performance*, yaitu kemampuan seorang karyawan untuk menyesuaikan diri dengan situasi kerja yang baru dan dapat menghadapi tantangan dengan fleksibel. *Adaptive performance* berkaitan dengan seberapa efektif individu dapat beradaptasi dengan perubahan, seperti perkembangan teknologi dan lingkungan baru dalam organisasi.

2.1.1.2. Faktor yang Mempengaruhi *Job Performance*

Menurut Sudha et al. (2024) terdapat juga beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya *job performance*, yaitu:

1. Komitmen organisasi, komitmen terhadap organisasi yang baik dapat meningkatkan *job performance* seorang karyawan.

2. *Financial reward*, pemberian *financial reward* yang adil dan kompetitif dapat berkontribusi pada peningkatan motivasi dan kinerja.

2.1.1.3. Dampak *Job Performance*

job performance yang baik dapat berdampak signifikan terhadap individu dan organisasi secara keseluruhan. Bagi individu dengan *job performance* yang baik, hal ini dapat membuka peluang karier yang lebih luas dan mungkin dapat memberikan pencapaian yang lebih besar. Sementara dalam konteks organisasi, *job performance* dapat membantu organisasi untuk mencapai tujuan dan memperkuat daya saing pada pasar. Oleh karena itu, *job performance* sangat penting bagi individu maupun organisasi untuk menentukan masa depannya.

2.1.2. *Financial Reward*

Financial reward merupakan bentuk penghargaan atau kompensasi dalam bentuk uang yang diberikan kepada individu sebagai hasil dari kinerja atau pencapaian tertentu. Menurut Wulan & Wua (2015) dalam lingkup manajemen sumber daya manusia, pemberian *reward* sering kali dianggap sebagai sistem yang dirancang untuk mengelola kompensasi karyawan yang sudah memberikan layanan atau menyelesaikan tugasnya. *Financial reward* biasanya dapat diberikan dalam berbagai bentuk, mulai dari gaji pokok, bonus, tunjangan kesehatan, hingga dana pensiun.

Pada suatu organisasi biasanya *financial reward* dapat bersifat jangka panjang maupun pendek, tergantung dari tujuan organisasi dalam mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawannya. Menurut Seng & Arumugam (2017) *financial reward* dianggap sebagai salah satu alat yang paling efisien bagi organisasi untuk memotivasi karyawan agar bekerja dengan baik dan mempengaruhi perilaku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih besar. Tidak hanya sebagai alat untuk meningkatkan motivasi, *financial reward* juga dapat berperan untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang dianggap memiliki talenta dalam organisasi. Biasanya perusahaan yang memberikan penawaran gaji serta *reward* yang kompetitif cenderung lebih bisa menarik karyawan dengan kualitas tinggi dan mempertahankan mereka dengan jangka waktu panjang.

2.1.2.1. Faktor yang Mempengaruhi *Financial Reward*

Menurut Amalia & Fauzi (2021) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *financial reward*, yaitu:

1. Faktor internal organisasi, yang biasanya terdiri dari dana organisasi dan serikat pekerja.
2. Faktor pribadi karyawan, biasanya hal ini meliputi produktivitas kerja, jabatan, pendidikan dan pengalaman, serta jenis pekerjaan yang dikerjakan.
3. Faktor eksternal, biasanya hal ini meliputi biaya hidup, kebijakan pemerintah, dan kondisi perekonomian nasional.

2.1.2.2. Dampak *Financial Reward*

Financial reward yang diberikan pada karyawan tidak hanya memberi nilai positif bagi organisasi, tetapi juga bisa menghasilkan dampak positif bagi seorang karyawan. Menurut Mangkunegara (2016) dalam (Dafa Angri Renata, 2024) *reward* yang diberikan kepada karyawan mempunyai dampak signifikan terhadap motivasi kerja dan *job performance* mereka secara keseluruhan. Akan tetapi, *financial reward* juga dapat menimbulkan dampak negatif apabila tidak diterapkan dengan tepat. Dengan pemberian *financial reward* yang kurang tepat, mungkin hal ini dapat menimbulkan ketergantungan bagi karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu merancang sistem *reward* yang sesuai bagi karyawannya.

2.1.3. Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional merupakan salah satu konsep dalam manajemen sumber daya manusia yang menunjukkan sejauh mana seorang karyawan memiliki rasa terikat dan ingin tetap menjadi bagian dari suatu organisasi. Menurut (Serhan et al., 2021) komitmen organisasional didefinisikan sebagai bentuk keterlibatan aktif dan nyata yang ditunjukkan oleh seorang karyawan terhadap organisasi tertentu. Selain itu, komitmen organisasional didefinisikan sebagai tindakan sukarela yang jauh dari kewajiban karyawan, yang secara menyeluruh dapat meningkatkan efisiensi seluruh organisasi. Dengan demikian, komitmen organisasional dapat diartikan sebagai ketertarikan emosional yang dimiliki seseorang terhadap organisasi tempat mereka bekerja dan dapat ditandai dengan keputusan karyawan untuk bertahan di organisasinya.

Komitmen organisasional dapat mencerminkan kecocokan antara nilai individu dan nilai organisasi. Apabila seorang karyawan merasa jika visi, misi, tujuan, dan budaya organisasi sesuai dengan prinsipnya, maka mereka akan menunjukkan loyalitas dan tanggung jawab yang tinggi terhadap organisasi. Dalam jangka waktu Panjang, hal ini tidak hanya mendorong peningkatan kinerja individu, akan tetapi juga dapat membantu organisasi mencapai tujuannya.

2.1.3.1. Dimensi Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional juga dapat dibedakan menjadi beberapa dimensi utama. Menurut Meyer et al. (1993) komitmen organisasional dikategorikan dalam tiga dimensi utama, yaitu:

1. Komitmen afektif, merujuk pada ketertarikan karyawan secara emosional terhadap organisasi, biasanya mereka akan tetap tinggal dalam satu organisasi karena merasa bangga menjadi bagian dari suatu organisasi. Karyawan dengan komitmen afektif yang tinggi cenderung akan menunjukkan loyalitas terhadap organisasi. Mereka akan lebih bersedia untuk berkontribusi secara sukarela demi kemajuan organisasi.
2. Komitmen normatif, berasal dari keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena adanya perasaan berkewajiban, seperti rasa utang budi pada atasan, rekan kerja, atau organisasi secara keseluruhan. Karyawan dengan komitmen normatif akan merasa

tidak etis apabila meninggalkan organisasi, karena mereka akan menghargai dukungan ataupun kesempatan yang telah diberikan.

3. Komitmen berkelanjutan, berkaitan dengan pertimbangan rasional seorang karyawan mengenai biaya yang harus mereka tanggung apabila meninggalkan organisasi. Mereka biasanya akan tetap bertahan dalam organisasi bukan karena rasa bangga terhadap perusahaan, melainkan karena meninggalkan organisasi akan lebih merugikan mereka secara pribadi.

2.1.3.2. Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional

Menurut Rahman et al. (2018) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional, yaitu:

1. Budaya organisasi, budaya kerja dan kolaborasi yang baik dapat meningkatkan komitmen organisasi.
2. Kepemimpinan transformasional, pemimpin yang inspiratif dan peduli mampu meningkatkan loyalitas karyawan.
3. Dukungan manajemen, kepedulian dari manajemen organisasi dapat mendorong ketertarikan emosional, meskipun belum tentu memunculkan rasa loyalitas yang tinggi.

2.1.3.3. Dampak Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional memiliki dampak signifikan terhadap berbagai aspek dalam lingkungan kerja dan pencapaian tujuan suatu organisasi. Menurut N.

Hendri (2019) dalam penelitiannya, menunjukkan jika komitmen organisasional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, hal ini menunjukkan jika karyawan yang memiliki kemauan untuk melakukan berbagai upaya bagi organisasi dan terus bekerja dengan komitmen tinggi, maka hasil kerja yang dicapai akan meningkat. Oleh karena itu, penting bagi manajemen suatu organisasi untuk menjaga kestabilan dan adil bagi seluruh karyawan, guna memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi.

2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1. Penelitian Terdahulu

No.	Judul, Peneliti, Tahun Artikel	Variabel Penelitian dan Kontribusi pada Hipotesis	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	<i>The effectiveness of financial reward on improving the job performance of public sector employees through organisational commitment: the case of Maldives civil service employees</i> (Sudha et al., 2024)	1. <i>Financial Reward</i> 2. <i>Organisational Commitment</i> 3. <i>Job Performance</i> Berkontribusi terhadap Hipotesis 2, 3, dan 4	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji hubungan <i>financial reward</i> dan <i>job performance</i> , serta menguji efek mediasi komitmen organisasi. Sampel penelitian terdiri dari 341 pegawai sektor publik di Maldives. Pengumpulan	<i>Financial reward</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>job performance</i> . Komitmen organisasional memiliki peran sebagai mediasi parsial yang dapat mengurangi dampak negatif dari <i>financial reward</i> terhadap <i>job performance</i> .

			data dilakukan dengan kuesioner dan analisis data menggunakan <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM).	
2.	<i>The mediating role of employee commitment in the relationship between compensation system and turnover intentions</i> (Berber & Gašić, 2024)	1. <i>Employee Commitment</i> 2. <i>Compensation System</i> 3. <i>Turnover Intentions</i> Berkontribusi terhadap Hipotesis 2	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji hubungan <i>compensation system</i> dan <i>turnover intentions</i> , serta menguji efek mediasi <i>employee commitment</i> . Sampel penelitian terdiri dari 764 karyawan di Republik Serbia. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner dan analisis data menggunakan <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM).	<i>Compensation system</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>employee commitment</i> dan <i>turnover intentions</i> . <i>Employee commitment</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intentions</i> . <i>Employee commitment</i> memediasi secara signifikan hubungan <i>compensation system</i> dan <i>turnover intentions</i> .
3.	<i>The mediation effect of job satisfaction</i>	1. <i>Organizational Learning</i>	Penelitian ini menggunakan	<i>Organizational learning</i> berpengaruh signifikan

	and organizational commitment on the organizational learning effect of the employee performance (M. I. Hendri, 2019)	2. Job Satisfaction 3. Organizational Commitment 4. Employee Performance Berkontribusi terhadap Hipotesis 3	pendekatan asosiatif untuk menganalisis hubungan organizational learning dan employee performance, serta menguji efek mediasi job satisfaction dan organizational commitment. Sampel penelitian terdiri dari 130 karyawan PTPN XIII di Kalimantan. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dan analisis data menggunakan Structural Equation Modeling (SEM).	terhadap job satisfaction dan organizational commitment. Organizational learning tidak berpengaruh signifikan terhadap employee performance. Job satisfaction dan organizational commitment berpengaruh signifikan dan positif terhadap employee performance. Hal ini membuktikan jika job satisfaction dan organizational commitment menjadi mediator penting antara organizational learning dan employee performance.
4.	Authentic leadership and employee performance: mediating role of organizational commitment (Hadian Nasab & Afshari, 2019)	1. Authentic Leadership 2. Employee Performance 3. Organizational Commitment Berkontribusi terhadap Hipotesis 3	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji hubungan authentic leadership dan employee performance, serta menguji	Authentic leadership berpengaruh signifikan dan positif terhadap employee performance dan organizational commitment. Organizational commitment berpengaruh signifikan

			efek mediasi <i>organizational commitment</i>. Sampel penelitian terdiri dari 216 karyawan lembaga pariwisata di Guilan, Iran. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dan analisis data menggunakan <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM).	terhadap <i>employee performance</i>. <i>Organizational commitment</i> memediasi hubungan antara <i>authentic leadership</i> dan <i>employee performance</i>.
5.	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Berdikari Manunggal Perkasa di Serang Banten (Eko et al., 2021)	1. Kompensasi 2. Kinerja Karyawan Berkontribusi terhadap Hipotesis 1	Penelitian ini dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji hubungan kompensasi dan kinerja karyawan. Sampel penelitian berjumlah 93 karyawan PT. Berdikari Manunggal Perkasa di Serang Banten. Pengumpulan data dilakukan	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

			menggunakan kuesioner dan analisis data menggunakan SPSS.	
6.	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (<i>Study</i> Pada Mitra Driver Go-Jek Di Surakarta) (Praptiestrini, 2018)	1. Kompensasi 2. Kinerja Karyawan 3. Komitmen Organisasi Berkontribusi terhadap Hipotesis 1, 3, 4	Penelitian ini dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji hubungan kompensasi, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan. Sampel penelitian berjumlah 100 responden. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dan analisis data menggunakan SPSS.	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Komitmen organisasi memediasi hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan.

2.3. Pengembangan Hipotesis

2.3.1. Pengaruh *Financial Reward* terhadap *Job Performance*

Dalam upaya meningkatkan efektivitas dan produktivitas pegawai negeri sipil, pemberian *financial reward* menjadi salah satu strategi yang sering digunakan

oleh organisasi sektor publik. *Financial reward* dipandang sebagai bentuk apresiasi terhadap kontribusi karyawan, yang diyakini hal ini dapat meningkatkan motivasi kerja dan akhirnya berdampak pada *job performance*. Menurut Praptiestrini (2018) dengan adanya *reward* atau insentif yang sesuai, maka *financial reward* atau kompensasi dapat memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa dengan pemberian *reward* yang sesuai dengan pencapaian tertentu dapat menjadi cara efektif untuk mengatur dan mengarahkan kinerja karyawan di organisasi. Menurut Sudha et al. (2024) menyatakan jika individu akan termotivasi melakukan sesuatu jika mereka yakin bahwa usaha tersebut akan membawa hasil yang mereka inginkan, seperti mendapat *reward* atau insentif. Artinya, apabila seorang karyawan yakin bahwa kerja keras mereka akan diimbangi dengan imbalan yang setimpal, maka mereka akan terdorong untuk meningkatkan *job performance* mereka.

Berbagai penelitian sebelumnya juga telah membuktikan jika pemberian *reward* baik dalam bentuk *financial* maupun *non-financial*, memiliki hubungan signifikan dengan peningkatan kinerja. Dalam penelitiannya Esione (2020) menunjukkan jika *financial* dan *non-financial reward* secara bersamaan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sektor publik di Nigeria. Selain itu penelitian Eko et al. (2021) juga menemukan jika kompensasi yang layak dapat berdampak positif terhadap kinerja. Berdasarkan dari temuan-temuan tersebut, maka dapat diasumsikan jika pemberian *financial reward* dapat berpotensi untuk meningkatkan *job performance* karyawan. Oleh karena itu, hipotesis berikut dikembangkan untuk penelitian ini.

H1: *Financial reward* berpengaruh signifikan terhadap *job performance*.

2.3.2. Pengaruh *Financial Reward* terhadap Komitmen Organisasional

Dalam memahami bagaimana *financial reward* dapat berpengaruh terhadap komitmen organisasi, teori yang paling sering digunakan adalah *Social Exchange Theory* (SET). Menurut Corponzo & Mitchell (2005) dalam (Sudha et al., 2024) teori ini menjelaskan jika hubungan antara karyawan dan organisasi dapat terjadi atas dasar hubungan timbal balik. Ketika karyawan mendapatkan perlakuan yang adil dan menguntungkan, seperti mendapatkan kompensasi yang layak, mereka akan merespon hal itu dengan perilaku positif, seperti meningkatnya loyalitas dan komitmen terhadap organisasi. Dalam suatu organisasi, *financial reward* tidak hanya dipandang sebagai imbalan ekonomi, namun juga sebagai dukungan organisasi terhadap kontribusi dan kesejahteraan karyawan. Menurut Malhotra et al. (2007) pemberian *financial reward* kepada karyawan terbukti menjadi salah satu faktor yang dapat memperkuat rasa saling percaya dan ikatan antara karyawan dan organisasi.

Pandangan tersebut sejalan dengan berbagai temuan pada penelitian sebelumnya yang menunjukkan adanya hubungan positif antara pemberian *financial reward* dan komitmen organisasi. Dalam penelitiannya Berber & Gašić (2024) menunjukkan jika *financial reward* berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi. Dalam penelitian tersebut, menunjukkan jika semakin baik sistem *reward* atau kompensasi suatu organisasi, maka akan semakin tinggi juga komitmen karyawan terhadap organisasi. Selain itu dalam penelitiannya

Sudha et al. (2024) juga menemukan bahwa pemberian *financial reward* mampu meningkatkan komitmen organisasional secara signifikan. Hal ini dapat terjadi, karena karyawan yang merasa dihargai secara *financial* cenderung memiliki ketertarikan emosional yang lebih kuat dan rasa memiliki yang tinggi terhadap organisasi. Berdasarkan temuan-temuan tersebut, maka dapat diasumsikan jika pemberian *financial reward* dapat berpotensi meningkatkan komitmen organisasional. Oleh karena itu, hipotesis berikut dikembangkan dalam penelitian ini.

H2: *Financial reward* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.

2.3.3. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap *Job Performance*

Selain dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal seperti *reward* ataupun kompensasi, *job performance* juga dapat dipengaruhi oleh faktor internal, salah satunya adalah tingkat komitmen terhadap organisasi. komitmen organisasional telah lama dianggap sebagai faktor kunci yang dapat mendorong *job performance* karyawan. Menurut M. I. Hendri (2019) komitmen mencakup tiga hal utama, yaitu mendukung organisasi, keinginan untuk bekerja keras, dan ingin tetap menjadi bagian organisasi. Selain itu, komitmen juga dianggap bukan sekedar loyalitas pasif, akan tetapi juga mencerminkan hubungan aktif antara karyawan dan organisasi. hal ini menandakan jika karyawan yang memiliki komitmen tinggi, mereka akan rela memberikan usaha terbaiknya bagi organisasi. Menurut Corponzo & Mitchell (2005) dalam (Sudha et al., 2024) hubungan timbal balik antara

organisasi dan individu dapat membentuk rasa tanggung jawab moral. Karyawan yang merasa didukung dan dihargai oleh organisasi akan membalasnya dengan perilaku positif, seperti meningkatkan loyalitas terhadap organisasi dan hal itu dapat berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan.

Hubungan antara komitmen organisasional dan *job performance* telah dibuktikan melalui berbagai penelitian. Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen karyawan terhadap organisasinya, maka akan semakin besar kontribusi yang diberikan untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam penelitiannya Sudha et al. (2024) menemukan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh positif secara langsung terhadap *job performance*. Temuan ini menunjukkan jika karyawan yang memiliki komitmen tinggi lebih mampu untuk beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja dan meningkatkan performa secara keseluruhan. Dalam penelitiannya M. I. Hendri (2019) juga menemukan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu Hadian Nasab & Afshari (2019) juga menemukan jika komitmen organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan jika komitmen afektif, normatif, dan berkelanjutan, secara bersama-sama meningkatkan kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan temuan-temuan tersebut, maka dapat diasumsikan jika komitmen organisasional yang tinggi dapat berpotensi meningkatkan *job performance* karyawan. Oleh karena itu hipotesis berikut dikembangkan dalam penelitian ini.

H3: Komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap *job performance*.

2.3.4. Peran Mediasi Komitmen Organisasional pada pengaruh antara *Financial Reward* dan *Job Performance*

Dalam dunia kerja, *financial reward* merupakan salah satu elemen utama dalam strategi manajemen sumber daya manusia. *Reward* merupakan bentuk pengakuan dan perhatian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan. Pemberian *reward* yang tepat juga dapat mempengaruhi karyawan dalam meningkatkan motivasi kerja dan loyalitas terhadap organisasi. Menurut Saqib (2015) dalam (Sudha et al., 2024) *financial reward* dapat mempengaruhi komitmen organisasional secara positif dan komitmen organisasional berdampak positif terhadap *job performance*.

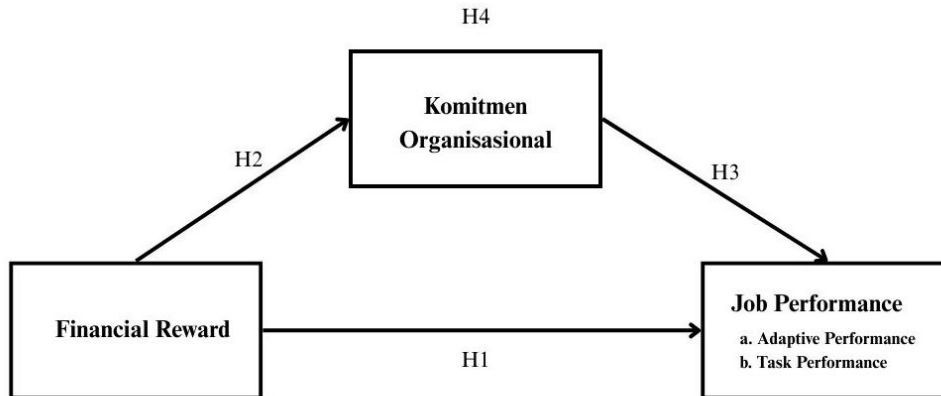
Dalam konteks ini, komitmen organisasional berperan sebagai jembatan antara *financial reward* dan *job performance* karyawan dalam suatu organisasi. Karyawan yang merasa dihargai oleh organisasi melalui kompensasi yang adil cenderung akan mengembangkan loyalitas dan rasa tanggung jawab terhadap organisasi. Hal ini sejalan dengan *Social Exchange Theory* (SET) Corponzo & Mitchell (2005) dalam (Sudha et al., 2024) yang menyatakan bahwa individu akan merespon perlakuan positif dari organisasi dengan sikap positif, seperti meningkatkan komitmen dan kinerja.

Dalam penelitiannya Sudha et al. (2024) menemukan jika *financial reward* tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap *job performance*,

namun komitmen organisasi terbukti meningkat secara signifikan sebagai respon terhadap pemberian *financial reward*. Komitmen ini lah yang kemudian dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan *job performance* dalam organisasi. Temuan ini menunjukkan jika komitmen organisasional memiliki peran penting dalam menjembatani pengaruh antara *financial reward* dan *job performance*. Hal serupa juga dikemukakan oleh Praptiestrini (2018) hasil penelitiannya menunjukkan jika komitmen organisasi secara signifikan meningkatkan kinerja dan berperan sebagai mediator dalam hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan. Dengan demikian, berdasarkan temuan-temuan tersebut, dapat diasumsikan jika komitmen organisasi memiliki peran penting dalam memediasi *financial reward* dan *job performance*. Oleh karena itu, hipotesis berikut dikembangkan dalam penelitian ini.

H4: Komitmen organisasional memediasi pengaruh *financial reward* terhadap *job performance*.

2.4. Kerangka Penelitian



Sumber: Sudha et al. (2024)

Gambar 2. 1. Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian ini disusun berdasarkan hubungan antara tiga variabel utama, yaitu *financial reward*, komitmen organisasional, dan *job performance*. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *financial reward* terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui komitmen organisasional sebagai variabel mediasi. *Job performance* dalam penelitian ini dibagi ke dalam dua dimensi, yaitu *task performance* dan *adaptive performance*.