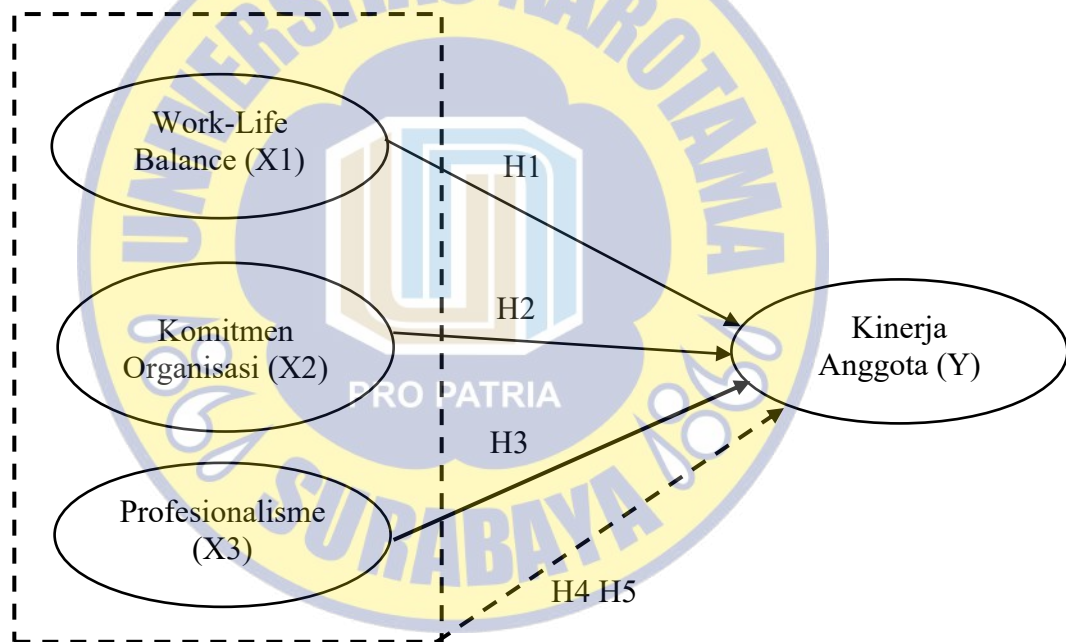


BAB III

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 *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Anggota

Penelitian tentang pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Lukmiati, et al (2020), Hasugian, et al (2023), Dwitanti, et al (2023), Aisyah, et al (2023), Ramansyah, et al, (2023), Arifin dan Muharto (2022), Asari (2022). Hasil penelitian mereka membuktikan *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H1: *Work-life balance* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

3.2.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Anggota

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

Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H2: Komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja anggota.

3.1.3 Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Anggota

Penelitian tentang pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Sarinah (2020), Rahmadani, et al (2023), Ferawati, et al (2020), Ichsan, et al (2022), Parameswari et al (2020). Hasil penelitian mereka membuktikan profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja anggota (pegawai).

Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H3: Profesionalisme berpengaruh secara parsial terhadap kinerja anggota.

3.1.4 Pengaruh Work-Life Balance, Komitmen Organisasi Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Anggota.

Penelitian tentang pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Lukmiati, et al (2020), Hasugian, et al (2023), Dwitanti, et al (2023), Aisyah, et al (2023), Ramansyah, et al, (2023), Arifin dan Muharto (2022), Asari (2022). Hasil penelitian mereka membuktikan *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

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

Penelitian tentang pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Sarinah (2020), Rahmadani, et al (2023), Ferawati, et al (2020), Ichsan, et al (2022), Parameswari et al (2020). Hasil penelitian mereka membuktikan profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja anggota (pegawai).

Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H4: Work-life balance, komitmen organisasi dan profesionalisme berpengaruh secara simultan terhadap kinerja anggota.

3.1.5 Pengaruh Variabel Dominan Terhadap Kinerja Anggota

Marie, 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 (anggota). Dengan demikian demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H5: Komitmen organisasi berpengaruh dominan terhadap kinerja anggota.

