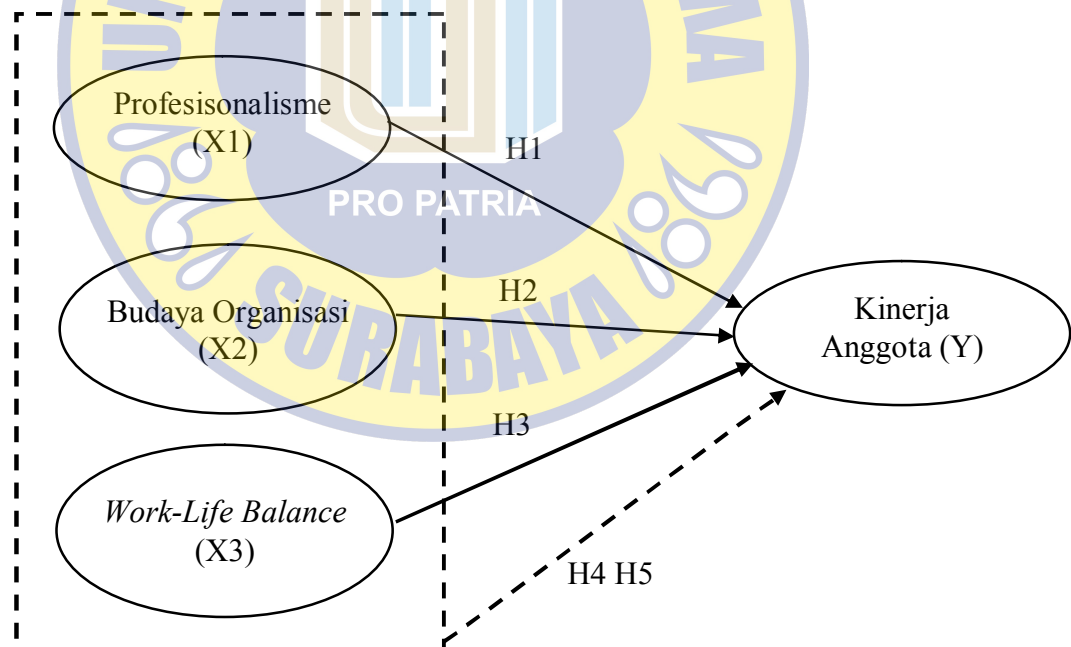


BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

3.1 Kerangka Konseptual

Merujuk pada 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 Profesionalisme Terhadap Kinerja Anggota

Penelitian tentang pengaruh profesionalisme terhadap kinerja anggota (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 *knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja anggota (pegawai). Dengan demikian bisa dibuat suatu hipotesis sebagai berikut :

H1 : Profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja anggota.

3.2.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Anggota

Penelitian tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai 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 penelitian mereka membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai (anggota). Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H2: Budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja anggota.

3.2.3 Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Anggota

Penelitian tentang pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja anggota (pegawai) telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Lukmiati, et al (2020), Hasugian, et al (2023), Dwitanti, et al (2023), Aisya, et al

(2023), Ramansyah, et al, (2023), Arifin dan Muharto (2022), Asari (2022). Hasil penelitian mereka membuktikan *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja anggota (pegawai). Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H3: *Work-life balance* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja anggota.

3.1.4 Pengaruh Profesionalisme, Budaya Organisasi dan *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Anggota.

Penelitian tentang pengaruh profesionalisme terhadap kinerja anggota (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).

Penelitian tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai 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 penelitian mereka membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai (anggota).

Penelitian tentang pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja anggota (pegawai) telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Suyanto, et al (2023), Yuniarti, et al (2023), Aulia (2016), Saputro (2018), Aristanto (2017). Hasil penelitian mereka membuktikan *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja anggota (pegawai).

Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H4: Profesionalisme, budaya organisasi dan *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja anggota.

3.1.5 Pengaruh Variabel Dominan Terhadap Kinerja Pegawai

Amin (2021) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh profesionalisme sumber daya manusia dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat.” Hasil penelitian ini profesionalisme berpengaruh doominan terhadap kinerja anggota (pegawai).

H5: Profesionalisme berpengaruh dominan terhadap kinerja anggota.

