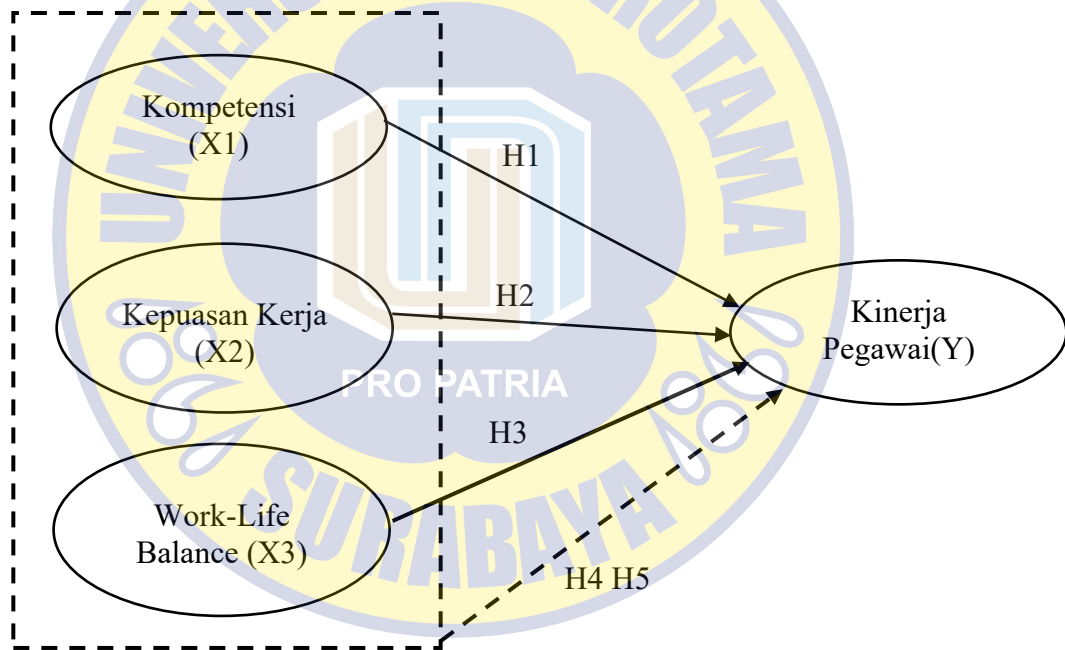


BAB III

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 Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Krisnawati dan Bagia, (2021), Aulia (2021), Kartika dan Sugianto (2014), Insani dan Yuliati (2022), Pandaleke (2016), Rande (2016), Sudarso et al (2020), dan Martini, et al (2018). Hasil penelitian mereka membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H1: Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

3.2.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian tentang kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu, antara lain oleh Azhari et al (2021), Paparang et al (2021), Adha et al (2019), Hendrayana et al (2021) dan Egenius et al (2020). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H2: Kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

3.2.3 Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai

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:

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

3.1.4 Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja Dan *Work-Life Balance* Terhadap

Kinerja Pegawai.

Penelitian tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Krisnawati dan Bagia, (2021), Aulia (2021), Kartika dan Sugianto (2014), Insani dan Yuliati (2022), Pandaleke (2016), Rande (2016), Sudarso et al (2020), dan Martini, et al (2018). Hasil penelitian mereka membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian tentang kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai (karyawan) telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu, antara lain oleh Azhari et al (2021), Paparang et al (2021), Adha et al (2019), Hendrayana et al (2021) dan Egenius et al (2020). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

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:

H4: Kompetensi, kepuasan kerja dan *work-life balance* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

3.1.5 Pengaruh Variabel Dominan Terhadap Kinerja Pegawai

Siregar, et al (2019) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Bank Sumsel Babel Kantor Pusat.” Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara parsial dan simultan. Kepuasan kerja memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H5: Kepuasan kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai.

