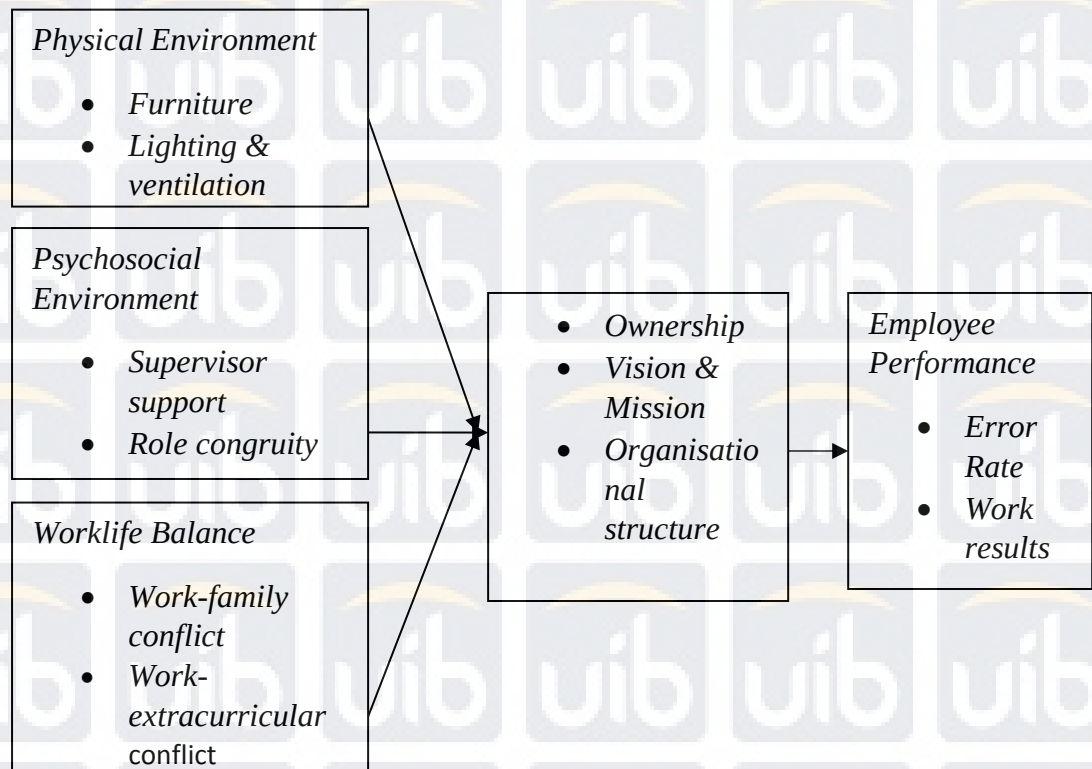


BAB II KERANGKA TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

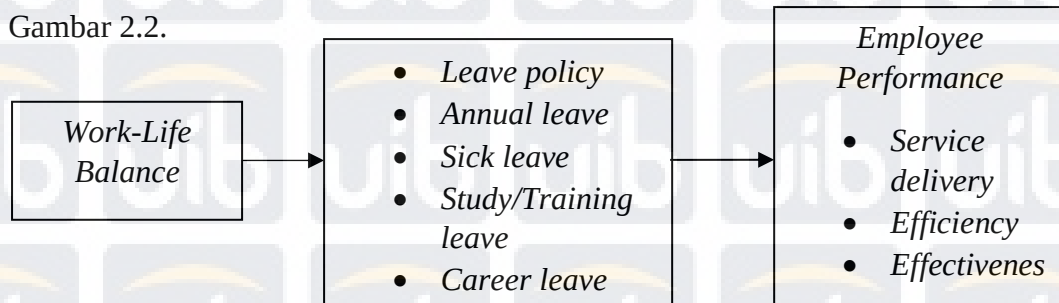
2.1 Model Penelitian Terdahulu

Penelitian ini membahas tentang pengaruh *Physical Environment* terhadap *Employee Performance*. Secara lebih spesifik, penelitian ini berusaha menentukan sejauh mana faktor *Physical Environment*, faktor *Psychosocial* dan faktor *Worklife balance* dapat mempengaruhi *Employee Performance* dari pegawai Bank di Kota Nakuru. Hasil hipotesis menjelaskan bahwa ada pengaruh signifikan yang diberikan *work-life balance* pada *employee performance* (Samson *et.al*, 2015). Model penelitian dapat dilihat pada Gambar 2.1.



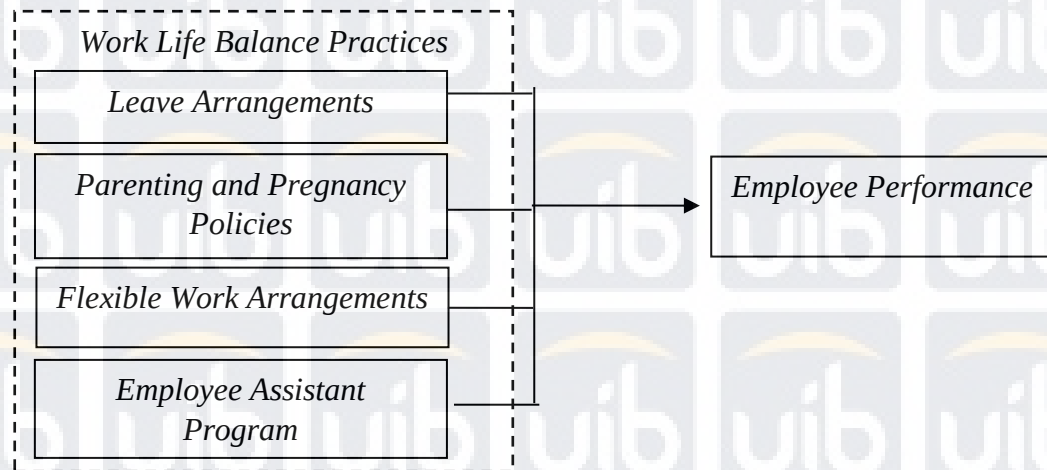
Gambar 2.1 Model penelitian *Effect of Workplace Environment on the Performance of Commercial Banks Employees in Nakuru Town*, sumber: Samson *et.al*, (2015).

Selanjutnya penelitian dilakukan oleh Lilian Obiageli *et.al*, (2015) dimana penelitian ini membahas mengenai *Work-life balance* dan *Employee Performance* di bank Lagos dengan di mediasi oleh *leave policy, annual leave, sick leave, study/training leave dan career leave*. Model penelitian ini dapat di lihat pada Gambar 2.2.



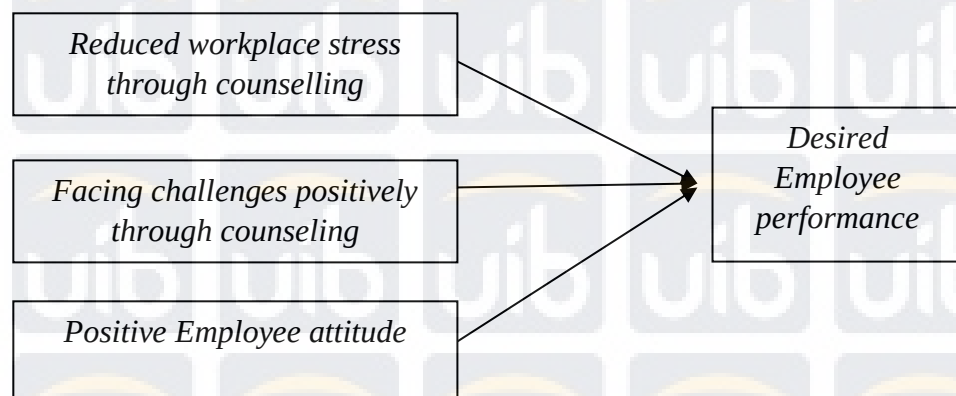
Gambar 2.2 Model penelitian *Work-Life Balance and Employee Performance* in selected Commercial Banks in Lagos State, sumber: Obiageli *et.al*, (2015).

Dilhani dan Dayarathna (2016), melakukan penelitian yang mengenai dampak dari *Work-life Balance Practices* terhadap *Employee Performance* yang dimiliki oleh operator wanita di Sri Lanka pada sektor pakaian. Hasil hipotesis menunjukkan adanya hubungan signifikan positif diantara *Work-life Balance Practices* dengan *employee performance*. Model untuk penelitian ini ditunjukkan pada Gambar 2.3.



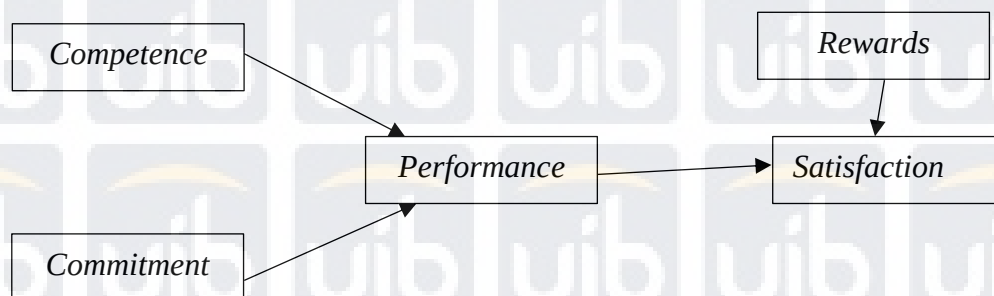
Gambar 2.3 Model penelitian *The Impact of Work Life Balance Practices on Employee Performance of Female Machine Operators on the Sri Lanka apparel sector*, sumber: Dilhani dan Dayarathna, (2016).

Matolo dan Mukulu (2016), melakukan penelitian yang mempelajari mengenai peran *counseling* didalam *employee Performance* di universitas Kenya. Penelitian ini menggunakan *statistic* deskriptif yang memaparkan bahwa adanya hubungan yang positif antara *counseling* dengan *employee performance*. Model penelitian ini di tunjukkan pada Gambar 2.4.



Gambar 2.4 Model penelitian *Role of Counseling in Employee Performance in Public Universities*, sumber: Matolo dan Mukulu, (2016).

Lotunani *et.al*, (2014), melakukan penelitian yang membahas mengenai pengaruh *competence* pada *commitment*, *performance* dan *satisfaction* dengan *rewards* sebagai variabel moderasi. Hipotesis hasil memaparkan adanya pengaruh signifikan positif antara *competence* dan *performance*. Model penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2.5.



Gambar 2.5 Model penelitian *The Effect of Competence on Commitment, Performance and Satisfaction with Rewards as a Moderating Variable*, sumber: Lotunani *et.al*, (2014).

Mangkunegara dan Waris (2015), melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh yang diberikan *training*, *competence*, *discipline* terhadap *employee performance* dari pegawai PT. Asuransi Bangun Askrida. Hasil hipotesis menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara *training*, *competence*, *discipline* terhadap *employee performance*. Model penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2.6



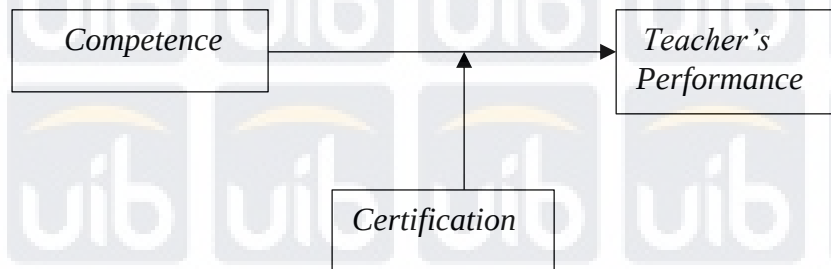
Gambar 2.6 Model penelitian *Effect of Training, Competence and Discipline on Employee Performance in Company*, sumber: Mangkunegara dan Waris, (2015).

Penelitian yang dilakukan oleh Achmad Suryana (2016), dimana penelitian dilakukan untuk mengetahui pengaruh *competency*, *motivation* dan *organization culture* terhadap *employee performance*. Hasil menunjukkan *competency*, *motivation* dan *organization culture* berpengaruh signifikan terhadap *performance*. Model penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2.7



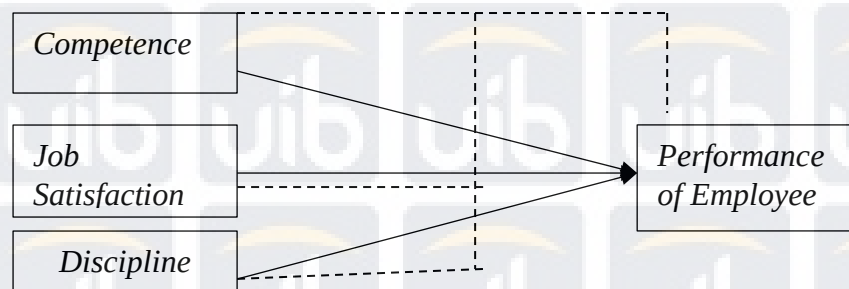
Gambar 2.7 Model penelitian *The Effect of Competency, Motivation and Organizational Culture on Employee Performance*, sumber: Achmad Suryana, (2016).

Amalia dan Saraswati (2018), melakukan penelitian dengan maksud untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *performance*, salah satunya adalah *competence*. Hipotesis hasil memaparkan adanya pengaruh signifikan antara *competence* dengan *performance*. Model penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2.8.



Gambar 2.8 Model penelitian *The Impact of Competencies Toward Teacher's Performance Moderated By the Certification in Indonesia*, sumber: Amalia dan Saraswati, (2018).

Penelitian yang dilakukan oleh Suyitno (2017), dengan maksud untuk mengetahui pengaruh competence, satisfaction dan discipline terhadap employee performance. Hipotesis hasil menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara competence terhadap employee performance. Model penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2.9.

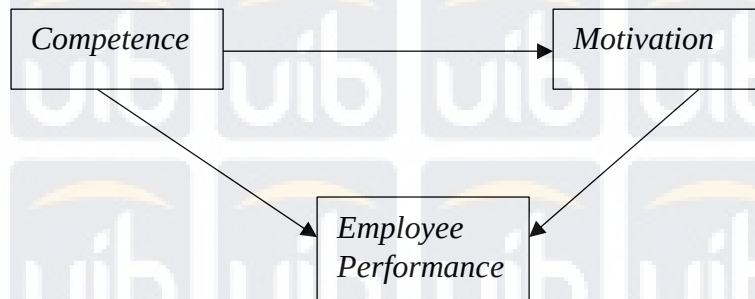


Gambar 2.9 Model penelitian *Effect of Competence, Satisfaction and Discipline on Performance of Employees in the Office of Women Empowerment and Family Planning of West Papua*, sumber: Suyitno, (2017).

Najib *et.al*, (2017), penelitian dilakukan untuk mengetahui pengaruh faktor *motivation* dan *competence* terhadap *employee performance*. Hasilnya menunjukkan bahwa *motivation* memiliki pengaruh yang signifikan baik secara

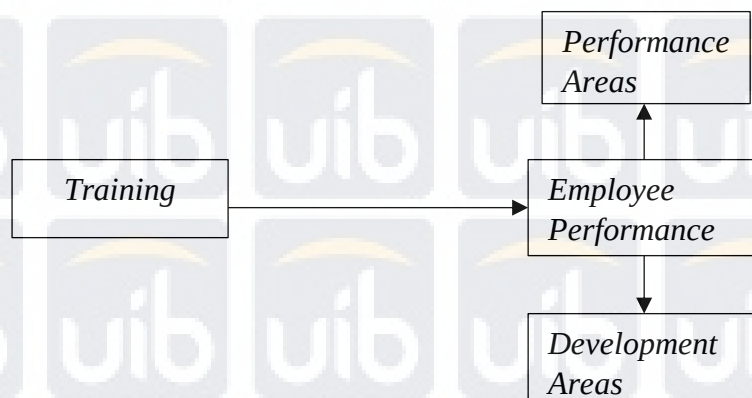
langsung maupun tidak langsung melalui *competence* pada *employee performance*.

Model penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2.10.



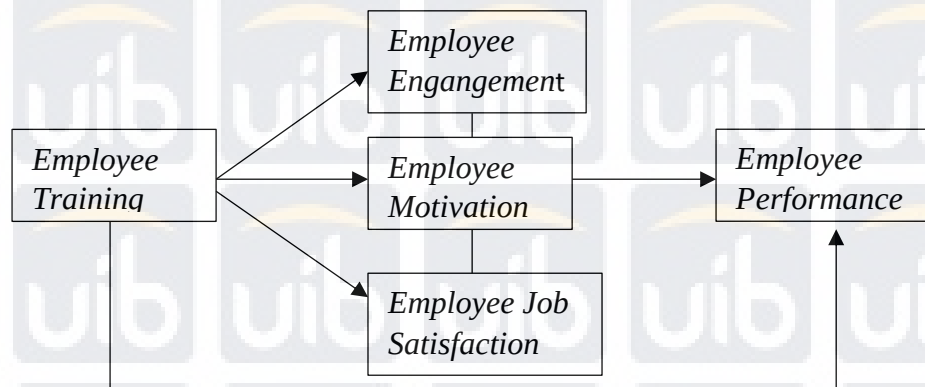
Gambar 2.10 Model penelitian *The Effect of Motivation and Competence on Employee Performance in Satellite Technology Center – National Institute Aeronautics and Space*, sumber: Najib *et.al*, (2017).

Penelitian dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh yang diberikan oleh kegiatan *training* terhadap *employee performance*. Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan positif yang diberikan oleh *training* terhadap *employee performance* (Hafeez & Akbar, 2015). Model penelitian dapat dilihat pada Gambar 2.11.



Gambar 2.11 Model penelitian *Impact of Training on Employees Performance (Evidence from Pharmaceutical Companies in Karachi, Pakistan)*, sumber: Hafeez dan Akbar, (2015).

Penelitian yang dilakukan oleh Afroz (2018), dimana penelitian dilakukan untuk mengetahui pengaruh yang diberikan oleh *training* terhadap *employee performance*. menunjukkan hasil dimana *training* memberikan pengaruh signifikan terhadap *employee performance*. Model penelitian dapat dilihat pada Gambar 2.12.



Gambar 2.12 Model penelitian *Effects of Training on Employee Performances – A Study on Banking Sector, Tangail Bangladesh*, sumber: Afroz, (2018).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Kingsly (2012), dimana penelitian tersebut dilakukan untuk mengetahui pengaruh yang diberikan oleh *training* terhadap *employee performance*. Hasil menunjukkan adanya pengaruh signifikan positif antara *training* dan *employee performance*. Model penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2.13.



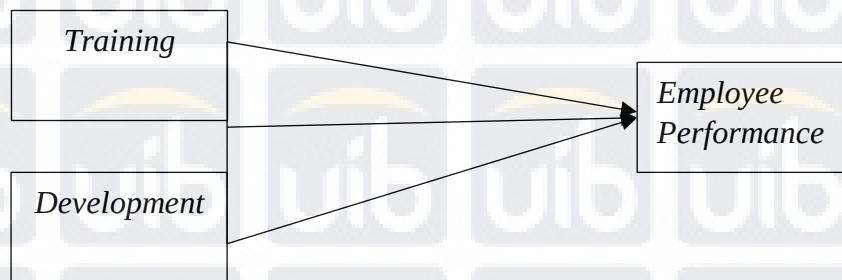
Gambar 2.13 Model penelitian *The Impact of Training and Motivation on Performance of Employees*, sumber: Kingsly, (2018).

Penelitian yang dilakukan oleh A. Laode *et.al*, (2017), untuk menganalisis pengaruh yang diberikan *work-family conflict* dan *work-stress* terhadap *employee performance*, menunjukkan pengaruh signifikan *negative*. Model penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2.14.



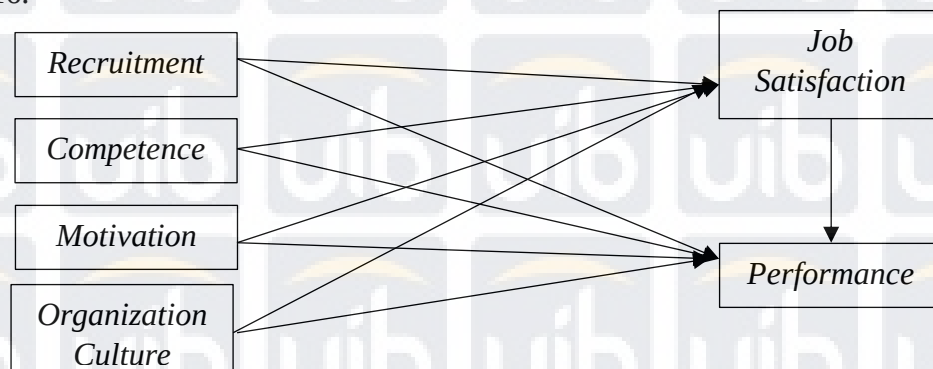
Gambar 2.14 Model penelitian *The Influence of Work-Family Conflicts and Work-Stress on Employee Performance*, sumber: A. Laode *et.al*, (2017).

Studi penelitian dilakukan untuk mengetahui dampak dari *training* dan *development* terhadap *employee performance*. *Training* memberikan pengaruh positif terhadap *employee performance* (Younas Waqar *et.al*, 2018). Model penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2.15.



Gambar 2.15 Model penelitian *Impact of Training and Development on Employee Performance*, sumber: Younas Waqar *et.al*, (2018)

Penelitian yang dilakukan oleh Ma'mun *et.al*, (2017) bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang diberikan oleh *Recruitment*, *Competence*, *Motivation* dan *Organization Culture* terhadap *Job satisfaction* dan *Performance*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara *competence* dengan *performance*. Model penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2.16.



Gambar 2.16 Model penelitian *The Effect of Recruitment, Competence, Motivation and Organization Culture On Job Satisfaction and Performance of Government Employees In Indonesia*, sumber: Ma'mun *et.al*, (2017).

2.2 Definisi Variabel Dependen

Performance digunakan untuk meninjau kontribusi yang individu berikan kepada organisasi dalam memberdayakan mereka. (Stewart dan Brown, 2011). *Employee performance* merupakan hasil usaha, kemampuan, dan persepsi tugas (Khan dan Rehman, 2012). di sisi lain, “ *Employee Performance* adalah perilaku yang dapat dievaluasi dalam hal sejauh mana kontribusi tersebut berkontribusi terhadap efektivitas organisasi” (Motowidlo *et.al*, 2011).

Employee Performance dapat diartikan sebagai kemampuan dari seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan cara tertentu yang mengarah pada organisasi dan karyawan untuk mencapai tujuan dan sasaran. *Performance* dapat diartikan sebagai hasil akhir dari aktivitas seseorang atau organisasi (Mendis dan Weerakkody, 2014).

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan antara *Work-Family Conflict* dengan *Employee Performance*

Sebagai konsekuensi dari *Work-Family Conflict*, De Janasz (2007) menemukan bahwa *Work-Family Conflict* dapat menurunkan kepuasan kerja dan menurunkan komitmen organisasi. Untuk mengatasi *Work-Family Conflicts*, Boyar *et.al*, (2008) mengemukakan bahwa organisasi dapat bekerja untuk mengurangi *Family Conflict* dengan mengadopsi program keluarga yang dapat membantu karyawan dalam menyeimbangkan tuntutan kerja dan keluarga.

Konflik prioritas keluarga-kerja didefinisikan sebagai kesesuaian antara tuntutan peran kerja dan permintaan peran keluarga. Pekerjaan dan tanggung jawab keluarga merupakan pengalaman umum bagi banyak karyawan. Meskipun terlibat diantara peran kerja dan keluarga dapat memberikan dampak positif bagi individu, namun jika pekerja tidak dapat menyeimbangkan tanggung jawabnya terkait dengan kedua peran tersebut, maka potensial untuk konflik antar peran meningkat. (Frone Russell dan Cooper, 2010). *Work-Family Conflict* didefinisikan sebagai pelengkap antara tuntutan peran dalam bekerja dengan tuntutan peran didalam keluarga.

2.3.2 Hubungan antara *Employee Assistant Program* dengan *Employee Performance*

Employee Assistant Program dapat didefinisikan sebagai program intervensi berbasis kerja yang dirancang untuk dapat mengidentifikasi dan membantu pegawai dalam menyelesaikan masalah pribadi (misalnya, emosional, masalah perkawinan, masalah keuangan, masalah keluarga, serta penyalahgunaan zat/alkohol) yang dapat mempengaruhi *Employee Performance*.

Employee Assistant Program biasanya dibayarkan 100% oleh pemberi kerja dan dapat mencakup layanan lain seperti, jalur perawat, bantuan dasar hukum dan rujukan, bantuan pendampingan. Layanan bantuan pegawai dapat diberikan kepada keluarga pegawai atau siapapun yang tinggal dirumah (SHRM, 2015).

2.3.3 Hubungan antara *Work-Family Conflict* dengan *Employee Performance* dimediasi oleh *Competence*

Nuryanto (2017), mengemukakan bahwa kompetensi salah satu bagian dari kepribadian dan perilaku yang melekat pada individu. Kompetensi digunakan untuk memprediksi kinerja seseorang, maksudnya adalah ketika ia memiliki kompetensi yang tinggi, maka kinerja yang dimiliki akan tinggi juga.

2.3.4 Hubungan antara *Employee Assistant Program* dengan *Employee Performance* dimediasi oleh *Competence*

Menurut SKKNI (Standar Nasional Kompetensi Indonesia), diartikan sebagai penjelasan mengenai pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dibutuhkan karyawan untuk dapat bekerja didalam suatu industri, sebagai dasar pelatihan dalam menentukan kualifikasi serta penilaian. (BNSP, 2016).

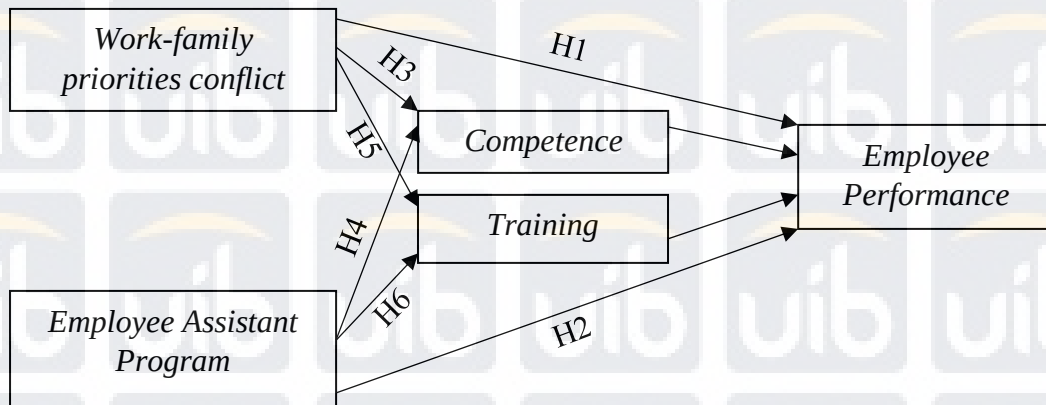
2.3.5 Hubungan antara *Work-Family Conflict* dengan *Employee Performance* dimediasi oleh *Training*

Sebuah studi Nassazi (2013), membuktikan bahwa pelatihan secara positif mempengaruhi kinerja karyawan melalui pengembangan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan sikap yang dirangkum sebagai kompetensi. Baik karyawan dan organisasi akan diuntungkan dari efek pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja mereka.

2.3.6 Hubungan antara *Employee Assistant Program* dengan *Employee Performance* dimediasi oleh *Training*

(Bishi, 2009; Nelson *et.al*, 2012) menyebutkan bahwa pelatihan menghasilkan manfaat bagi karyawan serta organisasi oleh secara positif mempengaruhi kinerja karyawan, yang mengarah untuk pengembangan pengetahuan, keterampilan, kemampuan karyawan, kompetensi dan perilaku.

2.4 Model Penelitian dan Perumusan Hipotesis



Gambar 2.17 Model penelitian Analisis Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Employee Performance* Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Tipe B di Kota Batam, sumber: peneliti (2019).

Berdasarkan penjelasan dan model penelitian diatas, maka hipotesis yang ingin diuji dan dikembangkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh signifikan antara *Work-Family Conflict* terhadap *Employee Performance*.

H2: Terdapat pengaruh signifikan antara *Employee Assistant Program* terhadap *Employee Performance*.

H3: Terdapat pengaruh signifikan antara *Work-Family Conflict* terhadap *Employee Performance* dengan *Competence* sebagai variabel mediasi.

H4: Terdapat pengaruh signifikan antara *Employee Assistant Program* terhadap *Employee Performance* dengan *Competence* sebagai variabel mediasi.

H5: Terdapat pengaruh signifikan antara *Work-Family Conflict* terhadap *Employee Performance* dengan *Training* sebagai variabel mediasi.

H6: Terdapat pengaruh signifikan antara *Employee Assistant Program* terhadap *Employee Performance* dengan *Training* sebagai variabel mediasi.