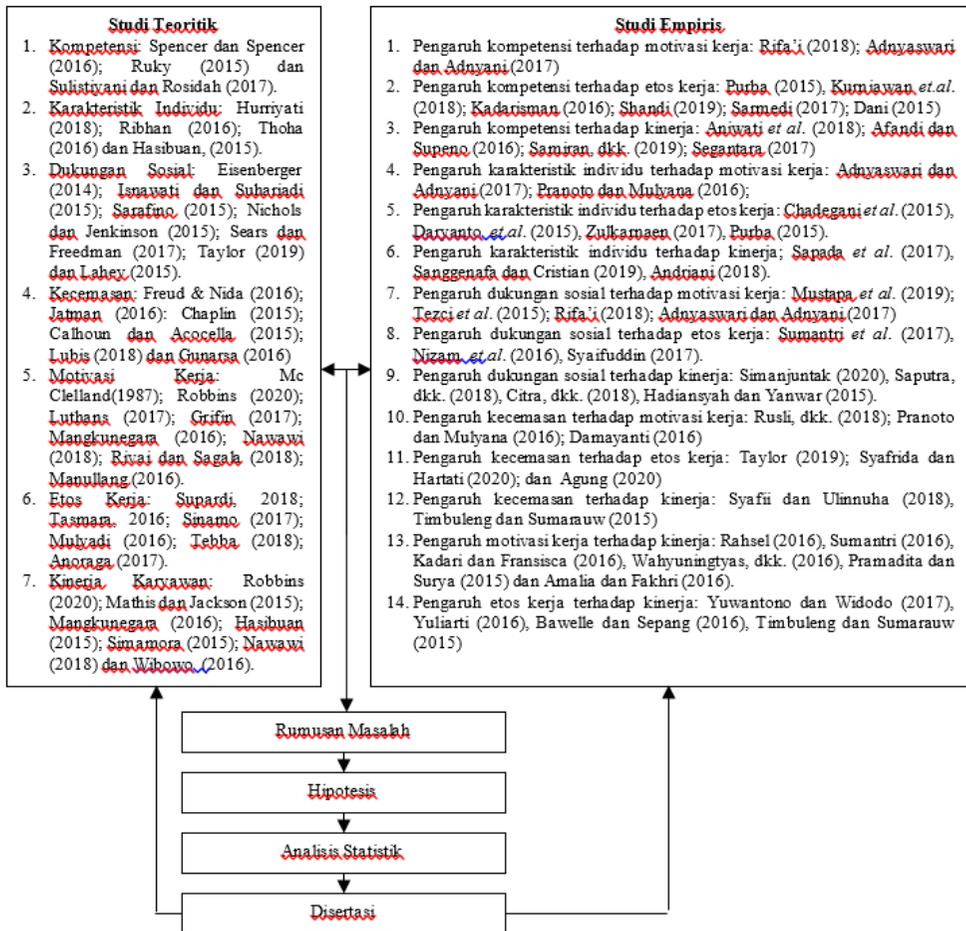


## BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

### 3.1 Kerangka Proses Berfikir

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan tinjauan pustaka maka dapat disusun kerangka proses berpikir sebagai berikut:



**Gambar 3.1**  
**Kerangka Proses Berpikir**

Penjelasan gambar 3.1 bahwa kerangka proses berpikir penelitian ini berdasarkan bagian teoritik maupun empirik yang menghasilkan suatu kesenjangan yang selanjutnya dijadikan masalah penelitian dari variabel-variabel guna dilakukan studi lebih lanjut, dari variabel-variabel tersebut yaitu: Kompetensi ( $X_1$ ), Karakteristik Individu ( $X_2$ ), Dukungan Sosial ( $X_3$ ), Kecemasan karyawan ( $X_4$ ),

Motivasi Kerja ( $Z_1$ ), Etos Kerja ( $Z_2$ ), dan Kinerja Karyawan pada LPD di provinsi Bali ( $Y$ ).

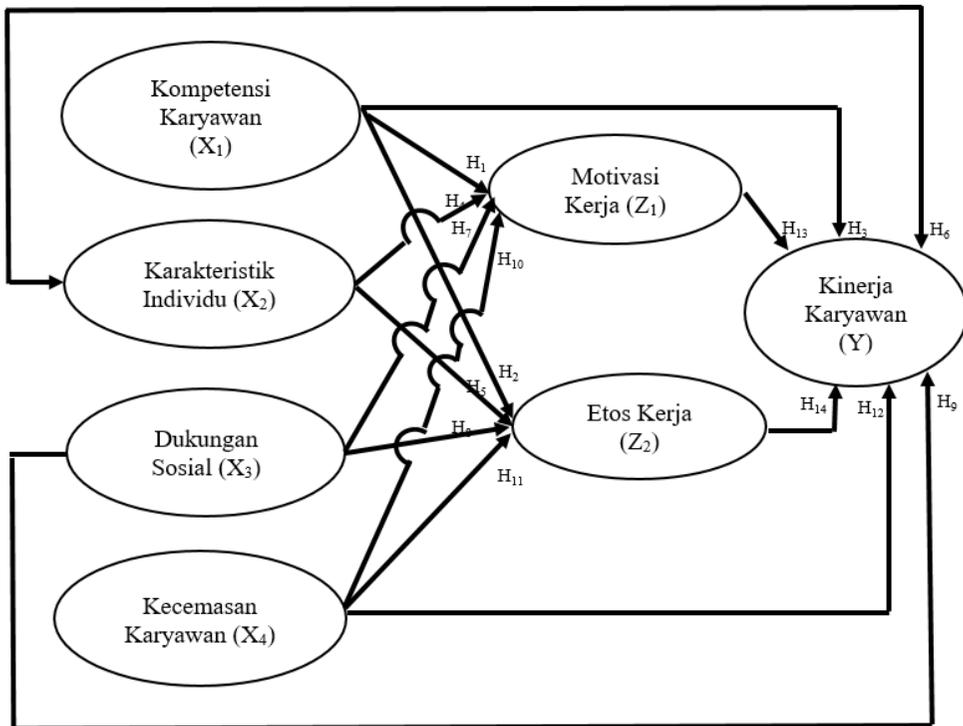
### 3.2 Kerangka Konseptual Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat tujuh variabel yang akan diteliti. Ketujuh variabel tersebut diklasifikasikan menjadi tiga bagian, yaitu: variabel bebas (*independent variable*)  $X$ , variabel mediator (*intervening variable*)  $Z$ , dan variabel terikat (*dependent variable*)  $Y$ .

Ketiga klasifikasi variabel tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel independen yakni, Kompetensi Karyawan ( $X_1$ ), Karakteristik Individu ( $X_2$ ), Dukungan Sosial ( $X_3$ ), dan Kecemasan karyawan ( $X_4$ ).
2. Variabel intervening yakni Motivasi Kerja ( $Z_1$ ) dan Etos Kerja ( $Z_2$ ).
3. Variabel dependen yakni Kinerja Karyawan LPD di provinsi Bali ( $Y$ )

Kerangka konseptual penelitian dapat digambarkan seperti pada gambar 3.2 pada halaman selanjutnya:



**Gambar 3.2**  
**Kerangka Konseptual Penelitian**

### 3.3 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, tinjauan pustaka, kerangka proses berfikir dan kerangka konseptual maka dapat disusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

Spencer dan Spencer (2016), menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik dasar karyawan yang memengaruhi cara berpikir dan bertindak, membuat generalisasi terhadap segala situasi yang dihadapi, serta bertahan cukup lama dalam diri pegawai/karyawan tersebut. dari (Mc. Clelland, 1987; Ivancevich, *et al* 2014:122) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah keinginan untuk melakukan suatu karya yang berprestasi lebih baik dari prestasi karya orang lain.

Penelitian yang dilakukan oleh Mauledy Ahmad dan Marwan (2018), dan M. Amrulah, and Agus Hermani (2018), Kompetensi terhadap motivasi kerja karyawan menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Berdasarkan uraian tersebut maka dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 1 (H1) : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di provinsi Bali.

Spencer dan Spencer (2016), menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik dasar karyawan yang memengaruhi cara berpikir dan bertindak, membuat generalisasi terhadap segala situasi yang dihadapi, serta bertahan cukup lama dalam diri pegawai/karyawan tersebut. Tasmara (2016), menyatakan bahwa etos kerja adalah suatu sikap atau pandangan serta cara seseorang memandang sesuatu hal secara positif dan bermakna sehingga kemudian diwujudkan dengan sebuah perilaku kerja yang maksimal.

Penelitian yang dilakukan oleh Shandi (2019), dan Dani (2015) menyatakan bahwa adanya pengaruh antara kompetensi kepemimpinan terhadap etos kerja, adanya pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap etos kerja, adanya pengaruh kompetensi kepemimpinan dan gaya kepemimpinan terhadap terhadap etos kerja. Berdasarkan uraian tersebut maka dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 2 (H2) : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan LPD di provinsi Bali.

Spencer dan Spencer (2016), menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik dasar karyawan yang memengaruhi cara berpikir dan bertindak, membuat generalisasi terhadap segala situasi yang dihadapi, serta bertahan cukup lama dalam diri pegawai/karyawan tersebut. (Robbins, 2020), menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dalam

melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Penelitian Sarmedi (2017), menunjukkan bahwa kompetensi, etos kerja, dan kinerja karyawan secara umum sudah baik. Kompetensi baik secara parsial maupun simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja, begitu pula etos kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut maka dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 3 (H3) : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan LPD di provinsi Bali.

Hurriyati (2018), menyatakan bahwa karakteristik Individu merupakan proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman. Karakteristik individu merupakan faktor internal (interpersonal) yang menggerakkan dan mempengaruhi individu. dari (Mc. Clelland, 1987; Ivancevich, *et al* 2014:122) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah keinginan untuk melakukan suatu karya yang berprestasi lebih baik dari prestasi karya orang lain.

Sapto Supriyanto, Djabir Hamzah, Abdul Rahman Kadir (2020), dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa karakteristik individu dan karakteristik organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Selain itu, ditemukan pula bahwa karakteristik individu, karakteristik organisasi, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan lainnya bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap kinerja karyawan dibandingkan karakteristik organisasi. Implikasi hasil penelitian ini bahwa faktor karakteristik individu dan karakteristik organisasi penting dipertimbangkan dalam menetapkan kebijakan pengembangan motivasi kerja dan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut maka dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 4 (H4) : Karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan LPD di provinsi Bali.

Hurriyati (2018), menyatakan bahwa karakteristik Individu merupakan proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman. Karakteristik individu merupakan faktor internal (interpersonal) yang menggerakkan dan mempengaruhi individu. Tasmara (2016), menyatakan bahwa etos kerja adalah suatu sikap atau pandangan serta cara seseorang memandang sesuatu hal secara positif dan bermakna sehingga kemudian diwujudkan dengan sebuah perilaku kerja yang maksimal.

Purba (2015) dalam penelitiannya tentang karakteristik individu terhadap etos kerja karyawan, penelitiannya menunjukkan bahwa karakteristik individu, berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut maka dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 5 (H5) : Karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan LPD di provinsi Bali.

Hurriyati (2018), menyatakan bahwa karakteristik Individu merupakan proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman. Karakteristik individu merupakan faktor internal (interpersonal) yang menggerakkan dan mempengaruhi individu.

Zulkarnaen (2017), dalam penelitiannya pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi terhadap etos kerja serta implikasinya terhadap kinerja pegawai, membuktikan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan uraian tersebut maka dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 6 (H6) : Karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan LPD di provinsi Bali.

Eisenberger *et al.*, 2014 menyatakan bahwa dukungan sosial adalah sumber-sumber inspiratif dalam pemberian dukungan serta mampu memberikan rasa nyaman, ketenangan maupun suatu perubahan pada diri seseorang. dari (Mc. Clelland, 1987; Ivancevich, *et al* 2014:122), menyatakan bahwa motivasi kerja adalah keinginan untuk melakukan suatu karya yang berprestasi lebih baik dari prestasi karya orang lain.

Miftahun ni'mah Suseno (2010), dalam penelitiannya pengaruh dukungan sosial dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi dengan mediator mediasi kerja. menunjukkan bahwa komitmen afektif dan keberlanjutan dipengaruhi secara signifikan oleh dukungan sosial dan kepemimpinan transformasional dengan motivasi kerja sebagai mediator dan komitmen normatif tidak dipengaruhi secara signifikan oleh dukungan sosial dan kepemimpinan transformasional. Berdasarkan uraian tersebut maka dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 7 (H7) : Dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan LPD di provinsi Bali.

Eisenberger *et al.*, 2014, menyatakan bahwa dukungan sosial adalah sumber-sumber inspiratif dalam pemberian dukungan serta mampu memberikan rasa

nyaman, ketenangan maupun suatu perubahan pada diri seseorang. Tasmara (2016), menyatakan bahwa etos kerja adalah suatu sikap atau pandangan serta cara seseorang memandang sesuatu hal secara positif dan bermakna sehingga kemudian diwujudkan dengan sebuah perilaku kerja yang maksimal.

Fredericksen Victoranto Amseke (2018) dan dalam Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Motivasi Berprestasi. Motivasi berprestasi sangat penting. Ada faktor internal dan faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi. Salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi berprestasi adalah dukungan social. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara dukungan sosial terhadap motivasi berprestasi siswa. Berdasarkan uraian tersebut maka dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 8 (H8) : Dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan LPD di provinsi Bali.

Eisenberger *et al.*, 2014, menyatakan bahwa dukungan sosial adalah sumber-sumber inspiratif dalam pemberian dukungan serta mampu memberikan rasa nyaman, ketenangan maupun suatu perubahan pada diri seseorang.

Adnyaswari dan Adnyani (2017), dalam penelitiannya menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh negatif terhadap kinerja. Semakin rendah *burnout* maka semakin tinggi kinerja. Dukungan sosial berpengaruh positif terhadap kinerja. Semakin tinggi dukungan sosial yang diberikan maka kinerja akan mengalami peningkatan. Dukungan sosial berpengaruh positif terhadap *burnout*. Semakin tinggi dukungan sosial yang diberikan maka semakin baik *burnout*. Berdasarkan uraian tersebut maka dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 9 (H9) : Dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan LPD di provinsi Bali.

Freud dan Nida (2016), menyatakan bahwa kecemasan karyawan adalah rasa takut atau khawatir pada situasi yang sangat mengancam yang dapat menyebabkan kegelisahan karena adanya ketidakpastian di masa mendatang serta ketakutan bahwa sesuatu yang buruk akan terjadi. dari (Mc. Clelland, 1987; Ivancevich, *et al* 2014:122) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah keinginan untuk melakukan suatu karya yang berprestasi lebih baik dari prestasi karya orang lain.

Yuliana Widyantari, Susana Prapunoto & A. Ign. Kristijanto (2020), Menunjukkan bahwa kecemasan menghadapi pemutusan hubungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja. Rifa'I (2018), dalam penelitiannya menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara dukungan keluarga terhadap

promosi jabatan, adanya pengaruh antara motivasi kerja terhadap promosi jabatan, adanya pengaruh antara dukungan keluarga dan motivasi kerja terhadap promosi jabatan. Berdasarkan uraian tersebut maka dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 10 (H10) : Kecemasan karyawan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan LPD di provinsi Bali.

Freud dan Nida (2016), menyatakan bahwa kecemasan karyawan adalah rasa takut atau khawatir pada situasi yang sangat mengancam yang dapat menyebabkan kegelisahan karena adanya ketidakpastian di masa mendatang serta ketakutan bahwa sesuatu yang buruk akan terjadi. Tasmara (2016), menyatakan bahwa etos kerja adalah suatu sikap atau pandangan serta cara seseorang memandang sesuatu hal secara positif dan bermakna sehingga kemudian diwujudkan dengan sebuah perilaku kerja yang maksimal.

Sri Adi Widodo, Laelasari, Ryky Mandar Sari, Ian Rosita Dewi Nur, Dan Flora Grace Putrianti (2017), dan Shandi (2019) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara kecemasan terhadap Etos Kerja karyawan Berdasarkan uraian tersebut maka dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 11 (H11) : Kecemasan karyawan berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan LPD di provinsi Bali.

Freud dan Nida (2016), menyatakan bahwa kecemasan karyawan adalah rasa takut atau khawatir pada situasi yang sangat mengancam yang dapat menyebabkan kegelisahan karena adanya ketidakpastian di masa mendatang serta ketakutan bahwa sesuatu yang buruk akan terjadi.

Azahra Rezhya Arta Mevia Razak, Aspin, & Citra Marhan (2020), dalam penelitiannya hubungan antara kecemasan menghadapi masa berakhirnya kontrak kerja dengan kinerja karyawan menunjukkan bahwa ti hubungan positif dan signifikan antara kecemasan menghadapi masa berakhirnya kontrak kerja dengan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut maka dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 12 (H12) : Kecemasan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan LPD di provinsi Bali.

(Mc. Clelland, 1987; Ivancevich, *et al* 2014:122) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah keinginan untuk melakukan suatu karya yang berprestasi lebih baik dari prestasi karya orang lain.

Ma'ruf dan Chair (2020), dalam penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Koefisien korelasi menunjukkan

hubungan yang tinggi antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Hasyim et al. (2020), dalam penelitiannya membuktikan bahwa secara parsial, maka variabel motivasi kerja dan variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan maka variabel motivasi kerja dan variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut maka dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 13 (H13) : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan LPD di provinsi Bali.

Tasmara (2016), menyatakan bahwa etos kerja adalah suatu sikap atau pandangan serta cara seseorang memandang sesuatu hal secara positif dan bermakna sehingga kemudian diwujudkan dengan sebuah perilaku kerja yang maksimal.

Andri Hadiansyah<sup>1</sup>, Rini Purnamasari Yanwar (2015), dalam penelitiannya dapat mencapai hubungan yang sinergis, perusahaan harus dapat memperhatikan pola kinerja karyawannya. Karyawan yang bermutu dan dapat menghasilkan kinerja yang tinggi adalah karyawan yang dibutuhkan oleh suatu organisasi. Peran yang sangat vital dalam mewujudkan prestasi kinerja seorang karyawan adalah dirinya sendiri. Karyawan yang memiliki pemikiran yang luhur mengenai pekerjaannya dapat bekerja dengan tulus. Untuk menguji pengaruh variabel etos kerja terhadap kinerja karyawan digunakan analisis regresi linear berganda hasil menunjukkan etos kerja memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut maka dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 14 (H14) : Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan LPD di provinsi Bali.