

BAB III

KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Konsep Berfikir

Kerangka berfikir dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian itu berkenaan dua variabel atau lebih. Apabila penelitian hanya membahas sebuah variabel atau lebih seara mandiri, maka yang dilakukan peneliti disamping mengemukakan deskripsi teoritis untuk masing-masing variabel, juga arguemntasi terhadap variasi bersaran variabel yang diteliti (Sapto Haryoko, 1999). Adapun kerangka proses berpikir dalam penelitian ini disajikan pada Gambar 3.1 berikut di bawah ini:

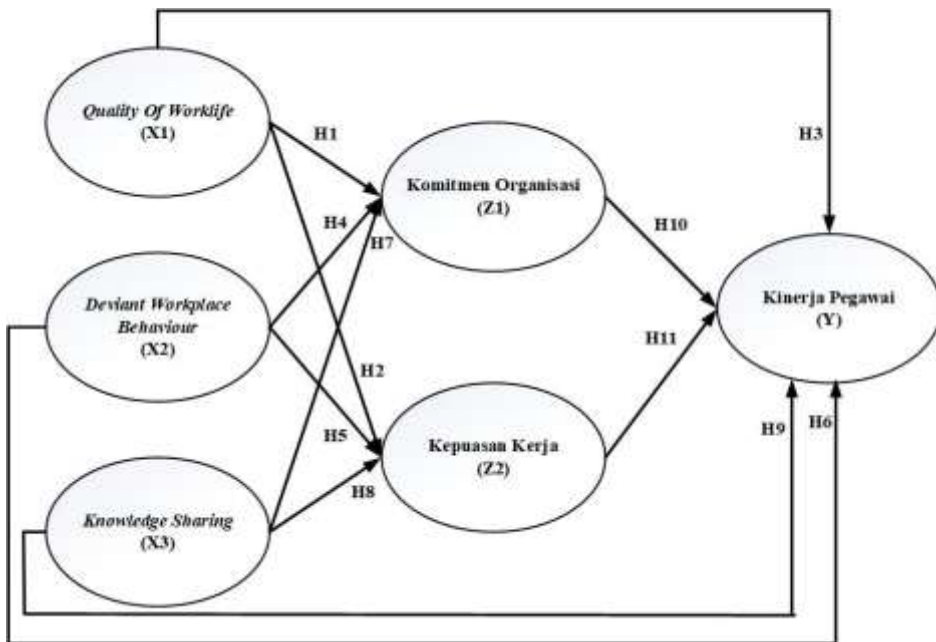


Gambar 3.1
Kerangka Proses Berpikir

3.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian merupakan bagian terpenting selain pengolahan data, karena disamping sebagai gambaran penelitian juga sebagai gambaran umum dari mekanisme penelitian. Kerangka konseptual penelitian merupakan model konsep mengenai bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor atau variable, yang telah dikenali atau diidentifikasi sebagai masalah yang penting sekali Sekaran (2008:14).

Kerangka konseptual akan memberikan penjelasan sementara, terhadap gejala yang menjadi masalah (objek) penelitian, dengan demikian maka diskripsi teori dan penelitian terdahulu merupakan landasan utama menyusun kerangka konseptual yang pada akhirnya akan digunakan dalam merumuskan suatu hipotesis.



Gambar 3.2
Kerangka Konseptual Penelitian

Pada kerangka konseptual (Gambar 3.2) dijelaskan bahwa variabel independen adalah sebagai berikut: *Quality Work Life* (X_1), *Deviant Workplace Behavior* (X_2), *Knowlage Sharing* (X_3). Variabel dependen dalam penelitian ini Kinerja Pegawai (Y) dan *variable intervening* dalam penelitian ini adalah Komitmen Organisasi (Z_1), Kepuasan Kerja (Z_2). Ke enam variable yang telah dijelaskan memiliki hubungan kausal antara variable-variabel yang diteliti yaitu: *Quality Work Life* (X_1), *Deviant Workplace Behavior* (X_2), *Knowlage Sharing* (X_3) yang mempengaruhi Komitmen Organisasi (Z_1), Kepuasan Kerja (Z_2) dan Kinerja Pegawai (Y)

3.3 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan kajian pustaka sebelumnya, maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₁: Terdapat Pengaruh Signifikan *Quality Work Life* Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai *Perumda BPR Bank Jogja*

Gibson, et al (2012) memberikan penjelasan mengenai definisi *quality work life* Sebagai, “*quality work life is management philosophy that enhances employee dignity, introduce cultural change and provide opportunities for growth and development.*” Definisi ini merefleksikan suatu filosofi manajemen yang berusaha meningkatkan martabat karyawan, memperkenalkan perubahan budaya, dan menyediakan peluang untuk tumbuh dan berkembang. Dessler gary (2013) kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) merupakan suatu “keadaan dimana para pegawai dapat memenuhi kebutuhan mereka yang penting dengan bekerja dalam organisasi” dan komitmen organisasional merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya, Luthans (2011: 147).

Rima Melati, Titik Rosnani, Ilzar Daud (2019), Santosa, Heru. (2017), Selda Taşdemir Afşar. (2014). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *quality work life*

berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Semakin meningkatnya *quality work life* akan meningkatkan komitmen organisasional.

H₂: Terdapat Pengaruh Signifikan *Quality Work Life* Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai *Perumda BPR Bank Jogja*

Kualitas kehidupan kerja atau *Quality of Work Life (QWL)* menurut Cascio (2006) mengatakan bahwa QWL sebagai persepsi karyawan tentang kesejahteraan mental dan fisiknya ketika bekerja. Menurut Flippo (2005) mendefinisikan QWL sebagai setiap kegiatan dalam kerangka perbaikan yang terjadi pada setiap tingkatan dalam suatu organisasi untuk meningkatkan efektivitas organisasi yang lebih besar melalui peningkatan martabat dan pertumbuhan manusia. Hal ini sejalan dengan pendapat Parvar, Mohammad, Allemah, Sayyed, Ansari (2013) yang mendefinisikan QWL sebagai suatu program yang efektif dalam memperbaiki kondisi kerja dan efektifitas organisasi.

Kendall & Hulin (1969) menyatakan bahwa kepuasan adalah perasaan seseorang dalam bekerja yang bertindak sebagai motivasi bahkan pada tingkatan yang lebih tinggi merupakan kebahagiaan dalam pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan perasaan yang muncul sebagai akibat dari persepsi tentang pekerjaan itu terkait kebutuhan material dan psikologis (Aziri, 2011). Kepuasan kerja merupakan perasaan yang muncul sebagai akibat dari persepsi tentang pekerjaan itu terkait kebutuhan material dan psikologis (Aziri, 2011).

Omotayo A. Osibanjo, Adebukola E. Oyewunmi. et al (2019), Vika Yasnita, Mellyna Eka Yan Fitri (2019), Ni Putu Ratna Sari, I Komang Gde Bendesa & Made Antara (2019), Mufti Hasan Alfani (2018), Parvathy R Nair, Dr. T. Subas (2019), Tanushree Bhatnagar, Harvinder Soni. (2015), Ardila, Wahyu; Hulmansyah, Nurul Huda. (2018), Sulistyowati (2019). Hasil menunjukkan untuk memprioritaskan dimensi spesifik kualitas kerja karyawan sebagai anteseden integral untuk pencapaian tujuan organisasi dan mencapai standar global

Jusuf Radja et al. (2013) kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kepuasan, sehingga hasil penelitian tersebut tidak dapat mengkonfirmasi adanya kesamaan.

H₃: Terdapat Pengaruh Signifikan *Quality Work Life* Terhadap Kinerja Pegawai *Perumda BPR Bank Jogja*

Kossen (1986) mengatakan bahwa kualitas kehidupan bekerja adalah persepsi pekerjaan terhadap suasana dan pengalaman pekerjaan di tempat kerja mereka. suasana pekerjaan yang dimaksudkan adalah berdasarkan kepada delapan kriteria, yaitu: (a) kompensasi yang mencukupi adanya dan adil, (b) kondisi-kondisi kerja yang aman dan sehat, (c) kesempatan untuk mengembangkan dan menggunakan kapasitas manusia pekerja diberi autonomi, kerja yang mereka lakukan memerlukan berbagai kemahiran, mereka juga di beri tujuan dan perspektif yang diperlukan tentang tugas yang mereka lakukan, (d) peluang untuk pertumbuhan dan mendapatkan jaminan suatu pekerjaan dapat member sumbangan dalam menetapkan dan mengembangkan kepastian individu, (e) integrasi sosial dalam organisasi pekerjaan, (f) hak-hak karyawan, (g) pekerja dan ruang hidup secara keseluruhan, (h) tanggung jawab sosial organisasi

Veithzal R. (2005) mendefinisikan kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang, secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan terjemahan dari kata *performance*. As'ad (1991), kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dan berhasil tidaknya kinerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan secara individu maupun kelompok. Menurut Gibson (2010), Kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi, karena organisasi tergantung pada kinerja individu.

Sumiati, I Dewa ketut Raka Ardiana, Auliya Ika Pratiwi. (2018), Ni Putu Ratna Sari, I Komang Gde Bendesa & Made Antara (2019), Mufti Hasan Alfani

(2018). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Quality Of Work Life* (QWL) signifikan pada variabel kinerja karyawan

Jusuf Radja et al. (2013) kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja, sehingga hasil penelitian tersebut tidak dapat mengkonfirmasi adanya kesamaan.

H₄: Terdapat Pengaruh Signifikan *Deviant Workplace Behaviour* Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai *Perumda BPR Bank Jogja*

Robbinson dan Bennet (2000) membagi faktor penyebab *workplace deviant behavior* kedalam dua bagian, pertama faktor individu yang terdiri dari gender, sikap pemaarah dan *negative affectivity*. Sedangkan yang kedua faktor organisasional yang terdiri dari prosedur peraturan yang kaku, kondisi kerja yang buruk, dan budaya agresif.

Dane K. Peterson (2002), Rebecca J. Bennett, Sandra L. Robinson (2000). Dengan demikian, meskipun kami secara konseptual mendefinisikan penyimpangan dalam konteks konteks normatif tertentu di mana itu terjadi, metodologi kami dirancang untuk menangkap hanya sebagian dari perilaku yang ditemukan dalam konteks organisasi tertentu. Meskipun demikian, kami percaya pendekatan ini memberikan keseimbangan antara keyakinan kami bahwa penyimpangan tergantung pada konteks sosial di mana ia didefinisikan dan kebutuhan kami untuk menghasilkan instrumen survei yang dapat digeneralisasikan sesuai untuk kerasnya sains normal

H₅: Terdapat Pengaruh Signifikan *Deviant Workplace Behaviour* Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai *Perumda BPR Bank Jogja*

Penyimpangan tempat kerja mengacu pada perilaku sukarela di mana karyawan tidak memiliki motivasi untuk menyesuaikan diri, dan / atau menjadi termotivasi untuk melanggar, harapan normatif dari konteks sosial (Kaplan, 1975). Norma organisasi terdiri dari standar moral dasar serta standar komunitas tradisional lainnya, termasuk yang ditentukan oleh kebijakan, aturan, dan prosedur organisasi formal dan informal (Feldman, 1984)

Michael Mount et al. (2006). Hasil menunjukkan bahwa sifat-sifat kepribadian secara berbeda memprediksi CPB dan bahwa sikap karyawan tentang pekerjaan mereka menjelaskan, sebagian, hubungan kepribadian-perilaku ini

H₆: Terdapat Pengaruh Signifikan *Deviant Workplace Behaviour* Terhadap Kinerja Pegawai *Perumda BPR Bank Jogja*

Penyimpangan tempat kerja telah didefinisikan sebagai perilaku sukarela yang melanggar norma-norma organisasi yang signifikan dan, dengan demikian, mengancam kesejahteraan organisasi atau anggotanya, atau keduanya (Robinson & Bennett, 1995).

Daniel Merdeka H, Yoserizal MS. (2017), Md. Sahidur Rahman et al. (2018) Hasil menunjukkan korelasi negatif antara tipologi perilaku tempat kerja yang menyimpang dan kinerja pekerjaan. Implikasi utama dari penelitian ini adalah bahwa keberadaan perilaku tempat kerja yang menyimpang adalah indikasi sebelumnya dari kinerja pekerjaan yang buruk, maka langkah-langkah pencegahan harus diambil untuk mengurangnya

H₇: Terdapat Pengaruh Signifikan *Knowledge Sharing* Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai *Perumda BPR Bank Jogja*

Lumbantobing (2011:59), *knowledge sharing* sudah mencakup pengertian *knowledge transfer* yang diartikan sebagai proses sistematis dalam mengirimkan, mendistribusikan serta mendiseminasikan pengetahuan dan konteks multidimensi dari seorang atau organisasi kepada orang atau organisasi lainnya yang membutuhkan, melalui metoda dan media yang variatif.

Canon Tong (2013) Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris untuk membimbing pengusaha dan manajer menuju budaya organisasi yang kolaboratif dan bermanfaat, peningkatan praktik berbagi pengetahuan, dan strategi sumber daya manusia yang berkelanjutan

H₈: Terdapat Pengaruh Signifikan *Knowledge Sharing* Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai *Perumda BPR Bank Jogja*

Tobing (2007:137) dalam bukunya yang berjudul *Knowledge Management* menjelaskan bahwa perbedaan mendasar antara aset fisik dan aset *knowledge* yaitu terletak pada proses peningkatan nilainya. Aset fisik nilainya akan berkurang jika dipergunakan dan cenderung bertambah atau memiliki nilai tetap jika tidak dipergunakan, sedangkan aset *knowledge* akan bertambah nilainya jika dibagikan dan akan berkurang jika tidak dipergunakan atau dibagikan. Berbagi pengetahuan juga didefinisikan sebagai kegiatan menyebarkan dan mentransfer pengetahuan dari satu orang, kelompok, atau organisasi ke orang lain (Lee, 2001)

Canon Tong (2013) Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris untuk membimbing pengusaha dan manajer menuju budaya organisasi yang kolaboratif dan bermanfaat, peningkatan praktik berbagi pengetahuan, dan strategi sumber daya manusia yang berkelanjutan

H₀: Terdapat Pengaruh Signifikan *Knowlage Sharing* Terhadap Kinerja Pegawai Perumda BPR Bank Jogja

Knowledge Sharing adalah tindakan yang pada dasarnya membuat pengetahuan tersedia kepada orang lain didalam organisasi atau perusahaan dan Knowledge sharing juga dijelaskan merupakan sebuah kegiatan *knowledge management* yang sangat penting terhadap perusahaan atau organisasi (Ngah et al, 2010). *Knowledge sharing behaviour* adalah merupakan sebuah perilaku seseorang yang memiliki keinginan untuk berbagi pengetahuan dengan orang lain (Olatokun et al, 2013).

Firmaiansyah (2014), Fajar Maulana et al (2018), Resti Syafitri Andra, Hamidah Nayati Utami. (2018), Siti Alliyah (2019), Ika Damayanti Nur Cahyani (2016), Sautpin Tubipar Saragih. (2017). berbagi pengetahuan berpengaruh signifikan dengan kinerja karyawan. Dalam konsep manajemen, manusia sebagai sumber daya dalam perusahaan/ instansi diharapkan mampu untuk memanfaatkan dan meningkatkan tenaga sepenuhnya atau seoptimal mungkin untuk meningkatkan produktifitas yang diikuti oleh terciptanya hubungan kerja yang bermutu dengan konotasi yang menyenangkan, penuh tanggung rasa dan saling membangun

H₁₀: Terdapat Pengaruh Signifikan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai *Perumda BPR Bank Jogja*

Komitmen organisasi adalah identifikasi dan ikatan seseorang pada sebuah organisasi (Moorhead dan Griffin,2013:73). Konsep lain komitmen organisasi adalah perasaan keterkaitan atau keterikatan psikologis dan fisik pegawai terhadap organisasi tempatnya bekerja atau organisasi di mana dirinya menjadi anggotanya (Wirawan,2013:713). Menurut Kreitner dan Kinicki (2014:165), komitmen organisasi adalah tingkatan di mana seseorang mengenal perusahaan dan tujuan-tujuannya. Komitmen organisasi merupakan sikap kerja yang penting karena orang-orang yang memiliki komitmen diharapkan menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan (Kreitner dan Kinicki,2014:165).

Meutia, Kardinah Indrianna; Husada, Cahyadi. (2019), Anis Eliyana, Syamsul Ma'arif, Muzakki. (2019), Nur; Yuniawan, Ahyar (2010), Yohana Novia Saputri, Waruwu, Penunjang. (2019). Hasil analisis membuktikan bahwa budaya dan komitmen adalah faktor penting yang dapat menjelaskan variasi dalam kinerja karyawan.

H₁₁: Terdapat Pengaruh Signifikan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai *Perumda BPR Bank Jogja*

Stephen, Robbins (2015: 170) disebutkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Priansa, Donni (2014:291) kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang / suka atau tidak senang / tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya.

Cahyani, Nur; Yuniawan, Ahyar (2010), Yohana Novia Saputri, Waruwu, Penunjang. (2019). Hasil penelitian menyebutkan bahwa dalam meningkatkan

kinerja karyawan, perlu memperhatikan faktor-faktor kepuasan kerja dan komitmen organisasi karena faktor-faktor ini terbukti mempengaruhi tingkat kinerja karyawan