

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Penelitian Terdahulu

Hasil dari penelitian ini tentunya tidak terlepas dari peneliti terdahulu untuk digunakan sebagai bahan perbandingan dan acuan. Sehingga, penelitian dapat terhindar dari anggapan kesamaan.

##### 2.1.1 **Muhammad Ibrahim Abdullah, Dechun Huang, Muddassar Sarfraz, Larisa Ivascu dan Amir Riaz (2020) dalam (Abdullah et al., 2021)**

Penelitian ini melakukan penelitian yang dilakukan di daerah Pakistan dengan tujuan meneliti sikap dan perilaku para staf keperawatan untuk menentukan kepuasan dan memiliki keunggulan kompetitif pada setiap organisasi kesehatan. Penelitian ini juga diatur untuk melihat atau menyelidiki efek dari kualitas layanan internal (ISQ) pada kepuasan kerja, komitmen karyawan, kesejahteraan karyawan, kesejahteraan karyawan dan juga untuk meneliti kesejahteraan perawat untuk hubungan kepuasan kerja dan komitmen dengan kinerja pekerjaan. Hasil dari penelitian yaitu kesejahteraan karyawan secara positif memediasi dampak pekerjaan kepuasan karyawan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan oleh Muhammad Ibrahim Abdullah, Dechun Huang, Muddassar Sarfraz, Larisa Ivascu dan Amir Riaz pada tahun 2020 dengan judul *“Effects of Internal Service Quality On Nurses’ Job Satisfaction, Commitment and Performance: Mediating Role of Employee Well-Being”*. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif cross sectional dengan cara mengumpulkan data dari 412 karyawan

perawat dari 20 pusat perawatan kesehatan sektor swasta yang beroperasi di Pakistan. Pada akhirnya mengarah pada kinerja dari organisasi kesehatan. Konsep layanan internal memiliki muncul sebagai salah satu prinsip terpenting dari pendekatan manajemen layanan (*Farner et al., 2001*) dalam (Mahmood et al., 2021).

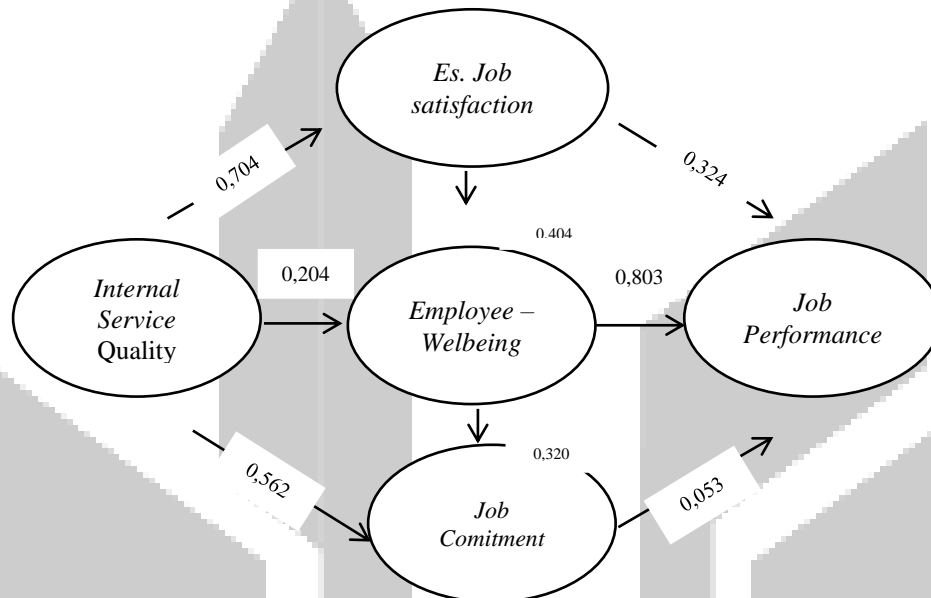
**Persamaan penelitian saat ini dan penelitian terdahulu:**

1. Peneliti terdahulu menggunakan variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
2. Metode yang digunakan untuk penelitian terdahulu merupakan metode kuantitatif

**Perbedaan penelitian saat ini dan penelitian terdahulu:**

1. Peneliti menggunakan objek penelitian yang dipakai pada penelitian terdahulu merupakan objek dari bidang kesehatan
2. Populasi yang dipakai bagi peneliti terdahulu merupakan populasi yang berada di Pakistan

Berikut gambar kerangka pemikiran yang diolah oleh Abdullah et al. (2021):



Sumber: Data diolah Abdullah et al. (2021)

Gambar 2.1  
KERANGKA PENELITIAN ABDULLAH ET AL., (2021)

### 2.1.2 Yasir Mansoor Kundi, Mohammad Aboramdan, Eisa M.I.

**Elhamalawi dan Subhan Shahid (2020) dalam (Kundi et al., 2020).**

Penelitian ini dilakukan oleh Yasir Mansoor Kundi, Mohammad Aboramdan, Eisa M.I. Elhamalawi dan Subhan Shahid pada tahun 2020 dengan judul “*Employee Psychological well-being and job performance: exploring mediating and moderating mechanisms*”. Penelitian ini dilakukan di perusahaan seluler yang berada di Pakistan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pentingnya kesejahteraan psikologis karyawan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan seluler di Pakistan. Adapun juga peneliti ini juga akan menyelidiki peran mediasi komitmen afektif antara kesejahteraan psikologis dan kinerja dengan mempertimbangkan peran moderasi ketidakamanan kerja pada

kesejahteraan psikologis dan komitmen afektif. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah responden 570. Analisis data yang digunakan yaitu dengan SmartPLS 3.0.

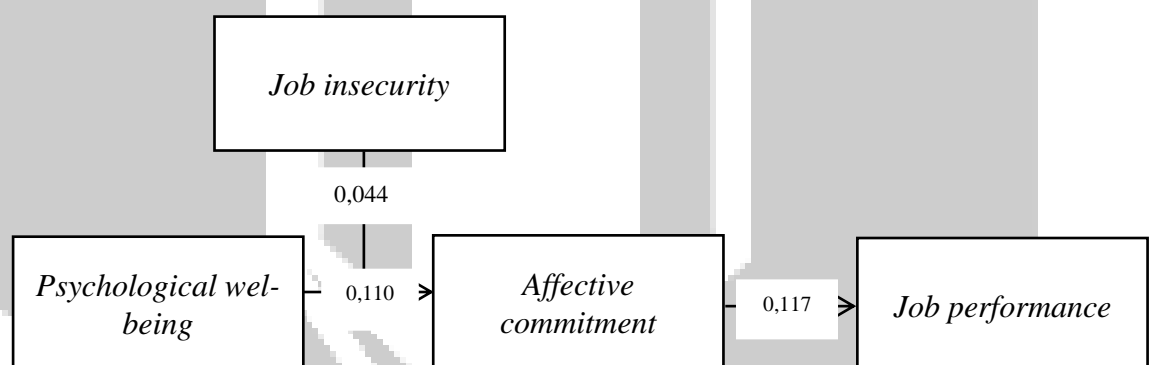
#### **Persamaan penelitian saat ini dan penelitian terdahulu**

1. Persamaan penelitian terdahulu dengan saat ini yaitu terletak pada variabel yaitu kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan
2. Metode yang digunakan yaitu dengan metode kuantitatif
3. Analisis data yang digunakan yaitu menggunakan program SmartPLS 3.0

#### **Perbedaan penelitian saat ini dan penelitian terdahulu**

1. Perbedaan terkait lokasi penelitian terdahulu yaitu berada di Pakistan sedangkan penelitian saat ini berada di Jawa Timur
2. Penelitian terdahulu menggunakan objek pada karyawan di perusahaan telekomunikasi sedangkan objek penelitian saat ini yaitu karyawan milenial

Berikut gambar kerangka pemikiran yang diolah oleh Kundi et al., 2020 :



Sumber: Data diolah (Kundi et al., 2020)

Gambar 2.2  
KERANGKA PENELITIAN KUNDI ET AL., (2020)

### **2.1.3 Mateus Ximenes, Wayan Gede Supartha , I Gusti Ayu Manuati Dewi dan Desak Ketut Sintaasih (2019) dalam (Ximenes et al., 2019)**

Penelitian ini dilakukan oleh Mateus Ximenes, Wayan Gede Supartha, I Gusti Ayu Manuati Dewi dan Desak Ketut Sintaasih pada tahun 2019 dengan judul “*Entrepreneurial Leadership Moderating High Performance Work System And Employee Creativity On Employee Performance*”. Penelitian ini dilakukan di koperasi yang berada di Timor Leste. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis peran dari variabel wirausaha dari kepemimpinan saraf sebagai moderator pada pengaruh pekerjaan yang memiliki kinerja tinggi sistem dan kreativitas karyawan terhadap kinerja karyawan. Adapun juga peneliti juga akan menganalisis dan menguji pengaruh terhadap karyawan kinerja tinggi terhadap kreativitas karyawan serta pengaruh kreativitas karyawan dan aktivitas pada kinerja karyawan. Metode dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pengambilan sampel sekitar 200 karyawan dengan perumusan Slovin dengan persisi 5%. Analisis data dilakukan dengan program Smartpls 3.0. Hasil dari penelitian yaitu kreativitas karyawan dapat membuat hubungan antara sistem kerja berkinerja tinggi dengan kinerja karyawan menjadi lebih baik.

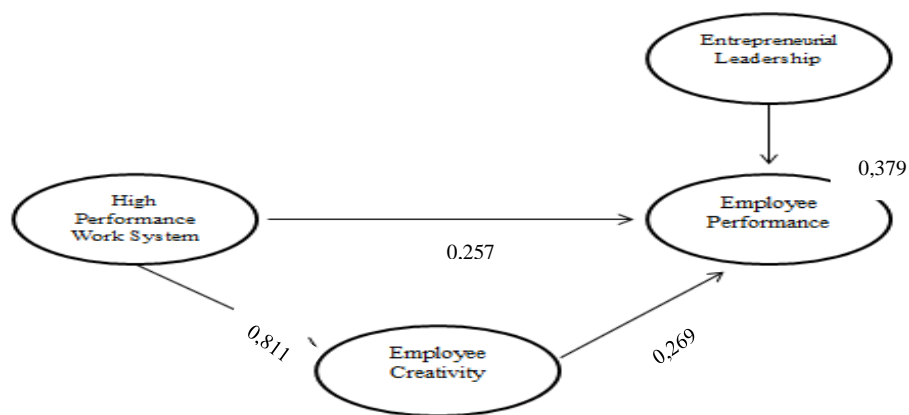
#### **Persamaan penelitian saat ini dan penelitian terdahulu:**

1. Persamaan penelitian terdahulu dan penelitian saat ini terletak pada variabel kreatifitas karyawan terhadap kinerja karyawan
2. Metode analisis data yang dipakai yaitu SmartPLS 3.0
3. Metode yang digunakan oleh peneliti yaitu metode kuantitatif

### Perbedaan penelitian saat ini dan penelitian terdahulu:

1. Perbedaan terkait penelitian terdahulu melakukan penelitian yang berda pada Timor Leste sedangkan pada penelitian terkait saat ini berada di Jawa Timur.
2. Perbedaan terkait peneliti terdahulu yaitu peneliti terdahulu meneliti di koperasi sedangkn peneliti terkait yaitu karyawan milenial

Berikut gambar kerangka pemikiran yang diolah oleh (Ximenes et al., 2019) :



Sumber: Data diolah (Ximenes et al., 2019)

Gambar 2.3  
KERANGKA PENELITIAN XIMENES ET AL., (2019)

#### 2.1.4 Khaled Adnan Bataineh dalam (Bataineh, 2019)

Penelitian ini dilakukan oleh Khaled Adnan Bataineh pada tahun 2019 di Yordania. Penelitian ini berjudul “*Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance*”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja, kebahagiaan, dan kinerja karyawan dengan menggunakan regresi berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa work-life balance dan kebahagiaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan namun, kepuasan kerja tidak berdampak pada

kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode regresi berganda dan untuk menguji hasil penelitian membutuhkan 289 karyawan di industri farmasi Yordania.

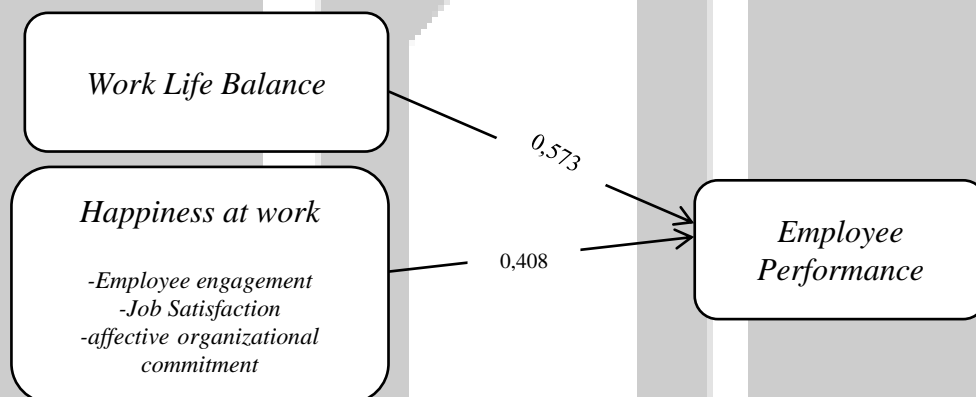
**Persamaan penelitian saat ini dan penelitian terdahulu:**

1. Penelitian menggunakan penelitian dengan variabel keseimbangan kehidupan kerja
2. Persamaan pada penelitian terdahulu menggunakan penelitian kuantitatif

**Perbedaan penelitian saat ini dan penelitian terdahulu:**

1. Pada penelitian ini keseimbangan kehidupan kerja menggunakan metode penelitian regresi berganda
2. Penelitian terdahulu melakukan penelitian dengan responden di daerah Yordania.

Berikut gambar kerangka pemikiran yang diolah oleh Bataineh, 2019 :



Sumber: Data diolah (Bataineh, 2019)

Gambar 2.4  
KERANGKA PEMIKIRAN PENELITIAN BATAINEH (2019)

Tabel 2.1  
PERBANDINGAN PENELITIAN TERDAHULU DAN SEKARANG

Peneliti	Tujuan penelitian	Variabel penelitian	Sampling	Teknik analisis	Hasil penelitian
Abdullah et al. (2021)	Meneliti sikap dan perilaku para staf keperawatan untuk menentukan kepuasan dan memiliki keunggulan kompetitif pada setiap organisasi kesehatan.	Kepuasan kerja	Staf perawat di pakistan	SEM-PLS	Hasil dari penelitian yaitu kepuasan karyawan secara positif memdiasi dampak pekerjaan kepuasan karyawan terhadap kinerja karyawan
Ximenes et al. (2019)	Mengkaji dan menganalisis dari peran variabel wirausaha kepemimpinan saraf sebagai moderator pada pengaruh pekerjaan berkinerja tinggi sistem dan kreativitas karyawan terhadap kinerja karyawan.	Kreativitas karyawan dan kinerja karyawan	Koperasi yang berada di Timor Leste	SmartPLS 3.0	Hasil dari penelitian yaitu kreativitas karyawan dapat membuat hubungan antara sistem kerja berkinerja tinggi dengan kinerja karyawan menjadi lebih baik
(Bataineh, 2019)	Penelitian ini adalah untuk menguji dan mengetahui hubungan keseimbangan kehidupan kerja, kebahagiaan dan kinerja karyawan dengan menggunakan regresi beganda	Keseimbangan kehidupan kerja	Perusahaan Farmasi di Yordania	Regresi Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>work-life balance</i> dan kebahagiaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan namun, kepuasan kerja tidak berdampak pada kinerja karyawan. Hasilnya memiliki implikasi yang sangat besar bagi sektor industri Farmasi di Yordania.
(Kundi et al., 2020)	Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pentingnya kesejahteraan psikologis karyawan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan seluler di Pakistan.	Kesejahteraan Karyawan	Perusahaan seluler atau telekomunikasi berada di Pakistan	SmartPLS	Hasil penelitian menunjukan bahwa kesejahteraan psikologis karyawan memiliki efek menguntungkan untuk meningkatkan kinerja

Sumber: Abdullah et al. (2021); Ximenes et al. (2019); (Bataineh, 2019); (Kundi et al., 2020).



## **2.2 Landasan Teori**

Pada landasan teori ini menjelaskan teori yang mendasari dan mendukung dalam penelitian ini.

### **1. Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah kinerja yang dapat diukur dari hasil kerja yang diselesaikan jika hasil kerja rendah yang dapat membuat rendahnya kinerja karyawan (Wibowo, 2013; dan Shahzadi, 2014). Selain faktor tersebut, lemahnya jiwa wirausaha seorang pemimpin organisasi juga dapat menyebabkan kinerja karyawan yang kurang optimal (Sandybayev, 2019; Sani, Ekowati, Wekke, & Idris, 2018).

Indikator kinerja karyawan menurut (William & Anderson, 1991; & Lynch et al., 1999 dalam (Hasan et al., 2021), yaitu:

1. Penyelesaian tugas secara kuantitas dan kualitas, merupakan penyelesaian tugas dan pekerjaan yang sesuai dengan target dan menghasilkan output yang sempurna dan sesuai dengan yang diharapkan terhadap keterampilan dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan.
2. Berkomitmen, merupakan rasa tanggung jawab dan motivasi yang dimiliki oleh karyawan untuk melakukan pekerjaannya secara bersungguh-sungguh dan baik.
3. Keterikatan, merupakan tingkat energi positif dan pikiran positif yang dimiliki karyawan untuk berkomitmen serta antusiasme dalam pekerjaannya.

Indikator dari kinerja karyawan menurut Pradhan et al. (2017) dalam (Pradhan & Jena, 2017), yaitu:

a. Kinerja Tugas

Kinerja Tugas merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dari pengalaman karyawan tersebut.

b. Kinerja Adaptif

Kinerja adaptif merupakan kemampuan kinerja karyawan untuk menyesuaikan diri dan memberikan dukungan yang diperlukan untuk keberhasilan perusahaan.

c. Kinerja Kontekstual

Kinerja kontekstual merupakan karyawan yang sukarela membantu meringankan pekerjaan rekan kerja dengan cara tertentu untuk mempertahankan hubungan kerja yang lebih baik.

Maka penelitian sekarang menggunakan indikator dari Pradhan et al (2017) dalam (Pradhan & Jena, 2017).

## 2. Keseimbangan Kehidupan Kerja

Keseimbangan kehidupan kerja menurut (Greenheus dan Allen (2010) dalam (Bataineh, 2019) adalah sejauh mana efektivitas dan kepuasan yang dialami karyawan dalam hal pekerjaan dan keluarga yang selaras dengan prioritas tertentu.

Indikator *Work-life balance* menurut Hayman (2005) dalam (Fuentes, 2017), yaitu:

a. **Interfensi Kerja Kehidupan Pribadi**

Indikator menjelaskan tentang karyawan dapat memahami yang terkait dengan pekerjaan untuk mempengaruhi antara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan pada kehidupan pribadi.

b. *Personal Life Interference with Work*

Indikator ini menjelaskan tentang karyawan dapat memahami sejauh mana kehidupan pribadi mengganggu kehidupan pekerjaan

c. *Work Personal Life Enhancement*

Indikator ini menjelaskan bagaimana pekerjaan dan kehidupan pribadi saling meningkatkan sehingga adanya peningkatan efektivitas pekerjaan.

Menurut Gryzwacz & Carlson (2007) dalam (Dousin et al., 2019) mengemukakan bahwa indikator dari keseimbangan kehidupan kerja, sebagai berikut:

- a. Fleksibilitas dalam jam bekerja (*Flexibility in working hours*) adalah perusahaan menyetujui dalam menetapkan waktu berangkat dan pulang bekerja dengan kata lain karyawan memiliki hak untuk menerapkan waktu bekerjanya.
- b. Supervisi Suportif (*Supportive Supervision*) adalah kemampuan pimpinan dalam memberikan pelatihan atau bimbingan yang positif untuk keryawan diperushaaan untuk memberikan arahan cara bekerja dan sikap yang baik di perusahaan.

Maka penelitian sekarang menggunakan indikator dari Hayman (2015) dalam (Fuentes, 2017).

### 3. Kesejahteraan Karyawan

Menurut Diener (2009) dalam (Kundi et al., 2020) Kesejahteraan merupakan karyawan menunjukkan bahwa perusahaan dapat menggambarkan kebahagiaan karyawan untuk memenuhi keinginan, kepuasan, kemampuan serta pencapaian tugas yang dikerjakan. Kesejahteraan karyawan telah mendapat perhatian penting berada di perusahaan dan juga karyawan akan lebih bahagia dan sehat dalam meningkatkan upaya, kinerja dan produktivitas karyawan (Huang et al 2016).

Indikator menurut Manullang (2015) dalam (Pratiwi et al., 2019), yaitu:

a. Layanan Pekerja

Layanan pekerja merupakan layanan yang diberikan oleh perusahaan untuk memenuhi kebutuhan karyawannya.

b. Upah

Upah merupakan hak pekerja yang diterima sebagai imbalan dari hasil atau usaha pekerjaan yang diberikan kepada karyawan atau pekerja.

Indikator menurut Xioming Zheng et al (2015) dalam (Zheng1 et al., 2015), yaitu:

a. *Life Well Being*

Indikator *life well being* merupakan karyawan yang memiliki keadaan senang dan bisa menjaga kualitas kerja yang baik di kehidupan.

b. *Workplace Well-Being*

Indikator ini menjelaskan kehidupan kerja yang berkualitas dimulai dari keamanan, lingkungan kerja serta bagaimana perasaan karyawan tentang pekerjaan yang dikerjakan dan situasi di tempat kerja.

c. *Psychological Well-Being*

Indikator *psychological well-being* merupakan kesehatan dari psikologis atau kesehatan mental yang dapat mempengaruhi kebahagiaan karyawan serta bagaimana karyawan dalam mengatasi suatu pemecahan masalah

Maka penelitian sekarang menggunakan indikator dari Xiomeng Zheng et al (2015) dalam (Zheng1 et al., 2015).

#### **4. Kreatifitas Karyawan**

Menurut Guilford dan Munandar dalam (Ximenes et al., 2019) bahwa kreativitas adalah kemampuan karyawan memiliki pemikiran untuk mengeksplorasi berbagai alternatif jawaban dalam mengatasi suatu masalah.

Menurut (Maslow, in Munandar, 2017) dalam (Ximenes et al., 2019) Kreativitas karyawan merupakan salah satu kebutuhan dasar manusia, yaitu kebutuhan akan realisasi diri dan merupakan kebutuhan tertinggi bagi manusia. Kreativitas karyawan juga dikatakan dapat memberikan kontribusi yang besar bagi organisasi inovasi, sehingga menjadikan perusahaan unggul dan kompetitif Tang & Chang, 2010 dalam (Miao & Cao, 2019). Kreativitas karyawan yang unggul akan membuat perusahaan akan meningkatkan produktivitas yang diperoleh. Meningkatnya produktivitas perusahaan juga akan meningkatkan pemasukan atau pendapatan perusahaan tersebut. Menurut Lee dan Tan (2012) dalam kreativitas adalah kemampuan dan keahlian berpikir kreatif secara individu yang terakumulasi berdasarkan pendidikan dan pengalaman.

Indikator menurut (Weinjing et al (2013) dalam (Ximenes et al., 2019), yaitu:

a. Tindakan

Tindakan adalah sebuah perbuatan untuk merespon dari hasil pengamatan yang dapat memunculkan persepsi karyawan

b. Ide

Ide merupakan suatu rancangan yang tersusun dalam pikiran untuk menciptakan suatu inovasi

c. Pembaruan

Pembaruan adalah proses atau cara untuk memperbarui atau menciptakan hal baru.

Indikator kreatifitas karyawan menurut Sajikan Nasifoglu Elidemir et al. (2020) dalam (Elidemir et al., 2020), yaitu:

a. Ide - ide baru

Indikator ini menjelaskan karyawan yang memiliki ide baru serta inovasi yang dapat memberikan inovasi untuk perusahaan.

b. Solusi

Indikator ini menjelaskan bagaimana karyawan aktif dalam memberikan pemecahan masalah yang terjadi di perusahaan.

Maka penelitian sekarang menggunakan indikator dari (Nasifoglu Elidemir et al. (2020) dalam (Elidemir et al., 2020).

## **5. Kepuasan Karyawan**

Kepuasan Karyawan merupakan perasaan rasa kepuasan dan kesenangan karyawan yang dihasilkan oleh karyawan tersebut dalam pencapaian hasil pekerjaan karyawan (Moorhead & Griffin, 2008).

Kepuasan kerja dijelaskan dalam hal kesesuaian pekerjaan (Ellickson & Logsdon, 2002 dalam (Abdullah et al., 2021), serta dalam hal sensasi dan preferensi positif karyawan untuk pekerjaan itu sendiri (Shields & Price, 2002 dalam Muhammad Ibrahim Abdullah et al., 2020). Sebuah kepuasan karyawan diakui sebagai salah satu pendorong paling vital dari layanan karyawan kualitas, produktivitas dan loyalitas (Matzler & Renzl, 2006). Indikator kepuasan kerja menurut Jorge Sinval dan Joao Marco (2020) dalam (Sinval & Marôco, 2020) yaitu : Kepuasan kerja secara keseluruhan , Kepuasan kerja secara keseluruhan merupakan indikator untuk mengukur sejauh mana kepuasan karyawan dengan jenis pekerjaan yang dikerjakan dan hasil kerja yang dicapai sebagai bentuk perasaan suka terhadap pekerjaan yang ditekuninya

Menurut Smucker et al., (2003) dalam (Dousin et al., 2019) mengemukakan bahwa indikator dari kepuasan kerja, sebagai berikut:

- a. Gaji adalah faktor penting dalam pengaruh kepuasan kerja untuk memenuhi harapan-harapan setiap karyawan atau tenaga kerja.
- b. Kondisi Kerja adalah suatu keadaan yang berada disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap pekerjaanya sendiri.
- c. Promosi adalah kesempatan pada setiap karyawan dalam menduduki jabatan yang lebih tinggi atau baik apabila ada pengembangan karir pada tempat bekerja.
- d. Hubungan Sosial di Tempat Kerja adalah hubungan antar karyawan yang menghasilkan hubungan tetap yang baik ditempat kerja.

Maka penelitian sekarang menggunakan indikator dari Joao Marco (2020) dalam (Sinval & Marôco, 2020).

### **2.3 Hubungan Antar Variabel**

#### **2.3.1 Pengaruh Keseimbangan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Setiap karyawan tentunya memiliki keinginan untuk meninggalkan pekerjaan ketika terjadi kegagalan dalam tugas dan pengunduran diri bisa terjadi karena adanya tekanan kerja yang terlalu tinggi sehingga keseimbangan kehidupan kerja menunjukkan adanya signifikan terhadap kinerja karyawan. Keseimbangan kehidupan kerja memang ditemukan sebagai faktor utama dalam peningkatan kinerja karyawan dan berdampak positif pada perusahaan (Semlali dan Hassi (2016) dalam (Bataineh, 2019).

#### **2.3.2 Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut (Lee, 2019) dalam (Kundi et al., 2020) kesejahteraan karyawan menunjukkan adanya kemungkinan untuk mempengaruhi hubungan antara kesejahteraan karyawan dengan kinerja karyawan dilihat melalui hasil kinerjakaryawan. Kesejahteraan karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan kesejahteraan hedonis dan kesejahteraan *eudaimonic*.

#### **2.3.3 Pengaruh Kepuasan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan**

Kepuasan karyawan telah menunjukkan bahwa penentunya dapat bervariasi di antara pekerjaan yang berbeda, ia memiliki pengaruh penting pada kinerja pekerja. kepuasan karyawan telah menunjukkan bahwa penentunya dapat bervariasi antara pekerjaan yang berbeda, ia memiliki pengaruh penting pada kinerja pekerja menurut (Curties, 1998) dalam (Irawanto et al., 2021).

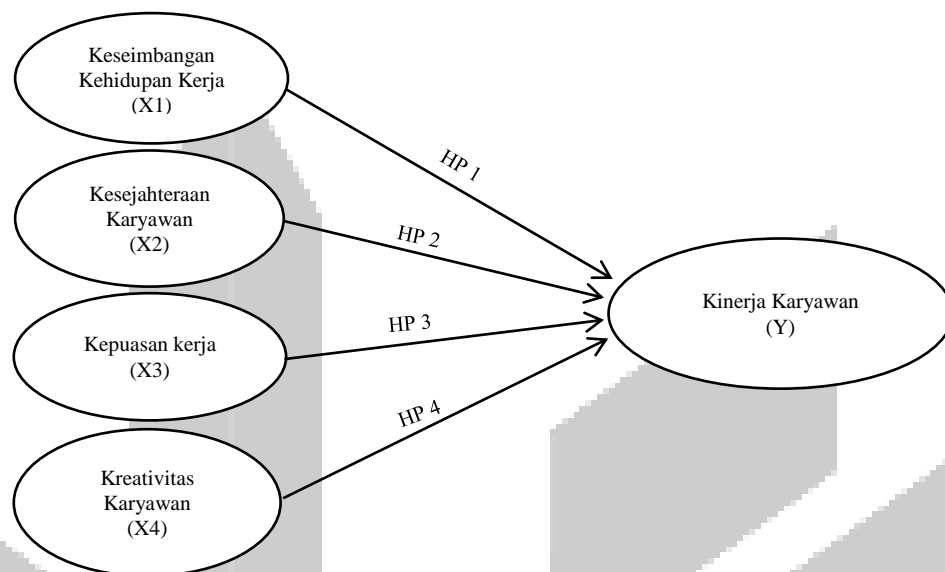


### **2.3.4 Pengaruh Kreativitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan**

Kreativitas karyawan memiliki arti bahwa kreativitas merupakan sebuah aspek penting dalam memecahkan masalah karyawan karena untuk mendorong penemuan solusi untuk masalah yang ada Sourchi & Jianqiao, 2015 dalam (Ximenes et al., 2019). Kreativitas karyawan juga dikatakan memberikan kontribusi besar bagi inovasi organisasi, sehingga membuat organisasi unggul dan kompetitif Tang & Chang, 2010 dalam (Ximenes et al., 2019). Menurut Craft (2004), kreativitas adalah aktivitas imajinatif yang menghasilkan sesuatu yang baru dan bernilai hasil. Kreativitas karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Hassan, Malik, Hasnain, Faiz, & Abbas, 2013; Hsu, 2016; Ismail, Iqbal, & Nasr, 2019; Liu, Liu, & Geng, 2013; Syahzadi, 2014; Wibowo, 2013).dalam (Hasan et al., 2021).

### **2.4 Kerangka Pemikiran**

Hasil dari peneliti terdahulu, maka variabel yang diteliti terdiri dari Keseimbangan kehidupan kerja, kesejahteraan karyawan, kepuasan karyawan, kreativitas karyawan terhadap kinerja karyawan. Berikut gambar kerangka pemikiran:



Sumber: Data diolah (2022)

Gambar 2.5  
KERANGKA PEMIKIRAN PENELITI

## 2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, hipotesis penelitian disusun sebagai berikut:

- H<sub>1</sub> : Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan milenial di Jawa Timur
- H<sub>2</sub> : Kesejahteraan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan milenial di Jawa Timur
- H<sub>3</sub> : Kreativitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan milenial di Jawa Timur
- H<sub>4</sub> : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan milenial di Jawa Timur