

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

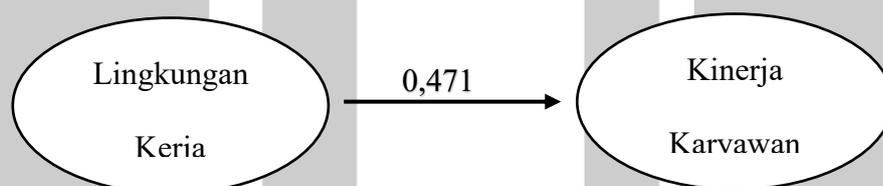
2.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini tidak terlepas dari penelitian-penelitian lain yang dilakukan oleh peneliti terdahulu sehingga penelitian ini yang akan dilakukan memiliki keterkaitan yang sama beserta perbedaan maupun persamaan dalam objek yang akan diteliti.

2.1.1. **Nur Shifaa Athirah Saidi, Florianna Lendai Michael, Helmi Sumilan, Sheilla Lim Omar Lim, Victoria Jonathan, Hana Hamidi dan Abg Izhar Abg Ahmad (2019)**

Penelitian ini dilakukan Athirah Saidi et al., (2019) dengan judul “*The Relationship Between Working Environment and Employee Performance*”. Tujuan dari penelitian ini untuk menyelidiki hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan berdasarkan lima dimensi lingkungan kerja. Penelitian ini menggunakan survei kuantitatif desain dan data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner, peneliti ini menggunakan *simple random sampling* sebagai metode pengambilan sampel. Responden penelitian ini adalah administrator dari departemen yang berbeda di lokal kota madya yang terletak di Kuching. Data dianalisis dengan menggunakan Korelasi Pearson Analisis untuk mengukur hubungan antar variabel. Hasil dari penelitian ini menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja sangat penting dalam memastikan kinerja karyawan karena menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan

dengan demikian kinerja karyawan dapat meningkat dan mencapai tujuan dari perusahaan. Persamaan penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu yaitu pada kuisisioner untuk pengumpulan data, menggunakan metode kuantitatif, mempunyai fokus variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, memiliki batas waktu dalam pengisian kuisisioner dan. Adapun perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini yaitu fokus pada penelitian terdahulu adalah pengaruh lingkungan kerja terhadap karyawan sedangkan penelitian saat ini tidak hanya lingkungan kerja tetapi motivasi kerja dan pelatihan karyawan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Populasi penelitian saat ini adalah karyawan milenial di Jawa Timur sedangkan penelitian terdahulu karyawan North Kuching City, jumlah responden untuk pengisian kuisisioner pada penelitian terdahulu dengan saat ini juga berbeda, penelitian saat ini menggunakan *Smart PLS*, kerangka penelitian saat ini mempunyai tiga variabel X dan satu variabel Y sedangkan penelitian terdahulu hanya satu variabel X dan Y, dan teknik analisis data yang berbeda.



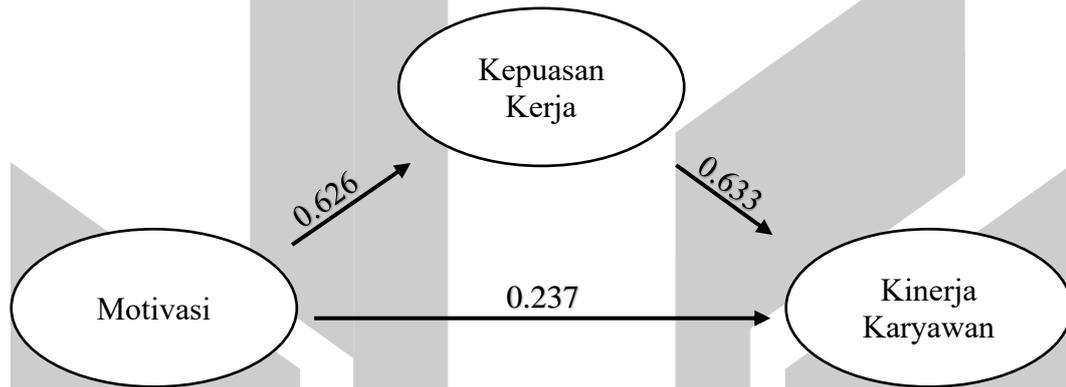
Sumber : diolah Athirah Saidi et al., (2019)

Gambar 2.1
KERANGKA PENELITIAN ATHIRAH SAIDI ET AL., (2019)

**2.1.2. Adelina da Cruz Carvalho, I Gede Riana dan Augusto de C. Soares
(2020)**

Penelitian ini dilakukan Carvalho et al., (2020) dengan judul “*Motivation on Job Satisfaction and Employee Performance*”. Tujuan dari penelitian ini untuk mempelajari pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode pengumpulan data menggunakan wawancara dan penyebaran kuisisioner. Populasi dalam penelitian ini adalah 505 karyawan Cooperativa Cafe Timor di Timor Leste dengan menentukan sampel jenuh di 6 lokasi perusahaan yaitu Pabrik NT, Comoro, Manleuana, Railaco, Tibar dan dikantor pusat. Sampel ditentukan dengan menggunakan teknik sampel *Random Sampling Cluster* yang menghasilkan total sampel sebanyak 202 karyawan. Data yang telah dikumpulkan dan diverifikasi validitasnya dianalisis dengan menggunakan teknik analisis deskriptif dan menggunakan pendekatan *variance-based* atau berbasis komponen dengan alat analisis *Partial Least Square* (PLS). Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Implikasi dari penelitian ini menekankan perlunya meningkatkan kinerja adaptif agar perusahaan selalu dapat mengikuti perkembangan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini yaitu menggunakan metode kuantitatif, analisis data menggunakan *Partial Least Square* (PLS), metode pengumpulan data menggunakan kuisisioner, meneliti pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adapun perbedaan penelitian terdahulu dengan saat ini adalah tidak ada variabel motivasi pada penelitian saat ini, populasi

penelitian saat ini yaitu karyawan milenial Jawa Timur sedangkan penelitian terdahulu karyawan Cooperativa Cafe Timor di Timor Leste, tidak menggunakan metode wawancara, responden untuk penelitian saat ini yaitu 100, item dan indikator penelitian yang berbeda.



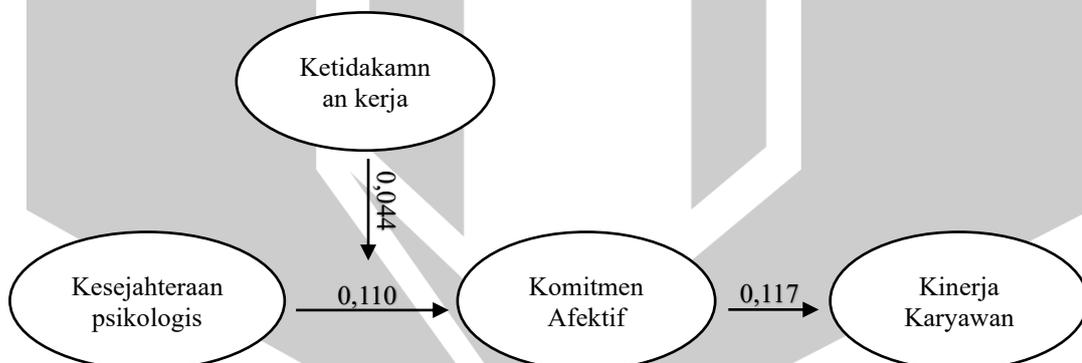
Sumber : diolah Carvalho et al., (2020)

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

2.1.3. Yasir Mansoor Kundi, Mohammed Aboramadan, Eissa M.I Elhamalawi dan Subhan Shahid (2020)

Penelitian ini dilakukan oleh Kundi et al., (2020) dengan judul “*Employee Psychological Well-being and Job Performance : Exploring Mediating and Moderating Mechanisme*”. penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki peran mediasi komitmen afektif antara kesejahteraan psikologis dan kinerja karyawan dengan mempertimbangkan peran moderasi ketidakamanan kerja pada kesejahteraan psikologis dan komitmen afektif. Variabel penelitian ini adalah kesejahteraan psikologis, ketidakamanan kerja, komitmen afektif dan kinerja karyawan. Populasi penelitian ini yaitu karyawan Pakistan yang bekerja di lima perusahaan telekomunikasi swasta Mobilink, Telenor, Ufone, Zong dan Warid. Peneliti menyebarkan kuisisioner pada 570 karyawan seluler Pakistan lalu data

dikumpulkan menggunakan metode kertas dan pensil. Total sampel sebanyak 280 tanggapan diterima kemudian data yang dikumpulkan diuji menggunakan teknik *Structural Equation Modeling* dan *Hayes's model 1*. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa komitmen afektif memediasi hubungan antara kesejahteraan psikologis dan kinerja karyawan, selain itu ketidakamanan pekerjaan yang dirasakan menyangga kesejahteraan psikologis dan komitmen afektif, membina kesejahteraan psikologis karyawan mungkin bermanfaat bagi organisasi. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini yaitu meneliti variabel kesejahteraan dan kinerja karyawan, menjadikan karyawan perusahaan sebagai responden dan menggunakan kuisioner sebagai metode pengumpulan data. Adapun perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini yaitu, penelitian terdahulu tidak meneliti variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja, populasi penelitian saat ini karyawan milenial Jawa Timur, penelitian terdahulu tidak menggunakan teknik analisis *Partial Least Square (PLS)*, batasan penelitian, jumlah responden, penelitian saat ini tidak menggunakan metode kertas dan pensil untuk pengumpulan data, tidak menggunakan mediasi dan moderasi.



Sumber : diolah Kundi et al., (2020)

Gambar 2.3
KERANGKA PENELITIAN KUNDI ET AL., (2020)

Tabel 2.1
RINGKASAN PENELITIAN TERDAHULU

No	Nama & Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknis Analisis	Hasil Penelitian
1	Nur Shifaa Athirah Saidi, Florianna Lendai Michael, Helmi Sumilan, Sheilla Lim Omar Lim, Victoria Jonathan, Hana Hamidi dan Abg Izhar Abg Ahmad (2019)	<i>The Relationship Between Working Environment and Employee Performance</i>	Lingkungan kerja dan kinerja karyawan	Administrator dari departemen yang berada di kotamadya lokal yang terletak di Kuching dengan jumlah 100 kuisioner	<i>Regresi Linier berganda</i>	Lingkungan kerja dan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang signifikan.
2	Adelina da Cruz Carvalho, I Gede Riana dan Augusto de C. Soares (2020)	<i>Motivation on Job Satisfaction and Employee Performance</i>	Motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan	202 karyawan Cooperativa Cafe Timor di Timor Leste	<i>SEM - PLS</i>	kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Yasir Mansoor Kundi, Mohammed Aboramadan, Eissa M.I Elhamalawi dan Subhan Shahid (2020)	<i>Employee Psychological Well-being and Job Performance : Exploring Mediating and Moderating Mechanisme</i>	Kesejahteraan psikologis, ketidakamanan kerja, komitmen afektif dan kinerja karyawan	280 karyawan seluler Pakistan	<i>Structural Modeling Equation</i>	komitmen afektif memediasi hubungan antara kesejahteraan psikologis dan kinerja karyawan selain itu ketidakamanan pekerjaan yang dirasakan menyangga kesejahteraan psikologis dan komitmen afektif

Sumber : Saidi et al., (2019); Carvalho et al., (2020); Kundi et al., (2020)

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Kinerja karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam organisasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif (Carvalho et al., 2020). Kinerja adalah bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti manfaatnya. Oleh sebab itu upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan menjadi tantangan manajemen yang paling serius, karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung dari kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. kinerja merupakan sebuah prestasi yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan (Sandy, 2015:11).

Keberhasilan ataupun kegagalan dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas sangat berhubungan dengan kinerja karyawan, pencapaian kinerja dalam organisasi merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mewujudkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil karyawan dalam suatu proses melaksanakan tugasnya dengan sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Kinerja karyawan menandakan pencapaian kerja individu setelah mengerahkan upaya yang diperlukan pada pekerjaan yang dikaitkan dengan mendapatkan pekerjaan yang berarti profil, rekan kerja dan atasan (Karakas, 2010) dalam penelitian (Pradhan & Jena, 2017) dengan meningkatkan kinerja karyawan akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan, sehingga karyawan memiliki

tingkat kinerja yang baik dan optimal untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut Pradhan & Jena, (2017) terdapat tiga indikator kinerja karyawan yaitu :

a. Kinerja Tugas

Kinerja yang berkaitan dengan kontribusi personal pada organisasi yang memberikan hasil pekerjaan paling penting terhadap kontribusi efektif organisasi yang mengacu pada perilaku dan diarahkan pada sasaran dibawah kendali individu yang mendukung tujuan organisasi.

b. Kinerja Adaptif

Kinerja yang dihasilkan dari adanya pekerjaan yang memerlukan improvisasi atau perubahan perilaku dalam memenuhi permintaan baru dari suatu pekerjaan akibat perubahan dan situasi kerja yang tidak pasti.

c. Kinerja Kontekstual

Kinerja yang tidak secara langsung mempengaruhi kinerja organisasi tetapi memberikan dukungan kepada lingkungan organisasi, sosial dan psikologis yang berfungsi sebagai katalisator untuk kegiatan dan proses tugas.

Menurut (William & Anderson, 1991; & Lynch et al., 1999) dalam penelitian (Akm Talukder et al., 2018) kinerja karyawan mempunyai tiga indikator yaitu :

a. Penyelesaian tugas secara kuantitas dan kualitas

Menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan target dan menghasilkan output sempurna sesuai yang diharapkan terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan

b. Berkomitmen

Keterlibatan dan loyalitas yang dimiliki oleh karyawan untuk mencapai tujuan yang mereka inginkan.

c. Keterikatan

Perasaan emosional karyawan tentang pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi.

Pada penelitian ini menggunakan pengukuran indikator menurut Pradhan & Jena, (2017) karena peneliti ingin meneliti lebih lanjut tentang indikator kinerja tugas, kinerja adaptif dan kinerja kontekstual.

2.2.2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan kepuasan untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap semangat karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal.

Menurut Danang (2015:38) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Sedarmayanti (2015, p.25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja yang positif sangat penting dalam memastikan produktivitas karyawan untuk menghindari stres yang tidak perlu pada karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja mereka (Saidi et al., 2019). Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang mereka emban atau yang menjadi tanggungjawab karyawan.

Menurut Serdamayanti (2011) dalam penelitian Aryateja et al., (2021) terdapat dua indikator lingkungan kerja yaitu :

a. Lingkungan fisik

Bagian dari lingkungan kerja yang mencakup faktor fisik murni seperti air, kelembaban, udara, suhu, angin dan benda mati lainnya yang bertujuan untuk menciptakan emosi dan kenyamanan yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Lingkungan non-fisik

Semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan beserta dengan segala interaksinya.

Menurut (Fachrezi & Khair, 2020) bahwa indikator lingkungan kerja dapat diukur dengan :

a. Fasilitas

Suatu sarana atau pendukung yang disediakan oleh perusahaan untuk menunjang dan memudahkan pekerjaan karyawan perusahaan

b. Kebisingan

Suara mengganggu yang dapat menyebabkan hilangnya konsentrasi dalam bekerja dan mengakibatkan ketidaknyamanan di lingkungan kerja.

c. Sirkulasi udara

Pergantian udara di ruang kerja dari luar ke dalam ruangan

d. Hubungan kerja

Hubungan antara atasan dan karyawan berdasarkan perjanjian kerja yang telah disepakati.

Penelitian saat ini menggunakan pengukuran indikator menurut Aryateja et al., (2021) tentang lingkungan fisik dan lingkungan non-fisik

2.2.3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan tingkat kepuasan pribadi karyawan terhadap tugas yang diberikan perusahaan sehingga karyawan melakukan berbagai tugas untuk memaksimalkan kepuasan yang diinginkan (Carvalho et al., 2020). Menurut Krishnan et al., (2010) dalam penelitian Carvalho et al., (2020) kepuasan kerja adalah salah satu sikap yang telah dipelajari secara ekstensif di bidang perilaku organisasi untuk memahami berbagai hasil organisasi.

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai reaksi dan perasaan karyawan terhadap tempat kerja. Menurut Luthans (2006) dalam penelitian Carvalho et al., (2020) kepuasan kerja adalah persepsi karyawan tentang seberapa baik perusahaan memberikan pekerjaan yang dianggap baik dan positif. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja yaitu ukuran dari tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan

mereka yang berkaitan dengan sifat tugas pekerjaannya, hasil yang dicapai dan perasaan positif terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Sinval & Marôco, (2020) menyatakan terdapat indikator tunggal kepuasan kerja yaitu :

Kepuasan kerja secara keseluruhan, dapat dilihat sebagai konstruksi formatif, menggabungkan kepuasan dengan aspek spesifik dari pekerjaan. Indikator ini untuk mengukur sejauh mana kepuasan karyawan dengan sifat tugas yang diberikan, hasil yang dicapai dan perasaan positif terhadap pekerjaan yang di kerjakan.

Smucker et al ., (2003) dalam penelitian Dousin et al., (2019) berpendapat bahwa terdapat empat indikator kepuasan kerja yaitu :

a. Gaji

Bentuk pembayaran secara berkala kepada karyawan yang dinyatakan dalam suatu kontrak kerja untuk memenuhi harapan karyawan

b. Kondisi Kerja

Segala sesuatu yang ada pada lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi suasana kerja dan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

c. Promosi

Kenaikan jabatan karyawan pada posisi yang lebih tinggi beserta dengan tugas dan tanggung jawab yang lebih besar dari sebelumnya.

d. Hubungan sosial di tempat kerja

Hubungan antar karyawan atau karyawan dengan atasan melalui komunikasi atau kegiatan lain di tempat kerja.

Penelitian saat ini menggunakan indikator kepuasan kerja secara keseluruhan sebagai indikator tunggal menurut Sival & Maroko (2020) karena peneliti ingin mengetahui seberapa berpengaruh indikator tunggal terhadap kepuasan karyawan.

2.2.4. Kesejahteraan Karyawan

Kesejahteraan karyawan merupakan kondisi sejahtera bagi karyawan dengan suatu keadaan yang terpenuhinya segala bentuk kebutuhan hidup yang bersifat mendasar. Kesejahteraan karyawan dapat ditunjukkan dalam bentuk material atau non material yang diberikan kepada perusahaan untuk karyawannya dengan tujuan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar kinerjanya meningkat.

Menurut Diener (2009) dalam penelitian Kundi et al., (2020) kesejahteraan karyawan menggambarkan kebahagiaan, pemenuhan keinginan, kepuasan, kemampuan dan pencapaian tugas karyawan yang mengarah pada berbagai hasil individu dalam meraih hidup dan keberhasilan perusahaan. Menurut Yoder dalam Hasibuan (2005:186) kesejahteraan karyawan dapat dipandang sebagai bantuan lebih lanjut yang diberikan kepada karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan karyawan merupakan suatu bentuk imbalan atau balas jasa baik material maupun non material yang diberikan kepada karyawan untuk pemenuhan kebutuhan hidup sebagai penghargaan atas kinerja mereka.

Menurut (Skevington et al., 2004) dalam (Abdullah et al., 2021) kesejahteraan karyawan dapat diukur dengan :

a. Kualitas hidup

Perusahaan yang menyediakan layanan berkualitas kepada karyawannya untuk mencapai tujuan karyawan yang efektif dan efisien.

b. Kesehatan

Kondisi kesejahteraan mental, fisik dan sosial yang dimiliki oleh setiap individu

c. Kapasitas

Kemampuan karyawan dalam menerima atau kesanggupan mengerjakan tugas yang diberi oleh perusahaan

Menurut Zheng et al., (2015) ada tiga indikator kesejahteraan karyawan yaitu :

a. Kesejahteraan hidup

Proses kehidupan yang memberikan nilai kepada karyawan tentang bagaimana kehidupan mereka berubah dan bertambah baik dalam masyarakat maupun perusahaan.

b. Kesejahteraan tempat kerja

Rasa sejahtera yang diperoleh karyawan dari pekerjaannya berupa fasilitas, keamanan, kenyamanan dan hubungan antar karyawan.

c. Kesejahteraan psikologis

Keterikatan untuk dapat berhubungan dengan orang lain secara positif dan memahami diri sendiri untuk menjaga kesehatan mental yang dapat mempengaruhi kebahagiaan karyawan.

Pada penelitian saat ini menggunakan pengukuran indikator menurut Zheng et al., (2015) karena peneliti ingin meneliti lebih lanjut tentang indikator kesejahteraan

hidup, kesejahteraan tempat kerja dan kesejahteraan psikologis dalam mengukur kesejahteraan karyawan.

2.3. Hubungan antar Variabel

2.3.1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang meliputi hubungan antar karyawan, fasilitas, atasan, kebisingan, tata letak kantor dan udara segar. Semua gangguan tersebut dapat menyebabkan ketidaknyamanan kesehatan pada karyawan yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian Saidi et al., (2019) semakin baik lingkungan kerja maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Temessek (2009) dalam penelitian Saidi et al., (2019) menunjukkan bahwa dekorasi fungsional dan desain lingkungan tempat kerja pada akhirnya membantu meningkatkan pengalaman karyawan dan membutuhkan kinerja yang lebih baik.

Menurut Anitha (2014) dalam penelitian Sidiqqi (2018) bahwa lingkungan kerja, hubungan tim dan rekan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

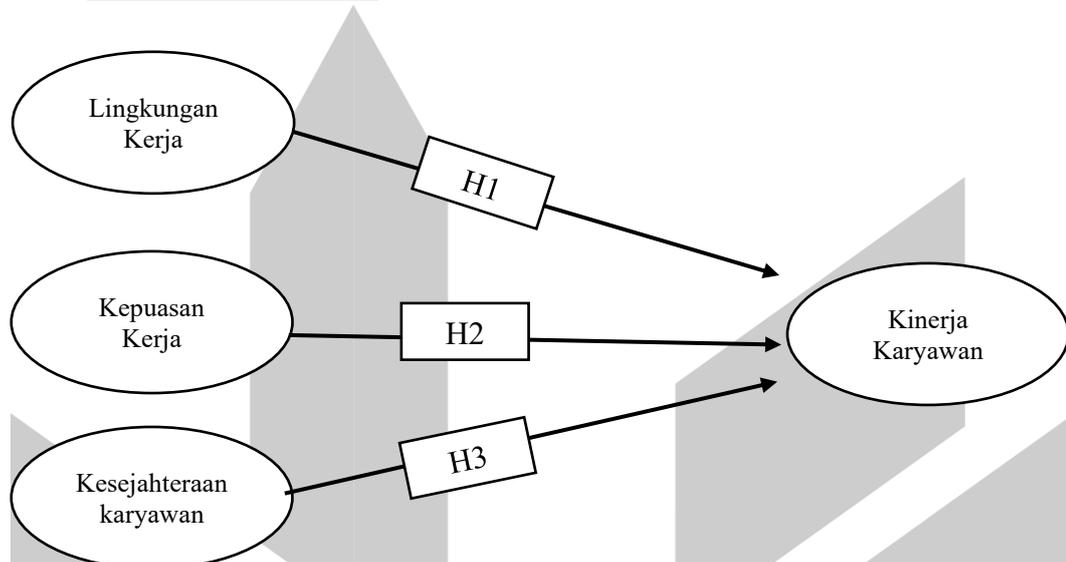
Kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan terhadap perusahaan. Kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga karyawan yang puas akan lebih produktif. Menurut Saputra (2016) dalam penelitian Carvalho et al., (2020) mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja juga merupakan prediktor penting dalam meningkatkan efektivitas karyawan dalam

bekerja. Menurut Carvalho et al., (2020) hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin tinggi nilai kepuasan kerja seorang karyawan maka akan semakin tinggi juga kinerja karyawan, sebaliknya jika semakin rendah nilai kepuasan kerja karyawan maka semakin rendah juga kinerja karyawan

2.3.3. Pengaruh Kesejahteraan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Kesejahteraan karyawan harus ditingkatkan seiring dengan peningkatan kebutuhan pegawai agar tidak mengganggu kinerja karyawan perusahaan. Pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap fluktuasi yang terjadi di tempat kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Kundi et al., (2020) bahwa adanya hubungan yang signifikan antara kesejahteraan psikologis dan kinerja karyawan. Menurut (Bakker et al., 2019; Turban & Yan, 2016) dalam penelitian (Kundi et al., 2020) kesejahteraan karyawan mengarah pada berbagai hasil individu dan organisasi seperti peningkatan kinerja karyawan. Penurunan kesejahteraan karyawan dapat mengakibatkan kinerja karyawan kurang optimal. Karyawan yang sejahterah, bahagia dan lebih sehat dapat meningkatkan upaya kinerja mereka (Huang et al., 2016) dalam penelitian (Kundi et al., 2020).

2.4. Kerangka Pemikiran



Sumber : diolah (2022)

Gambar 2.4
Kerangka Pemikiran Penelitian

2.5. Hipotesis Penelitian

H₁ : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan milenial di Jawa Timur.

H₂ : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan milenial di Jawa Timur.

H₃ : Kesejahteraan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan milenial di Jawa Timur.