

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, sehingga penelitian ini tidak terlepas dari penelitian sebelumnya karena memiliki keterkaitan dalam persamaan maupun perbedaan objek yang akan diteliti dan dapat dikembangkan. Dan nantinya akan dilakukan perbandingan penelitian yang akan dilakukan. Keterkaitan dengan penelitian terdahulu yaitu telah meneliti tentang Kesejahteraan Karyawan, Kreativitas Karyawan, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Berikut persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu yang dapat digunakan sebagai pedoman dalam penelitian ini :

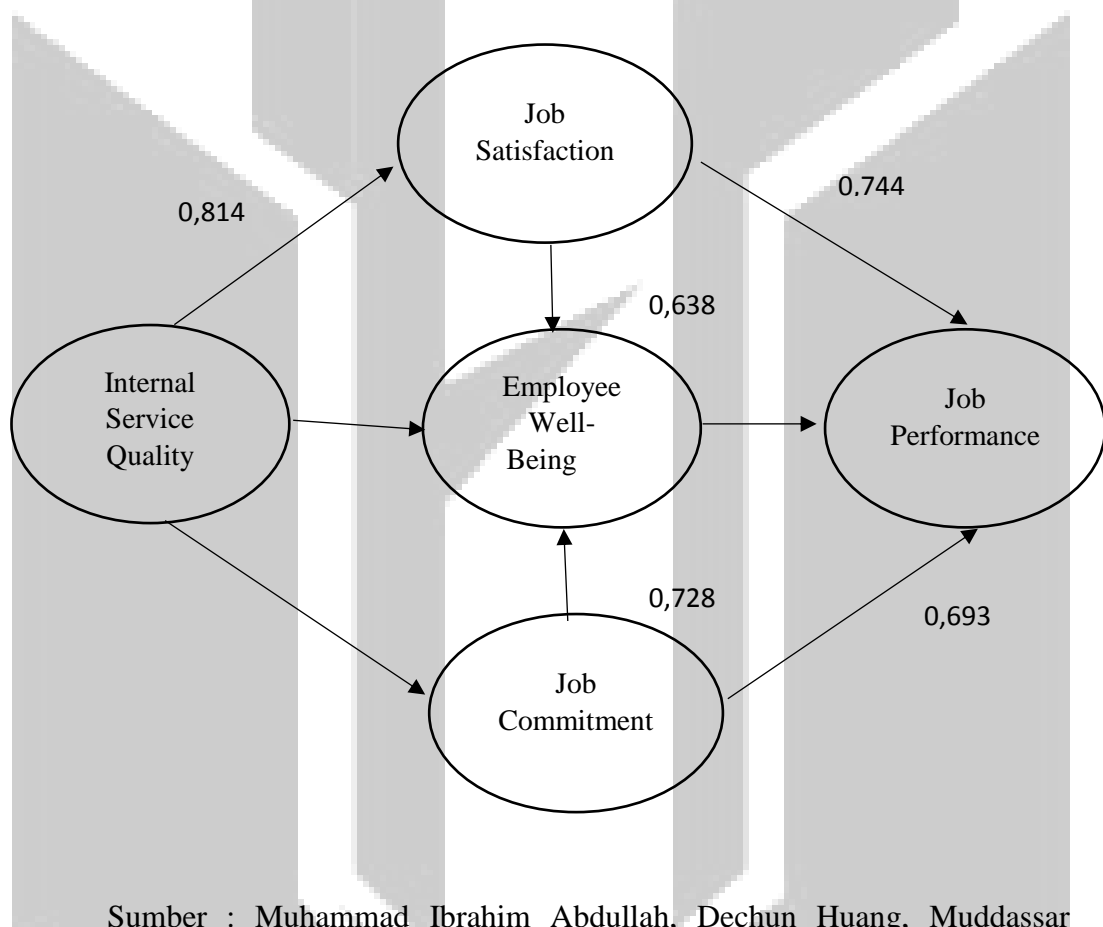
2.1.1 Muhammad Ibrahim Abdullah, Dechun Huang, Muddassar Sarfraz, Larisa Ivascu, Amir Riaz (2020)

Pada penelitian ini dilakukan oleh Muhammad Ibrahim Abdullah, Dechun Huang, Muddassar Sarfraz, Larissa 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”*.

Pada penelitian terdahulu ini bertujuan untuk menguji pengaruh Kualitas Pelayanan Internal pada Kepuasan Kerja, komitmen dan kinerja dengan menggunakan peran mediasi Kesejahteraan Karyawan. Dengan menguji kesejahteraan perawat apakah berhubungan dengan Kepuasan Kerja dan komitmen dengan kinerja pekerjaan karyawan.

Penelitian ini merupakan penelitian empiris yang menggunakan metode penelitian kuantitatif *cross sectional* yang mempunyai data dari 412 karyawan dari 20 sektor kesehatan swasta. Data dikumpulkan dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan metode Smart PLS 3.2.8 untuk analisis data.

Berikut ini adalah kerangka pemikiran dari penelitian Muhammad Ibrahim Abdullah, Dechun Huang, Muddassar Sarfraz, Larisa Ivascu, Amir Riaz (2020) :



Sumber : Muhammad Ibrahim Abdullah, Dechun Huang, Muddassar Sarfraz, Larisa Ivascu, Amir Riaz (2020) dengan judul “*Effects of internal service quality on nurses’ job satisfaction, commitment and performance: Mediating role of employee well-being*”

Gambar 2. 1

Kerangka Pemikiran Muhammad Ibrahim Abdullah, Dechun Huang, Muddassar Sarfraz, Larisa Ivascu, Amir Riaz (2020)

Pada hasil penelitian terdahulu ini menunjukkan bahwa pada variabel *Internal Service Quality* berpengaruh positif terhadap *Employee Satisfaction*, *Employee Commitment* dan *Employee Well-Being*. Selanjutnya dapat dilihat pada variabel *Employee Well-Being* berpengaruh positif terhadap *Job Performance* dan *Employee Well-Being* secara positif memediasi dampak *Job Satisfaction* dan *Job Commitment* terhadap *Employee Performance*

Persamaan :

- a. Variabel eksogen yang terdapat kesamaan yaitu menggunakan variabel Kesejahteraan Karyawan.
- b. Persamaan topik yang digunakan yaitu membahas mengenai Kinerja Karyawan.

Perbedaan :

- a. Adanya variabel eksogen tambahan yaitu Kreativitas Karyawan dan Kepuasan Kerja.
- b. Penelitian terdahulu dilakukan pada pusat perawatan yang berada di negara Pakistan. Penelitian sekarang dilakukan pada karyawan UMKM di Gresik.

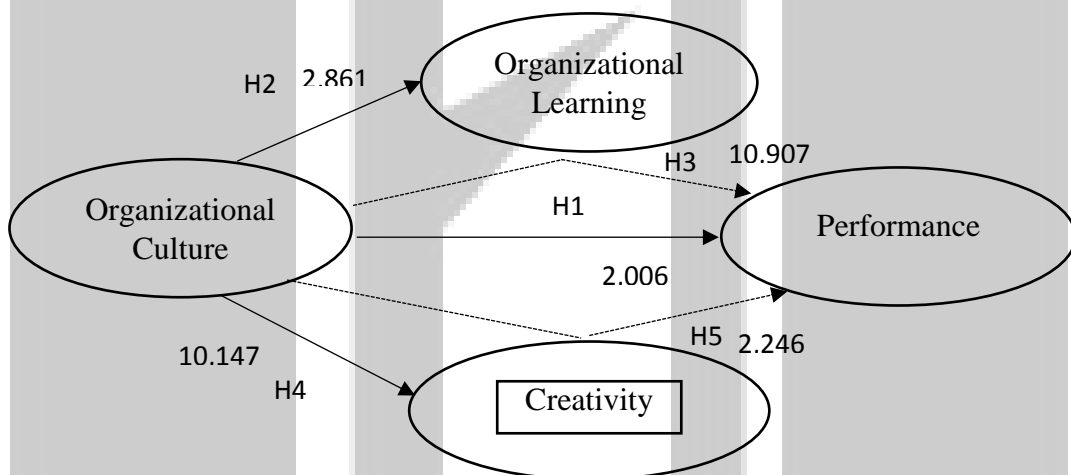
2.1.2. Halid Hasan, Farika Nikmah (2020)

Pada penelitian ini dilakukan oleh Halid Hasan dan Farika Nikmah pada tahun 2020 dengan judul "*The Effect of Organizational Culture, Organizational Learning and Creativity on Employee's Performance*".

Pada penelitian terdahulu ini bertujuan untuk menguji pada hubungan langsung dan hubungan tidak langsung antara budaya organisasi, pembelajaran organisasi dan kreativitas terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian ini merupakan penelitian empiris dengan menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan jumlah sampel sebanyak 96 pegawai yang terdiri dari pegawai BNI di 14 kantor cabang Jawa Timur. Penelitian ini menggunakan metode PLS dalam analisis datanya.

Berikut ini adalah kerangka pemikiran dari penelitian Halid Hasan, Farika Nikmah (2019) :



Sumber : Halid Hasan, Farika Nikmah (2020) dengan judul “*The Effect of Organizational Culture, Organizational Learning and Creativity on Employee’s Performance*”.

Gambar 2. 2

Kerangka Pemikiran Halid Hasan, Farika Nikmah (2019)

Pada hasil penelitian terdahulu ini menunjukkan bahwa pada variabel *Organizational Culture* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance* dan *Organizational Learning*. Lalu selanjutnya pada variabel *Organizational Culture* berpengaruh signifikan terhadap *Working Performance* melalui *Organizational Learning*. Lalu pada variabel *Organizational Culture* berpengaruh signifikan terhadap *Creativity*. Dan pada variabel *Organizational Culture* berpengaruh signifikan terhadap *Performance* melalui *Creativity*.

Persamaan :

- a. Variabel eksogen terdapat kesamaan yaitu menggunakan variabel kreativitas.
- b. Persamaan topik yang digunakan yaitu membahas mengenai Kinerja Karyawan.

Perbedaan :

- a. Adanya variabel tambahan yaitu Kesejahteraan Karyawan dan Kepuasan Kerja.
- b. Penelitian terdahulu dilakukan pada pegawai BNI di kantor cabang Jawa Timur. Penelitian sekarang dilakukan pada karyawan UMKM di Gresik.

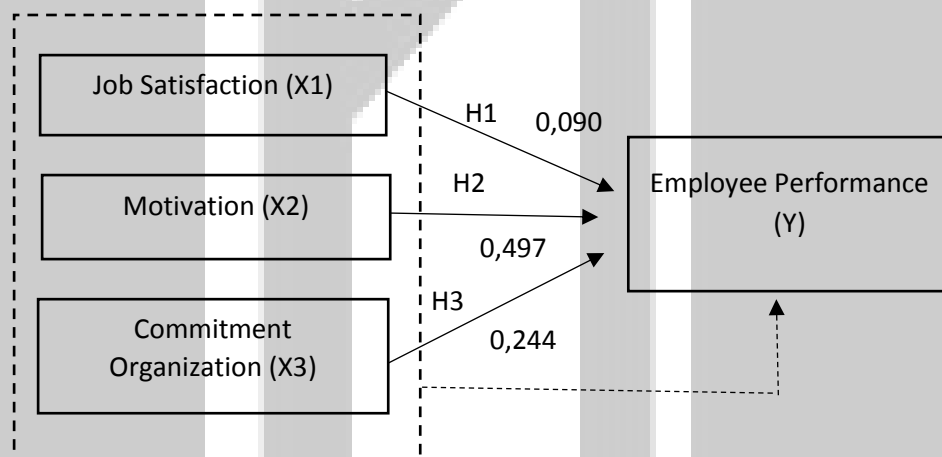
2.1.3. Tamriatin Hidayah, Diana Sulianti K. Tobing (2018)

Pada penelitian ini dilakukan oleh Tamriatin Hidayah, Diana Sulianti K.Tobing pada tahun 2018 dengan judul "*The Influence Of Job Satisfaction, Motivation, And Organizational Commitment To Employee Performance*".

Pada penelitian terdahulu ini bertujuan untuk menguji pada hubungan antara variabel Kepuasan Kerja, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian ini merupakan penelitian empiris yang menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan Sampel yang diambil sebanyak 55 responden dan kembali dianalisis sebanyak 50 orang dari Populasi jumlah seluruh pegawai di STIE Mandala Jember yang merupakan pegawai tetap maupun pegawai tidak tetap yang berjumlah 90 orang. Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda untuk menganalisis datanya.

Berikut ini adalah kerangka pemikiran Tamriatin Hidayah, Diana Sulianti K. Tobing (2018) :



Sumber : Tamriatin Hidayah, Diana Sulianti K. Tobing (2018) dengan judul *“The Influence Of Job Satisfaction , Motivation , And Organizational Commitment To Employee Performance”*.

Gambar 2. 3
Kerangka Pemikiran Tamriatin Hidayah, Diana Sulianti K. Tobing (2018)

Pada hasil penelitian terdahulu ini menunjukkan pada variabel *Job Satisfaction* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance*. Lalu selanjutnya pada variabel *Motivation* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance*. Dan pada variabel *Commitment Organization* berpengaruh terhadap *Employee Performance*.

Persamaan :

- a. Pada variabel eksogen terdapat kesamaan yaitu menggunakan variabel Kepuasan Kerja.
- b. Persamaan topik yang digunakan yaitu membahas mengenai Kinerja Karyawan.

Perbedaan :

- a. Adanya tambahan pada variabel eksogen yaitu Kesejahteraan Karyawan dan Kreativitas Karyawan.
- b. Penelitian terdahulu dilakukan pada pegawai di STIE Mandala Jember. Penelitian sekarang dilakukan pada karyawan UMKM di Gresik.

Tabel 2. 1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1.	Muhammad Ibrahim Abdullah, Dechun Huang, Muddassar Sarfraz, Larisa Ivascu, Amir Riaz (2020)	Kinerja Karyawan	Kualitas pelayanan internal, Kepuasan Kerja, Komitmen dan Kesejahteraan Karyawan	Perawat di Pakistan	penelitian kuantitatif cross section menggunakan Smart PLS	ISQ secara langsung mempengaruhi Kepuasan Karyawan, Komitmen, Kesejahteraan Karyawan keperawatan. Selain itu, Kesejahteraan Karyawan memiliki hubungan Kepuasan Kerja dan Kinerja yang dimediasi; namun, kesejahteraan tidak memediasi hubungan antara Komitmen dan Prestasi Kerja
2.	Halid Hasan, Farika Nikmah (2020)	Kinerja Karyawan	Budaya Organisasi, Pembelajaran Organisasi dan Kreativitas	Pegawai BNI di kantor cabang Jawa Timur	Penelitian kuantitatif menggunakan metode PLS	Analisis jalur menemukan bahwa Pembelajaran Organisasi dan Kreativitas penting dalam hubungan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai. Secara independen, Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.
3.	Tamriatin Hidayah, Diana Sulianti K. Tobing (2018)	Kinerja Karyawan	Kepuasan Kerja, Motivasi, dan Komitmen Organisasi	Pegawai di STIE Mandala Jember	Penelitian kuantitatif menggunakan regresi linier berganda	Kepuasan Kerja, Motivasi dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan secara parsial Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan variabel lain motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan

2.2 Landasan Teori

Landasan teori digunakan untuk menganalisis dalam melakukan pembahasan untuk dapat memecahkan masalah yang telah dirumuskan dalam sebuah penelitian. Dalam penelitian ini terdapat beberapa variabel yang digunakan yaitu Kesejahteraan Karyawan, Kreativitas Karyawan, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.

2.2.1. Kinerja Karyawan

Menurut Hidayah & Tobing (2018) Kinerja Karyawan adalah suatu keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan. Selanjutnya, Kinerja Karyawan dapat diukur dengan menggunakan indikator yaitu sebagai berikut :

- a. Kepuasan adalah rasa kebahagiaan seorang karyawan di tempat kerja mereka.
- b. Motivasi adalah pendorong bagi seseorang untuk dapat mencapai suatu tujuan tertentu.
- c. Komitmen adalah kewajiban seseorang dalam melakukan suatu tindakan tertentu tanpa unsur paksaan.

Menurut Al-Haidan et al., (2022) Kinerja Karyawan merupakan seberapa baik Kinerja Karyawan dalam semua tugas yang diberikan kepada mereka dan cara dalam pencapaiannya. Selanjutnya, Kinerja Karyawan dapat diukur dengan menggunakan indikator menurut (Koopmans, 2013) dalam (Al-Haidan et al., 2022), antara lain :

- a. Pengakuan adalah suatu proses, cara ataupun perbuatan mengaku atau mengakui suatu hal yang berkaitan.
- b. Pencapaian adalah suatu proses ataupun cara dan perbuatan dalam mencapai suatu tujuan.
- c. Kemajuan pekerjaan adalah keadaan atau hal yang maju mengenai pekerjaan ataupun pengetahuan.
- d. Tanggung jawab adalah kewajiban dalam menanggung pekerjaan dan hal yang dikerjakan.

Menurut (Na-Nan et al., 2018) menjelaskan bahwa Kinerja Karyawan adalah suatu perilaku yang ditampilkan karyawan di tempat kerja yang dapat menunjukkan hasil yang diinginkan oleh organisasi dalam hal kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan dan waktu kerja. Adapun indikator yang dapat digunakan dalam mengukur Kinerja Karyawan menurut Peterson dan Plowman (1953) dalam (Na-Nan et al., 2018) adalah sebagai berikut :

- a. Kualitas Pekerjaan adalah pemenuhan kriteria serta standar yang telah ditetapkan yang berhubungan dengan aktivitas pengadaan, produksi, inspeksi, kualitas dan pengiriman barang dan jasa.
- b. Waktu Pekerjaan adalah jumlah waktu yang diperlukan untuk dapat menyelesaikan suatu aktivitas pekerjaan yang berkaitan dengan tingkat kesulitan tugas.
- c. Kuantitas Pekerjaan adalah suatu perilaku karyawan yang dapat menghasilkan unit output seperti kuantitas produk, kuantitas residu dan kuantitas penjualan.

Pada penelitian ini, peneliti merujuk pada definisi variabel dan indikator pada variabel Kinerja Karyawan menurut Peterson dan Ploughman (1953) dalam (Na-Nan et al., 2018).

2.2.2. Kesejahteraan Karyawan

Kesejahteraan Karyawan adalah salah satu faktor yang dapat menjadi sumber kesejahteraan, termasuk diantaranya yaitu kepemimpinan, pemberdayaan, otonomi, ketahanan, stress, dan kelelahan. (Baek & Yang, 2017; Li & Hasson, 2020; Rantika, 2017) dalam (Abdullah et al., 2021). Selanjutnya, Kesejahteraan Karyawan adalah kombinasi dari mental, fisik, emosional dan kesejahteraan rohani (Skevington et al., 2004) dalam (Abdullah et al., 2021) Kesejahteraan Karyawan dapat diukur dengan indikator :

- a. Kualitas Hidup adalah suatu organisasi atau perusahaan yang menyediakan layanan berkualitas untuk mencapai tujuan karyawan yang efektif dan efisien.
- b. Kesehatan adalah kondisi kesejahteraan mental, fisik dan sosial yang dimiliki oleh setiap individu.
- c. Kapasitas adalah kemampuan seseorang dalam menerima suatu pekerjaan di perusahaan.

Menurut Manullang (2015) dalam (Pratiwi et al., 2019) Kesejahteraan Karyawan adalah layanan pekerja mencakup keuntungan yang beraneka ragam yang diberikan oleh perusahaan kepada para pekerja disamping upah dan gaji.

Kesejahteraan Karyawan dapat diukur dengan indikator :

- a. Layanan Pekerja adalah sebuah layanan yang menjadi fasilitas untuk karyawan agar mempermudah pekerjaannya.
- b. Upah adalah hak yang diterima oleh pekerja sebagai imbalan atas tenaga dan pikiran yang telah dikeluarkannya dalam menyelesaikan tugas-tugas.

Pada penelitian ini, peneliti merujuk pada definisi variabel dan indikator pada variabel Kesejahteraan Karyawan menurut (Skevington et al., 2004) dalam (Abdullah et al., 2021).

2.2.3. Kreativitas Karyawan

Menurut J. Zhang et al., (2017) dalam (Halid, 2020) Kreativitas Karyawan adalah kemampuan seseorang dalam berpikir, membuat serta mengembangkan ide – ide baru yang dapat digunakan untuk melihat baik masalah maupun peluang yang mengarah pada solusi kreatif. Selanjutnya kreativitas dapat diukur dengan indikator :

- a. Kebebasan adalah kemampuan untuk melakukan sesuatu yang diinginkan tanpa adanya suatu batasan.
- b. Otonomi adalah hak yang diberikan karyawan dalam mengambil suatu keputusan.
- c. Aturan adalah suatu kebijakan dalam perusahaan yang harus dijalani oleh seluruh bagian dalam perusahaan.
- d. Akses adalah perusahaan memberikan jalan izin untuk karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Menurut Wenjing, Wei, dan Shuliang (2013) dalam (Ximenes et al., 2019) menyatakan bahwa kreativitas sebagai tindakan, ide, atau produk yang

menggantikan sesuatu yang lama menjadi sesuatu yang baru. Adapun indikator – indikator yang dapat diukur dalam Kreativitas Karyawan, antara lain :

- a. Tindakan adalah sebuah perbuatan yang merupakan respon dari hasil pengamatan yang dapat memunculkan persepsi.
- b. Ide adalah suatu rancangan yang tersusun di dalam pikiran seperti suatu gagasan.
- c. Pembaruan adalah suatu proses atau cara dan perbuatan untuk membarui suatu hal.

Menurut Elidemir et al., (2020) menjelaskan bahwa Kreativitas Karyawan mengacu kepada suatu ide yang baru ataupun solusi untuk menyelesaikan masalah oleh karyawan. Adapun indikator-indikator yang dapat digunakan dalam pengukuran Kreativitas Karyawan menurut George dan Zhou (2001) dalam (Elidemir et al., 2020), antara lain :

- a. Ide adalah suatu rancangan yang tersusun di dalam pikiran seperti suatu gagasan.
- b. Solusi adalah pendapat seseorang untuk memecahkan suatu permasalahan di perusahaan.

Pada penelitian ini, peneliti merujuk definisi variabel dan indikator pada variabel Kreativitas Karyawan menurut (George dan Zhou, 2001) dalam (Elidemir et al., 2020).

2.2.4. Kepuasan Kerja

Menurut Hidayah & Tobing (2018) Kepuasan Kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi terhadap karakteristiknya. Pada Kepuasan Kerja dapat diukur dengan menggunakan indikator yaitu sebagai berikut:

- a. Lingkungan kerja adalah kondisi kerja di suatu perusahaan yang menjadi pendorong bagi karyawan dalam mencapai suatu tujuan.
- b. Interaksi adalah suatu jenis tindakan yang terjadi ketika dua atau lebih objek mempengaruhi atau memiliki efek satu sama lain.
- c. Sistem Penggajian adalah suatu pendukung untuk perusahaan agar dapat lebih mudah mencapai tujuannya.

Menurut Macdonald dan MacIntyre (1997) dalam (Al-Haidan et al., 2022) Kepuasan Kerja didefinisikan sebagai seberapa bahagia seorang karyawan di tempat kerja mereka. Selanjutnya Kepuasan Kerja dapat diukur dengan indikator :

- a. Gaji adalah upah kerja yang dibayar kepada karyawan dalam waktu yang tetap.
- b. Kebijakan adalah suatu konsep yang menjadi pedoman dan rencana dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, kepemimpinan, dan juga cara bertindak.
- c. Pengawasan adalah suatu proses untuk memastikan bahwa semua kegiatan dapat berjalan dengan apa yang sudah direncanakan sebelumnya.
- d. Lingkungan Kerja adalah sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan.

Menurut Anari (2012); Spector (1985) dalam (Fu et al., 2020) bahwa Kepuasan Kerja adalah suatu kepuasan karyawan secara menyeluruh mengenai kepuasan fisik dan emosional dari seluruh aspek pekerjaannya. Adapun indikator yang dapat digunakan dalam mengukur kepuasan karyawan menurut (Cellucci dan Devries, 1978) dalam (Fu et al., 2020) adalah sebagai berikut :

- a. Pemikiran untuk tetap bertahan pada pekerjaan adalah suatu pemikiran karyawan untuk bertahan pada pekerjaan karena perasaan nyaman pada tempat kerja.
- b. Kepuasan terhadap aktivitas adalah suatu kepuasan yang dirasakan karyawan terhadap aktivitas yang dilaksanakan di tempat kerja.
- c. Kepuasan terhadap pekerjaan secara keseluruhan adalah penilaian karyawan terhadap kepuasan hasil pekerjaan secara keseluruhan.

Pada penelitian ini, peneliti merujuk pada definisi variabel dan indikator pada variabel Kepuasan Kerja menurut Cellucci dan Devries (1978) dalam (Fu et al., 2020).

2.3 Hubungan Antar Variabel

Pada sub bab ini menjelaskan hubungan antara variabel eksogen dengan variabel endogen dan dapat dikaitkan dengan analisis hubungan sebab akibat.

2.3.1. Pengaruh Kesejahteraan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Abdullah et al., (2021) Kesejahteraan Karyawan adalah salah satu faktor yang dapat menjadi sumber kesejahteraan, termasuk diantaranya yaitu kepemimpinan, pemberdayaan, otonomi, ketahanan, stress, dan kelelahan. Adapun kesehatan tempat kerja dan program kesejahteraan yang penting tidak hanya untuk

karyawan tetapi penting juga untuk organisasi karena berdampak pada Kinerja Karyawan (Guest dan Conway, 2002) dalam (Abdullah et al., 2021). Kesejahteraan Karyawan juga memungkinkan para karyawan untuk dapat memiliki hubungan antar karyawan dengan baik, sehingga para karyawan dapat bekerja dalam suatu tim yang akan menghasilkan hasil yang baik (Lawson et al., 2009) dalam (Abdullah et al., 2021). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Ibrahim Abdullah, Dechun Huang, Mudassar Sarfraz, Larisa Ivascu, Amir Riaz (2020) disimpulkan bahwa Kesejahteraan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2.3.2. Pengaruh Kreativitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Halid (2020) Kreativitas Karyawan adalah kemampuan seseorang dalam berpikir, membuat serta mengembangkan ide – ide baru yang dapat digunakan untuk melihat baik masalah maupun peluang yang mengarah pada solusi kreatif. Fenomena kreativitas artinya karyawan diberi kesempatan untuk dapat bersaing secara bebas dan sehat yang sesuai dengan pembagian tugas yang diberikan. Menurut J. Zhang et al., (2017) dalam (Halid, 2020) Kreativitas didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk berpikir, membuat serta mengembangkan ide-ide dan cara baru yang dapat digunakan untuk melihat masalah maupun peluang yang dapat mengarah pada suatu solusi kreatif. Menurut Runco (2004) dan Tika (2006) dalam (Halid, 2020) menjelaskan bahwa adanya interkoneksi antara budaya organisasi dan kreativitas dimana kreativitas memberikan ruang yang lebih besar bagi karyawan untuk dapat berkembang dan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh

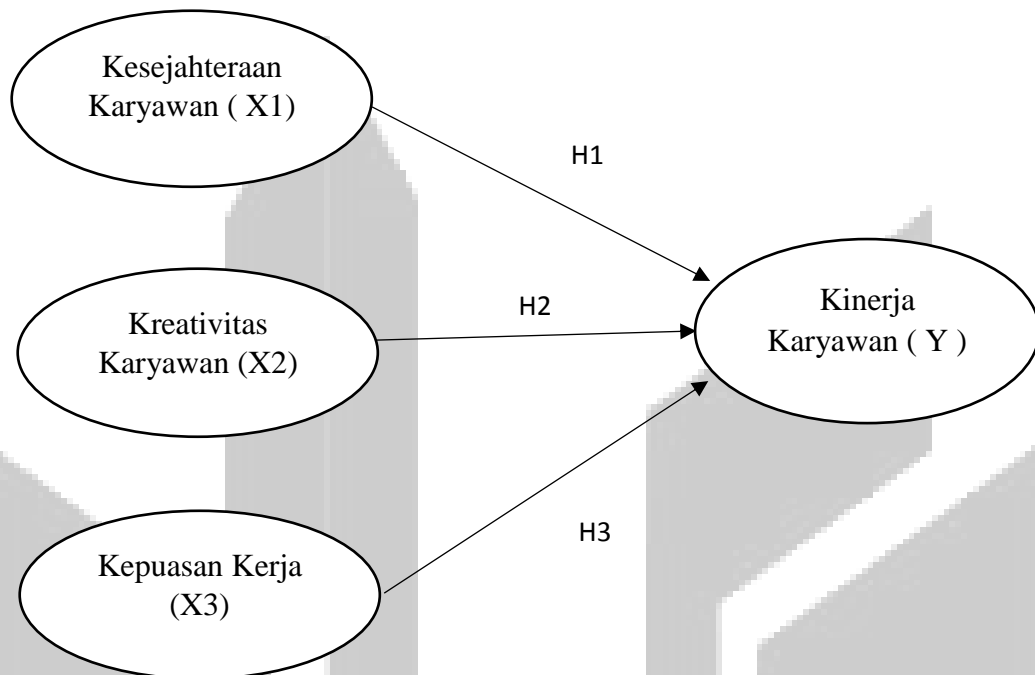
(Halid, 2020) menjelaskan bahwa Kreativitas Karyawan dapat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

2.3.3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hidayah & Tobing (2018) Kepuasan Kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi terhadap karakteristiknya. Jika seseorang dengan tingkat Kepuasan Kerja yang tinggi maka orang tersebut akan memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya. Karyawan yang memiliki Kepuasan Kerja tentunya akan dapat berbicara positif mengenai organisasi, jauh melebihi ekspektasi normal dari pekerjaannya. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Tamriatin Hidayah, Diana Sulianti K. Tobing (2018) menjelaskan bahwa kepuasan karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Namun sebenarnya bukan tidak berpengaruh, namun ada beberapa alasan yang dapat menjelaskan seperti efeknya yang mungkin tidak langsung atau ada variabel lain yang dapat memperkuat atau menjadi perantara munculnya suatu kinerja yang baik, seperti komitmen yang kuat dari karyawan untuk dapat bekerja dengan baik. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian dalam (Dana, 2015; Muhammad, 2016; Safia dan Asha, 2014; Danica, 2016) dalam (Hidayah & Tobing, 2018).

2.4 Kerangka Pemikiran

Dari landasan teori diatas dapat dibuat suatu alur dari penelitian ini yang dapat disebut dengan kerangka pemikiran. Berikut dapat dilihat pada :



Sumber : Diolah

Gambar 2. 4

Kerangka Pemikiran Ananda Salsabila

Keterangan :

H₁ : Muhammad Ibrahim Abdullah, Dechun Huang¹, Muddassar Sarfraz, Larisa Ivascu, Amir Riaz (2020)

H₂ : Halid Hasan, Farika Nikmah (2020)

H₃ : Tamriatin Hidayah, Diana Sulianti K. Tobing (2018)

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan gambar kerangka pemikiran diatas, dengan melihat tingkat permasalahan yang diketahui dan teori yang melandasi serta memperkuat permasalahan yang ada, maka dapat dibuat suatu hipotesis penelitian. Hipotesis yang dibuat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H₁ : Kesejahteraan Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan UMKM di Gresik.
- H₂ : Kreativitas Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan UMKM di Gresik.
- H₃ : Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan UMKM di Gresik.