

The Influence of Work Culture, Work Environment, and Work Motivation On The Performance of Millennial Generation Employees at Companies in Surabaya City

Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial Pada Perusahaan Di Kota Surabaya

Aisyah Widya Citra¹, Nurcholis Setiawan^{2*}

Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya^{1,2}

2019210716@students.perbanas.ac.id, cholis@perbanas.ac.id

*Corresponding Author

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of Work Culture, Work Environment and Work Motivation on Millennial Generation Employee Performance at companies in Surabaya City. The sample consisted of 100 respondents using respondents who had characteristics aged 20-45 years and had a minimum working period of one year. The sampling technique used purposive sampling. Analysis using Structural Equating Modeling (SEM) on Partial Least Square (PLS) and data collection using google form. The results of this study indicate that Work Culture has a positive effect on Employee Performance, Work Environment has a positive effect on employee performance, Work Motivation has a positive effect on Employee Performance.

Keywords: Work culture, Work environment, Work motivation, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial pada perusahaan di Kota Surabaya. Sampel terdiri dari 100 responden dengan menggunakan responden yang memiliki ciri-ciri berusia 20-45 tahun dan telah mempunyai masa kerja minimal satu tahun. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling. Analisis menggunakan Structural Equating Modeling (SEM) pada Partial Least Square (PLS) dan pengumpulan data menggunakan google form. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Kata kunci : Budaya kerja, Lingkungan kerja, Motivasi kerja, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting yang harus diperhatikan perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci keberhasilan perusahaan. Keberhasilan karyawan dapat meningkatkan nama baik perusahaan dan membawa keberhasilan bagi perusahaan. Setiap perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang kompeten dalam menjalankan setiap tugasnya dan memberikan yang terbaik dalam kinerjanya dengan hasil yang tepat waktu.

Menurut Yuswohady dalam artikel milenial trends (2016) generasi milenial merupakan generasi yang lahir dalam rentang waktu awal tahun 1980 hingga tahun 2000. Generasi ini sering disebut juga sebagai Gen-Y, Net Generation, Generation WE, Boomerang Generation, Peter Pan Generation, dan lain-lain. Mereka disebut generasi milenial karena kelak akan menjadi generasi yang hidup dipergantian milenium. Secara bersamaan, era teknologi digital saat ini mulai merasuk ke segala sendi-sendi kehidupan saat ini. Menurut data hasil Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) dari Badan Pusat Statistik Periode Agustus 2022

(<https://surabayakota.bps.go.id/pressrelease/2022/12/16/309/keadaan-ketenagakerjaan-kota-surabaya-agustuts-2022.html>) menunjukkan bahwa jumlah angkatan kerja Indonesia sebanyak 1.518.038 juta dengan tingkat partisipasi angkatan kerja sebesar 80,65 persen, di dominasi oleh generasi milenial.

Fenomena yang terjadi akhir-akhir ini adalah kinerja karyawan di perusahaan terutama dari generasi milenial yang lebih cepat merasa bosan ketika mengerjakan tugas yang diberikan oleh atasan dibanding dengan kinerja dari generasi yang lain. Penelitian oleh *Mental Health Foundation* (MHF) dalam Riski Ayuningtyas (2022:897) menemukan jika generasi milenial memiliki tingkat stres lebih tinggi dibanding generasi lain yang lebih tua seperti generasi X. Data dari Gallup menunjukkan bahwa generasi milenial lebih cepat merasa bosan dibanding dengan generasi yang lain, 55% generasi milenial tidak benar-benar berkontribusi di kantor, serta 16% generasi milenial memilih tidak bekerja di perkantoran.

Berdasarkan artikel Azzura (2018), wawancara pra penelitian *Mental Health Foundation* (MHF) dengan karyawan generasi milenial yang bekerja di perusahaan swasta mengatakan bahwa saat pekerjaan sudah selesai, karyawan menggunakan waktunya untuk membuka media sosial, dan *chatting*, sedangkan Karyawan yang belum selesai mengerjakan tugas tetapi merasa bosan bekerja akan bermain gadget untuk hiburan sesaat.

Saat generasi milenial masuk ke dalam pasar tenaga kerja Indonesia dapat dipastikan akan membawa transformasi dari sisi ekonomi, politik, sosial, dan budaya. Seiring era baru dalam revolusi industri 4.0, generasi milenial diharapkan akan menjadi angkatan kerja yang produktif dan kompetitif guna menghadapi perubahan besar pada masa ini. Digitalisasi telah merambah di seluruh aspek kehidupan dan membawa perubahan pola hidup masyarakat. Generasi milenial diharapkan bersiap dan mampu merespon setiap perubahan yang terjadi, menangkap peluang yang ada, dan mengoptimalkan momen-momen yang tercipta akibat perputaran arus informasi dan teknologi yang semakin cepat. Dalam budaya kerja generasi milenial, terdapat gap (jarak) atau rentang gaya kinerja dengan budaya kerja perusahaan. Dalam hal ini karyawan dari generasi milenial memiliki pemikiran yang sangat baik dalam ide-ide baru yang bertujuan agar perusahaan berkembang, namun bagi perusahaan besar dan sudah tidak memiliki pesaing, ide-ide tersebut tidak sesuai dengan perusahaan.

Pada saat ini generasi milenial di Indonesia mulai mendominasi dunia kerja. Dari data Badan Pusat Statistik (BPS) yang didapatkan pada tahun 2016 menyebutkan, milenial menyumbang 40 persen dari total tenaga kerja di Indonesia. Angka ini setara 62,5 juta pekerja. Generasi X menyumbang jumlah terbanyak yakni 69 juta pekerja, dan Baby Boomers yang menempati posisi terakhir dengan total populasi sebanyak 28,7 juta pekerja. Kondisi ini menjadi tantangan bagi perusahaan dalam mengatur strategi pengelolaan SDM, karena gap generasi menghadirkan perbedaan cara kerja, cara pandang, hingga cara komunikasi. (<https://money.kompas.com/read/2020/02/01/084112626/muncul-gap-generasi-di-perusahaan-bagaimana-mengatasinya?page=all>).

Budaya kerja yang kuat diyakini dapat menjadi andalan peningkatan kinerja dalam hal ini pengembangan budaya kerja menjadi fokus internal yang sangat penting, karena budaya kerja merupakan esensi filosofi untuk mencapai sukses, yaitu adanya penciptaan nilai-nilai yang memberikan pengarahan umum dan petunjuk perilaku semua komponen perusahaan dari atasan hingga level paling bawah dalam organisasi (Ferdy Kurniawan, 2019:242).

Selain budaya kerja, aspek lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Budi dalam Indiargo (2022:514) menyebutkan lingkungan kerja merupakan suatu faktor dimana berpengaruh atas organisasi maupun perusahaan yang dapat berdampak baik atau buruk atas kinerja dan kepuasan karyawan. Lingkungan kerja dikatakan baik apabila seorang pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal. Lingkungan kerja di sekitar karyawan akan mempengaruhi kepuasan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka

sehingga hasil kerja maksimum diperoleh, dimana dalam lingkungan kerja ada fasilitas kerja yang mendukung untuk menyelesaikan tugasnya dan untuk meningkatkan pekerjaan karyawan di perusahaan. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan pengaruh terhadap kepuasan seorang dalam bekerja, tetapi karyawan yang tidak nyaman dengan lingkungan kerjanya maka menimbulkan rasa tidak puas (Amy Nurhuda et al., 2019:2).

Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja. Semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja pada perusahaan (Reksohadiprodjo dalam Salsabilla, 2022:139). Motivasi kerja merupakan hal yang sangat krusial bagi karyawan yang mana akan memberikan efek positif dalam pekerjaan. Dalam dunia kerja, seseorang sangat membutuhkan motivasi dalam dirinya agar mau dan mampu memenuhi kewajiban yang harus dilaksanakan sesuai prosedur dan peraturan perusahaan. Motivasi kerja dapat mendorong karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kinerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Dalam pengertian umum, motivasi merupakan kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu sedangkan motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi kerja biasa disebut pendorong semangat kerja.

2. Tinjauan Pustaka

Budaya Kerja

Menurut Palendeng (2022:04) budaya kerja merupakan nilai bersama dalam sebuah asosiasi yang memutuskan tingkat bagaimana perwakilan melakukan latihan untuk mencapai tujuan otoritatif. Menurut Hafidzi, (2019:53) budaya kerja menyatakan suatu kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi. Kebiasaan itu merupakan gabungan dari sikap dan perilaku yang mana memiliki dimensi untuk dijadikan sebagai patokan dalam bersikap dan berperilaku.

Lingkungan kerja

Menurut Jufrizen & Rahmadhani, (2020:70) lingkungan kerja adalah lingkungan yang berada di sekitar pegawai itu sendiri. Kondisi lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan atau pegawai. Menurut Nitisemito dalam Zahratulfarhah (2022:122) Lingkungan kerja adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

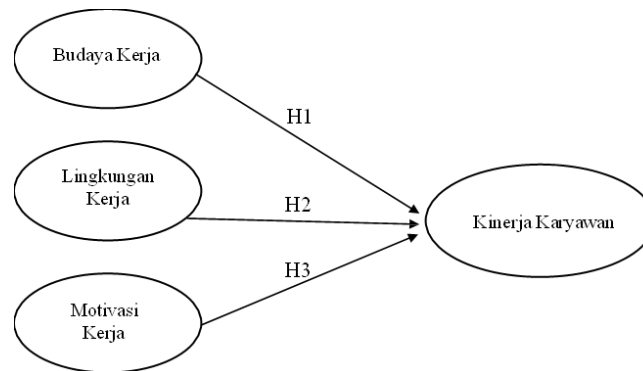
Motivasi kerja

Menurut Sutrisno dalam Dewi (2019:73) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya dimiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja merupakan dasar dari kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu, motivasi individu, pengharapan, dan penilaian yang dilakukan oleh manajemen terhadap pencapaian hasil kerja individu (Gibson dalam Andri Junasri Tanjung, 2020:180).

Kerangka Konseptual



Gambar 1, Kerangka Konseptual

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang dimana rumusan masalah tersebut telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Berdasarkan hubungan antara variabel dalam kerangka pemikiran, maka dibuat hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H1 : Budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan generasi milenial pada perusahaan di Kota Surabaya.
- H2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan generasi milenial pada perusahaan di Kota Surabaya
- H3 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan generasi milenial pada perusahaan di Kota Surabaya

3. Metode Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis dan meneliti tentang pengaruh budaya kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang berisi tentang variabel yang diteliti. Kuesioner dalam penelitian ini dilakukan secara tertutup. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2019:199).

Pada penelitian kali ini metode yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:56) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Ciri data yang terdapat dalam pendekatan kuantitatif adalah data numerik. Pendekatan kuantitatif ini didefinisikan sebagai suatu pendekatan yang kegiatannya dilakukan secara terencana, teratur/sistematis, maupun terstruktur secara jelas mulai dari pengumpulan data sampai analisis data.

4. Hasil dan Pembahasan

Evalusi Inner Model

Evaluasi outer model dilakukan untuk menguji tingkat validitas dan reliabilitas variabel independen dan dependen dari setiap item pertanyaan. Pada penelitian ini untuk menguji validitas sampel besar menggunakan 100 data. Berikut hasil pengujian yang telah dilakukan.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel Uji Validitas	AVE	Nilai Kritis	Keterangan
Budaya Kerja	0,571	0,5	Valid
Lingkungan Kerja	0,585	0,5	Valid
Motivasi Kerja	0,633	0,5	Valid
Kinerja Karyawan	0,563	0,5	Valid

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2024

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Uji Reabilitas	Cronbach Alpha	Composite Reliability	Nilai Kritis	Keterangan
Budaya Kerja	0,874	0,903	0,7	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,921	0,934	0,7	Reliabel
Motivasi Kerja	0,882	0,911	0,7	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,903	0,920	0,7	Reliabel

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2024

Berdasarkan uji validitas dan reliabilitas yang telah dilakukan pada tabel 1 dan 2 dapat dijelaskan bahwa tersebut diatas dapat diketahui bahwa nilai $r_{xy} > 0,5$, sehingga seluruh item-item pertanyaan pada variabel Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan adalah valid dan Berdasarkan Uji Reliabilitas koefisien Cronbach's Alpha $> 0,7$, sehingga seluruh item-item pertanyaan pada variabel Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan adalah reliabel.

Selain itu dilakukan pengujian discriminant validity dengan memperhatikan nilai AVE yang disajikan pada tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Cross Loadings

Variabel	Average Variabel Extracted (AVE)
Budaya Kerja (X1)	0,571
Lingkungan Kerja (X2)	0,585
Motivasi Kerja (X3)	0,633
Kinerja Karyawan (Y)	0,563

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2024

Pada hasil analisis data di atas, diketahui bahwa nilai AVE pada setiap variabel lebih besar dari 0,50, sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap variabel telah lolos uji validitas konvergen yang diukur menggunakan *Average Variance Extracted (AVE)*.

Evaluasi Inner Model

Model struktural dievaluasi menggunakan *R-Square* untuk konstruk dependen *Stone-Geisser Q-Square test* untuk *predictive relevance* dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural (Ghozali, 2016). Disamping melihat nilai *R-Square*, model PLS juga dievaluasi dengan melihat *Q-Square Predictive Relevance* mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai *Q-Square Predictive Relevance* lebih besar dari 0 menunjukkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*, sedangkan nilai *Q-Square Predictive Relevance* kurang dari 0 menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*.

$$Q^2 = 1 - (1 - (Rsquare)^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - (0,732^2)) = 0,536.$$

Berdasarkan hasil dari perhitungan nilai *Q-square* dapat dilihat bahwa nilai *Q-square* sebesar 0,536. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja memiliki tingkat prediksi yang baik terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 4, Nilai R-Square

Variabel	R ²	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,732	Kuat

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2024

Nilai *R-squared* digunakan untuk mengukur tingkat seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y dengan nilai *R-Squared* sebesar 0,75 dikatakan kuat, 0,50 dikatakan moderat dan 0,25 dikatakan lemah (Hair et al., 2021). Berdasarkan nilai di atas bahwa variabel kinerja karyawan memiliki nilai *R-Square Adjusted* sebesar 0,732. Maka dapat dijelaskan bahwa semua konstruk eksogen secara serentak mempengaruhi variabel Y dan dapat dikatakan kuat.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Keterangan	Path Coefficient	t-statistics	p-values	Kesimpulan
H1	Budaya Kerja → Kinerja Karyawan	0,504	5,529	0,000	Diterima
H2	Lingkungan Kerja → Kinerja Karyawan	0,219	2,269	0,024	Diterima
H3	Motivasi Kerja → Kinerja Karyawan	0,231	1,981	0,048	Diterima

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2024

Hasil

H1 : Budaya Kerja Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan generasi milenial pada perusahaan di Kota Surabaya.

Dengan taraf nyata (probabilitas) = 5% = 0,05 dan dari hasil Regresi SEM diperoleh t-hitung = 5,529. Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai t-hitung (5,529) > t-tabel (1,960), maka disimpulkan bahwa variabel Budaya Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

H2 : Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif signifikan Terhadap Kinerja Karyawan generasi milenial pada perusahaan di Kota Surabaya.

Dengan taraf nyata (probabilitas) = 5% = 0,05 dan dari hasil Regresi SEM diperoleh t-hitung = 2,269. Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai t-hitung (2,269) > t-tabel (1,960), maka disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

H3 : Motivasi kerja berpengaruh positif Signifikan terhadap kinerja karyawan generasi milenial pada perusahaan di Kota Surabaya.

Dengan taraf nyata (probabilitas) = 5% = 0,05 dan dari hasil Regresi SEM diperoleh t-hitung = 1,981. Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai t-hitung (1,981) < t-tabel (1,960), maka disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

PEMBAHASAN

Budaya Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan generasi milenial di Kota Surabaya. Hal ini dapat diartikan, jika Budaya Kerja meningkat, maka Kinerja Karyawan generasi milenial di Kota Surabaya akan mengalami peningkatan yang signifikan. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Aini et al., (2022) yang menyatakan bahwa Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dilihat dari Pelayanan karyawan terhadap pelanggan yang menjadi prioritas dibandingkan kepentingan pribadi. Berdasarkan dari hasil penelitian, adanya pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang didukung oleh hasil analisis deskriptif yang menunjukkan bahwa Budaya Kerja cocok dengan kinerja karyawan generasi milenial yang ada di Perusahaan.

Lingkungan Kerja Berpengaruh Negatif Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan generasi milenial di Kota Surabaya. Hal ini dapat diartikan, jika Lingkungan Kerja meningkat, maka Kinerja Karyawan generasi milenial di Kota Surabaya akan mengalami peningkatan yang signifikan. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Helmi & Prijati (2022) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dilihat dari hasil Karyawan yang mampu mempertimbangkan ide-ide ketika membuat keputusan.

Dalam hal ini, adanya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan yang didukung dengan hasil deskriptif bahwa kinerja generasi milenial dapat mengembangkan dan menciptakan ide-ide saat mengambil keputusan, sehingga perusahaan bisa mencapai tujuan organisasi, meningkatkan efisiensi, mengelola risiko dan menjaga reputasi perusahaan.

Pengaruh Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan generasi milenial di Kota Surabaya. Hal ini dapat diartikan, jika Motivasi Kerja meningkat, maka Kinerja Karyawan generasi milenial di Kota Surabaya akan mengalami peningkatan yang signifikan. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Thoni Setyo (2018) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dilihat dari karyawan yang bangga memiliki gaji yang sesuai.

Hasil deskriptif menunjukkan bahwa Generasi Milenial merasa diberikan gaji yang sesuai dengan nilai dan kontribusi mereka, sehingga dapat menjaga Motivasi Kerja Karyawan Generasi Milenial untuk menjadi fokus utama mereka dalam bekerja agar memberikan

pengaruh baik pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja. Motivasi kerja dapat mendorong karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kinerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan.

5. Penutup

Kesimpulan

1. Budaya Kerja berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial Pada Perusahaan Di Kota Surabaya
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial Pada Perusahaan Di Kota Surabaya
3. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial Pada Perusahaan Di Kota Surabaya

5. Daftar Pustaka

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Nur Aini. (2022). The Effect of Work Environment, Work Ethics, Work Culture, and Work Motivation on Performance of Environmental Services in Labuhanbatu Regency. *Quantitative Economics and Management Studies (QEMS)*, 714-719.
- Ayuningtyas, R., & Fransiska, R. (2022). Pengaruh Kebosanan Kerja Terhadap Perilaku Cyberloafing Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Generasi Milenial. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 6(1), 895-910.
- Azzura, S. N. (2018). Survei: Generasi milenial lebih cepat bosan di kantor. Merdeka.Com. <https://www.merdeka.com/uang/survei-generasi-milenial-lebih-cepat-bosan-di-kantor.html> diakses 10 April 2023.
- Dodi Hasanuddin (2023). Data hasil Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) dari Badan Pusat Statistik Periode Agustus 2022. <https://depok.tribunnews.com/2023/03/01/angkatan-kerja-2022-didominasi-milenial-dan-generasi-z-ui-berikan-solusi-hadapi-tantangan-kerja> diakses 10 April 2023.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R. Practical Assessment, Research and Evaluation* (Vol. 21). USA: Springer.
- Helmi, Prijati (2022). The Effect of Work Environment, Work Discipline, and Work Motivation on Employees' Performance of PDAM Surya Sembada Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* Volume 11 No. 2 Tahun 2022.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66- 79.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 7(1), 35-54.
- Nurhuda, A., Purnamasari, W., Irawan, N., Nurhidayati, F., Mahmudah, S., Anshori, M., ... & Yahya, D. (2019, March). Effect of Transformational Leadership Style, Work-Discipline, Work Environment on Employee Motivation and Performance. *In Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012288). IOP Publishing.
- Palendeng, O., Mundung, B., & Pontoh, J. (2022). Pengaruh Etos Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pengrajin Rumah Panggung di Kelurahan Woloan Kecamatan Tomohon Barat. *Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(1), 1-13.

- Prof.Dr.Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif,kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sakina Rakhma Diah Setiawan (2020). Data Badan Pusat Statistik (BPS) generasi milenial yang mulai mendominasi dunia kerja.
<https://money.kompas.com/read/2020/02/01/084112626/muncul-gap-generasi-di-perusahaan-bagaimana-mengatasinya?page=all> _ diakses 10 April 2023.
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137-146.
- Sutrisno, S., & Sunarsi, D. (2019). The Effect of Work Motivation and Discipline on Employee Productivity at PT. Anugerah Agung in Jakarta. *Jurnal Ad'ministrare*, 6(2), 187-196.
- Tanjung, A. J., Imran, M. A., Dalimunthe, W. S., Lubis, S. H., & Syahputra, U. (2020). Pengaruh Profesionalisme, Karakteristik Pekerjaan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara. *JRAM (Jurnal Riset Akuntansi Multiparadigma)*, 7(2), 179-187.
- Thoni Setyo Prabowo. (2018). The Influence of Transformational Leadership And Work Motivation On Employee Performance Mediated By Job Satisfaction. *Faculty of Economics and Business Universitas Brawijaya*.
- Yuswohady (2017). Pengertian generasi milenial
<https://www.yuswohady.com/2016/01/17/millennial-trends-2016/> diakses 10 April 2023
- Zahratulfarhah, Z., Mandasari, A. R., Rani, D. S., Maysaroh, M., Asyharul, M., & Afifah, Z. N. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja (Literature Review Metodologi Riset Bisnis). *Jurnal Ekonomi Manajemen Siste Informasi*, 4(2), 118-130.