

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kemajuan sebuah perusahaan tidak akan lepas dari pengaruh sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Sumber daya manusia menjadi penggerak utama dalam upaya menjalankan segala kegiatannya dalam usaha mencapai suatu tujuan. Dalam suatu perusahaan, manusia adalah salah satu faktor penting. Tanpa adanya peran manusia, sebuah perusahaan tidak dapat berjalan meskipun berbagai faktor sudah ada.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya sehingga berbagai upaya dilakukan untuk meningkatkannya. Karyawan berbicara mengenai kinerja ketika beban kerja yang ditentukan terpenuhi atau ketika memberikan hasil yang telah ditentukan oleh perusahaan. Keadaan ini disebut sebagai kategori tertinggi kinerja karyawan. Tuntutan yang tidak dapat dikendalikan oleh setiap pegawai akan menimbulkan ketegangan dalam diri pegawai dan jika tidak dapat diatasi maka pegawai akan mengalami stress.

Stress kerja yang dialami karyawan dapat merugikan perusahaan karena tidak seimbangnya antara produktivitas dengan biaya pembayaran gaji, tunjangan dan fasilitas lainnya. Stress kerja adalah fenomena yang mempengaruhi karyawan secara berbeda dalam situasi kerja yang berbeda.

Secara umum stress kerja mempunyai dua jenis yaitu *eustress* dan *distress*. Menurut Quick Quick (1984) dalam Yuliana, et al., (2019:5) *Eustress* merupakan hasil respon stress kerja yang bersifat sehat, positif dan bersifat membangun. Hal tersebut termasuk kesejahteraan individu dan juga organisasi terkait dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan beradaptasi, dan tingkat *performance* yang tinggi. *Distress* merupakan hasil respon stress kerja yang bersifat tidak sehat, negative, dan bersifat merusak (destruktif). Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan organisasi, seperti penyakit kardiovaskular dan ketidakhadiran (*absenteeism*) yang tinggi, terkait dengan keadaan penyakit, penurunan, dan kematian

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Menurut Davis & Newstrom (2008:201) dalam KurniatiKarim (2022:26) stres bisa membantu atau Mengganggu prestasi kerja, tergantung seberapa besar tingkat stresnya. Jika tidak ada stres, tidak ada tantangan di tempat kerja dan prestasi kerja cenderung buruk. Konsisten dengan peningkatan stres, prestasi kerja cenderung meningkat karena stres membantu karyawan mengarahkan semua tenaga untuk memenuhi tuntutan pekerjaan. Stres kerja adalah suatu keadaan tegang yang menyebabkan ketidakseimbangan keadaan fisik dan psikis seorang karyawan, yang berasal dari individu (internal) dan organisasi (eksternal), yang mempengaruhi aspek fisik, psikologis dan perilaku karyawan tersebut meningkat.

Secara umum, kebahagiaan berkaitan dengan bagaimana orang mengalami dan menghargai seluruh hidup. Mengingat bahwa orang

menghabiskan sebagian besar waktu di tempat kerja, sangat penting untuk memahami peran pekerjaan dan permainan di tempat kerja. Ini karena pemahaman ini membantu menciptakan kesejahteraan bagi individu dan masyarakat di seluruh dunia.

Kebahagiaan secara umum berkaitan dengan bagaimana orang mengalami dan menghargai seluruh hidup karyawan. Mengingat bahwa orang menghabiskan sebagian besar waktu karyawan di tempat kerja, sangat penting untuk memahami peran pekerjaan dan permainan di tempat kerja. Ini karena pemahaman ini membantu menciptakan kesejahteraan bagi individu dan masyarakat di seluruh dunia. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa pekerjaan mempromosikan kesejahteraan, yang membantu membentuk hasil pasar tenaga kerja, produktivitas dan kinerja perusahaan (Field dan Buitendach, 2011) dalam (bataneh, 2019).

Kebahagiaan di tempat kerja lebih dari kesenangan, pengalaman emosional yang positif, suasana hati yang baik dan kegembiraan, itu juga berarti memiliki kehidupan kerja yang bermakna. Selain itu, seseorang dianggap bahagia ketika berulang kali mengalami emosi positif. Seseorang dengan emosi positif berarti karyawan menjalani kehidupan yang baik tanpa ancaman yang terlihat (Saenghiran, 2014) dalam (bataneh, 2019)

Generasi milenial lebih banyak mengalami tekanan atau stres di tempat kerja dibandingkan kelompok usia lain yang jauh lebih tua. Milenial adalah generasi yang lahir pada tahun 1980-an dan 2000-an. Kelompok usia ini sekarang mulai memasuki tempat kerja atau karirnya (Juniman, 2018).

Mengutip dari sebuah laporan medcom.id (2018), Sebuah studi menemukan bahwa generasi milenial menghadapi tekanan lebih banyak dalam pekerjaan daripada rekan kerja yang lebih tua. Sehubungan dengan Minggu Kesehatan Mental (14-20 Mei), *Mental Health Foundation* (MHF) melakukan survei terkait tekanan di tempat kerja pada 4.500 orang.

Hasil survei ini adalah kaum milenial yang berusia 18-38 tahun lebih banyak merasakan tekanan daripada yang lahir lebih awal, atau *baby boomers*. Selain itu, lebih dari seperempat generasi milenial sudah menyadari bahwa pekerjaan lebih banyak tekanan.

Kemudian, 34 persen generasi milenial merasakan tekanan tersebut membuat kurang produktif, sementara di sisi lain hanya 19 persen generasi *baby boomers*. Secara keseluruhan, 14 persen dari kedua generasi tersebut merasa kurang nyaman membicarakan kesehatan mental pada atasan.

Bedasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti dan pengertian yang disampaikan oleh para ahli diatas terdapat kesinambungan antara variabel stress kerja, kebahagiaan terhadap kinerja karyawan. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “PENGARUH STRESS KERJA, KEBAHAGIAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA GENERASI MILENIAL”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas adapun rumusan masalah antara lain:

1. Apakah stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan Generasi Milenial?

2. Apakah kebahagiaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Milenial?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan diatas adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan Milenial
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kebahagiaan terhadap kinerja karyawan Generasi Milenial

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan yang dikemukakan diatas adapun manfaat dari penelitian antara lain:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi Perusahaan berupa masukan dan penghargaan bagi peningkatan kinerja karyawan, serta dapat memberikan pelajaran yang dapat diterapkan pada perusahaan lain.

2. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan kepada peneliti lain tentang pengaruh stres kerja dan kebahagiaan terhadap kinerja karyawan Generasi Milenial di Surabaya

3. Bagi Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya

Digunakan sebagai sumber informasi, bacaan dan referensi bagi mahasiswa,

dapat memberikan bimbingan akademik di bidang manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan dampak pengaruh stress kerja dan kebahagiaan terhadap kinerja karyawan generasi milenial.

1.5 Sistematika Penulisan

Berdasarkan uraian diatas adapun sistematika penulisan antara lain:

BAB I : PENDAHULUAN

Pendahuluan, Pada bab ini berisi tentang uraian masalah yang melatarbelakangi penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan sistematika penulisan penelitian

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Berisikan tentang kajian teori tentang stress kerja, kebahagiaan dan kinerja karyawan, bab ini berisi tentang landasan teori yang bertujuan untuk menganalisis data yang berhubungan tentang stress kerja, kebahagiaan, dan kinerja karyawan

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan rancangan penelitian, batasan penelitian, identifikasi variabel yang digunakan, definisi operasi dan pengukuran variabel, deskripsi populasi sampel dan metode pengambilan sampel, deskripsi data dan metode pengumpulan data, serta teknik analisis.

BAB IV : GAMBARAN SUBYEK PENELITIAN DAN ANALISI DATA

Bab ini menjelaskan topik penelitian, menganalisis dan mengolah data berdasarkan model internal dan eksternal, analisis deskriptif dan pengujian hipotesis, serta membahas hasil keseluruhan yang akan diteliti.

BAB V : PENUTUP

Bab ini menyajikan kesimpulan penelitian, keterbatasan yang peneliti temui ketika melakukan penelitian, dan saran subyek penelitian untuk hasil penelitian.

