

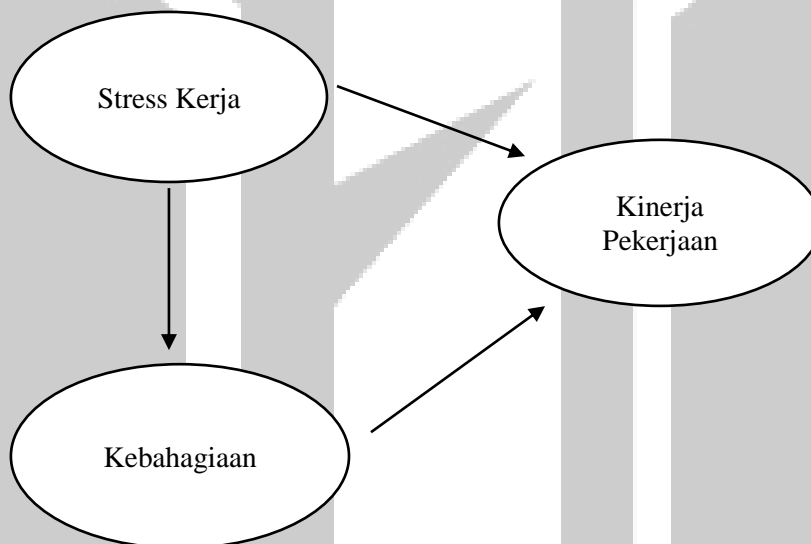
## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjadikan dasar untuk penelitian saat ini, dengan menggunakan penjelasan pada topik yang saling berkaitan. Di bawah ini adalah penjelasan penelitian sebelumnya untuk referensi peneliti dalam menyusun penelitian saat ini:

##### 2.1.1 Chia-Hao, Chang dan Prof. Dr. Ting-Ya, Hsieh (2018)



Gambar 2. 1

Kerangka Pemikiran Chia-Hao, Chang Dan Prof. Dr. Ting-Ya, Hsieh (2019)

Hasil penelitian :

1. Chia-Hao, Chang Dan Prof. Dr. Ting-Ya, Hsieh (2019) melakukan penelitian berjudul "*The Study Of Employee's Job Stress, Happiness And Job Performance - Taiwan Construction Industry*" Penelitian ini bertujuan

untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh stress kerja, kebahagiaan, terhadap kinerja karyawan industri konstruksi Taiwan.

2. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil dari penelitian memiliki 252 responden, sebagian besar 162 adalah laki-laki, dan 90 di antaranya adalah perempuan. Berdasarkan statistik usia, proporsi tertinggi adalah responden berusia 31 hingga 40 tahun.
3. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini regresi bertahap. Hasil menunjukkan bahwa stres kerja menurunkan kinerja pekerja konstruksi pada pekerja industri, tetapi karena kebahagiaan dimasukkan sebagai variabel penyesuaian, maka secara efisien dapat menghilangkan perasaan stres kerja. Empat aspek stres kerja adalah variabel independen, dan Otonomi Kerja, Beban Kerja dan Umpan Balik Kerja berdampak negatif terhadap kinerja kerja, ternyata stres kerja memang mengurangi kinerja pekerja industri konstruksi. Hasil dari Stress Kerja sebagai variabel independen dan daya prediksi keseluruhan adalah 0,221.
4. Empat aspek kebahagiaan untuk menguji pengaruh kebahagiaan untuk mengurangi dampak negatif stres kerja terhadap prestasi kerja, ketika empat aspek kebahagiaan ditambahkan, dampak negatif stres kerja terhadap kinerja berkurang secara signifikan, di antara empat aspek stres kerja, hanya Beban Kerja yang tetap berdampak negatif terhadap kinerja, dan dampak keempatnya aspek berkurang. Hasil kebahagiaan sebagai variabel independen juga, kekuatan prediksi model meningkat menjadi 0,559.

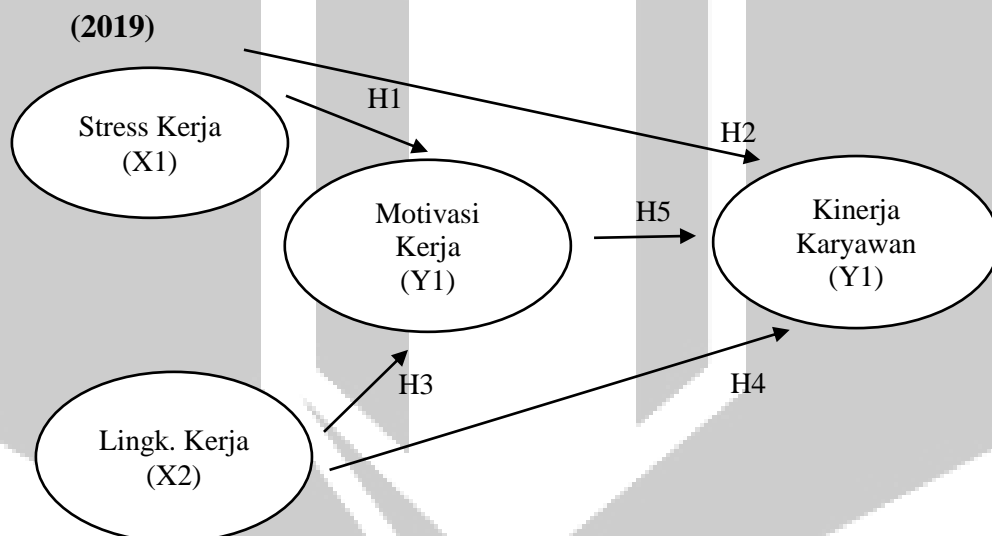
Persamaan dari penelitian terdahulu dan penelitian saat ini:

1. Persamaannya yang pertama yaitu sama sama menggunakan variabel Stress Kerja dan Kebahagiaan
2. Penelitian terdahulu dan penelitian saat ini menggunakan variabel independen yaitu kinerja karyawan

Perbedaan dari penelitian terdahulu dan penelitian saat ini:

1. Institusi dan fenomena dalam penelitian terdahulu dan penelitian sekarang berbeda penelitian terdahulu fokus dengan kinerja karyawan perusahaan konstruksi di Taiwan sedangkan penelitian saat ini adalah generasi milenial di Surabaya.
2. Metode yang digunakan pada penelitian terdahulu adalah menggunakan SPSS sedangkan penelitian yang saat ini menggunakan PLS.

### 2.1.2 Kadek Nonik Erawati, Ni Wayan Sitiari dan Ni Luh Putu Indiani



Gambar 2. 2

**Kerangka Pemikiran Kadek Nonik Erawati, Ni Wayan Sitiari Dan Ni Luh Putu Indiani (2019)**

#### Hasil Penelitian:

1. Kadek Nonik Erawati, Ni Wayan Sitiari dan Ni Luh Putu Indiani (2019) melakukan penelitian berjudul *“The Effect of Stress and Working Environment on Employee Performance through Motivation Mediation: A Case Study on International Restaurant in Badung Bali”* Penelitian ini bertujuan untuk memahami pengaruh stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui mediasi motivasi pada restoran internasional di Badung provinsi Bali. Responden penelitian ini adalah buruh pada restoran internasional Badung Provinsi Bali. Sampel penelitian ini adalah 80 orang dengan penentuan jumlah sampel yang representatif.
2. Stres berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja. Artinya semakin tinggi tingkat stres semakin rendah motivasi, tetapi pengaruh ini tidak signifikan atau hubungan tidak nyata. Pengaruh stres kerja yang tidak signifikan terhadap motivasi kerja dapat disebabkan oleh karakteristik responden dimana 54 persen responden memiliki masa kerja antara 1 sampai 5 tahun.
3. Secara keseluruhan pada variabel stres kerja diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,29 dengan kategori cukup tinggi. Berdasarkan hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya semakin tinggi tingkat stres maka semakin rendah kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan restoran internasional di Badung Provinsi Bali.

4. Berdasarkan hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena pengujian mediasi motivasi terhadap pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja menunjukkan hasil mediasi yang sempurna. Dapat disimpulkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja adalah signifikan. Pengaruh negatif dan signifikan ini dapat muncul karena karakteristik responden/tenaga kerja lebih didominasi antara usia 21 sampai dengan 30 tahun. Usia tersebut dapat dikatakan sebagai usia produktif dan memiliki pengalaman kerja yang cukup, serta didukung dengan latar belakang pendidikan yang sesuai.

Persamaan Penelitian terdahulu dan penelitian saat ini:

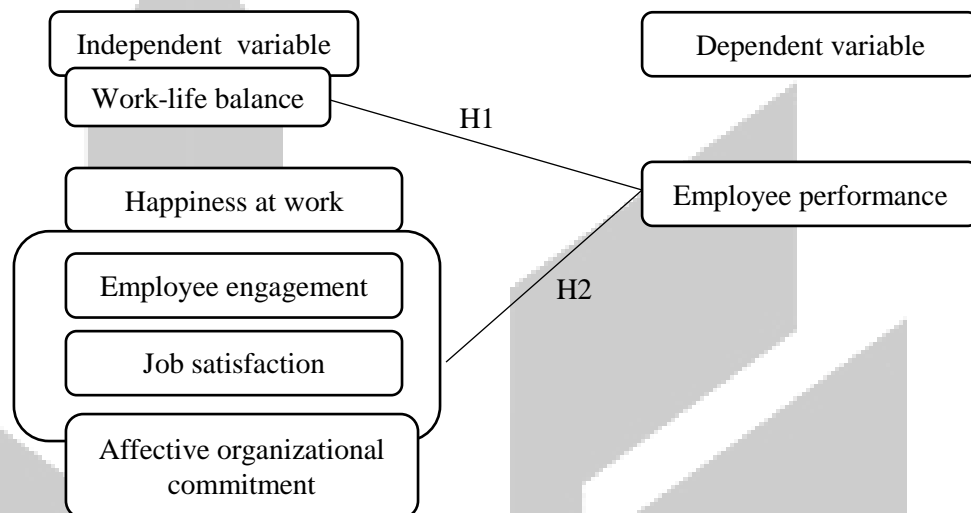
1. menggunakan variabel dependen yaitu stress kerja dan menggunakan variabel independen yaitu kinerja karyawan
2. Penelitian terdahulu dan penelitian saat ini menggunakan instrument penelitian kuesioner

Perbedaan Penelitian terdahulu dan penelitian saat ini:

1. Penelitian terdahulu menggunakan variabel motivasi dan lingkungan kerja sedangkan penelitian saat ini tidak menggunakan variabel motivasi dan lingkungan kerja akan tetapi menggunakan variabel stres kerja dan kebahagiaan.
2. Institusi dan fenomena dalam penelitian terdahulu dan penelitian sekarang berbeda penelitian terdahulu fokus dengan kinerja karyawan perusahaan restoran Internasional sedangkan penelitian saat ini adalah menggunakan

generasi milenial di Surabaya.

### 2.1.3 Khaled adnan Bataineh (2019)



Gambar 2. 3

#### Kerangka Pemikiran Khaled Adnan Bataineh (2018)

Hasil Penelitian:

1. Khaled adnan Bataineh melakukan penelitian berjudul “*Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance*” Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja, kebahagiaan, dan kinerja karyawan.
2. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Metode ini berbasis kuesioner dirancang untuk menguji model tersebut berdasarkan dataset 289 karyawan dari (Med Pharma), industri Farmasi di Yordania, Penelitian ini menggunakan metode Regresi berganda dengan tujuan untuk menguji hipotesis penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* dan kebahagiaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah semua orang yang bekerja di Middle East Pharmaceutical & Chemical Ind. & Med. Peralatan (Med Pharma), Industri Farmasi.
4. Ada korelasi positif antara Kebahagiaan di tempat kerja dan kinerja karyawan di Med Pharma, ( $r = 0,4599$ ). Hal ini menunjukkan perubahan variabel independen dan variabel dependen dalam arah yang serupa. Tabel tersebut menunjukkan nilai  $R^2$  yang mencerminkan rasio variasi kinerja karyawan dijelaskan dengan menggunakan tiga variabel Kebahagiaan di tempat kerja, menyiratkan 40,8% variabilitas kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel Kebahagiaan di tempat kerja. Dalam hal ini, nilai  $F$  data adalah 42,36 yang menunjukkan signifikansi pada  $p < 0,05$  ( $\text{sig} = 0,000$ ). Dengan demikian, terdapat signifikansi statistik pengaruh variabel Kebahagiaan di tempat kerja terhadap kinerja karyawan.
5. Penelitian ini menemukan bahwa Happiness di tempat kerja (keterlibatan karyawan, kepuasan kerja, komitmen organisasi afektif) juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara spesifik, variabel ini diperoleh  $R^2 = 0,408$  yang menyiratkan bahwa 40,8% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh ketiga variabel Kebahagiaan di tempat kerja. Dilihat dari skor yang diperoleh, pengaruh tertinggi terhadap kinerja pegawai berasal dari variabel afektif organisasi

Persamaan penelitian terdahulu dan penelitian saat ini:

1. Persamaan penelitian terdahulu dan penelitian saat ini menggunakan variabel dependen yaitu kebahagiaan.
2. Penelitian terdahulu dan penelitian saat ini menggunakan instrument

penelitian kuesioner.

3. Menggunakan variabel independen yaitu kinerja karyawan

Perbedaan penelitian terdahulu dan penelitian saat ini:

1. Perbedaannya yaitu fenomena dalam penelitian terdahulu dan penelitian sekarang berbeda penelitian terdahulu focus dengan kinerja karyawan *Middle East Pharmaceutical & Chemical Ind. & Med. Appliances* (Med Pharma), Industri farmasi.
2. Teknik analisis data yang digunakan penelitian terdahulu yaitu menggunakan SPSS, sedangkan teknik analisis data yang digunakan peneliti saat ini adalah menggunakan PLS.



**Tabel 2. 1**  
**RINGKASAN PENELITIAN TERDAHULU**

No	Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1	Chia-Hao, Chang dan Prof. Dr. Ting-Ya, Hsieh (2018)	<i>The Study Of Employee's Job Stress, Happiness And Job Performance - Taiwan Construction Industry Company For Example</i>	Stres Kerja, Kebahagiaan dan Pekerjaan Karyawan Kinerja	252 orang karyawan Perusahaan Industri Konstruksi Taiwan sebagian besar 162 adalah laki-laki, dan 90 di antaranya adalah perempuan	menggunakan Analisis Regresi Bertahap	dampak stres kerja terhadap kinerja yang dipertimbangkan, dan Otonomi Kerja, Beban Kerja dan Umpan Balik Kerja memang berpengaruh negatif terhadap kinerja
2	Kadek Nonik Erawati, Ni Wayan Sitiari and Ni Luh Putu Indiani (2019)	<i>The Effect of Stress and Working Environment on Employee Performance through Motivation Mediation: A Case Study on International Restaurant in Badung Bali</i>	Stres dan Lingkungan Kerja Terhadap Karyawan Kinerja melalui Mediasi Motivasi	berjumlah 80 karyawan restoran internasional di Badung Provinsi Bali	partial least square (PLS)	1) stres berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja, 2) stres berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Khaled adnan Bataineh (2019)	<i>Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance</i>	Dampak Work-Life Balance, Kebahagiaan di Tempat Kerja, pada Karyawan	289 karyawan dari (Med Pharma), Industri farmasi di Yordania,	Regresi berganda.	menunjukkan bahwa work-life balance dan kebahagiaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 2.2 Landasan Teori

### 2.2.1 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah kesediaan individu atau kelompok orang untuk melakukan berbagai kegiatan dan menyelesaikannya sesuai dengan tanggung jawab dan hasil yang diharapkan. Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi nyata yang dicapai seseorang. Pengertian Kinerja adalah hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Kinerja pekerjaan mengacu pada perilaku individu bertindak sebagai anggota organisasi untuk memenuhi harapan, persyaratan atau kebutuhan peran formal organisasi. Menurut kerangka kerja Campbell (1990), Borman & Motowidlo (1993) dalam Chia-Hao, Chang dan Prof. Dr. Ting-Ya, Hsieh (2018:129) mengusulkan metode klasifikasi kinerja pekerjaan dan membagi kinerja pekerjaan menjadi kinerja tugas dan kinerja konstektual.

Kinerja (*performance*) adalah suatu hasil yang telah dilakukan dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang dilakukan secara sah, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan tanggung jawab yang dibebankan yang dicapai dalam suatu tujuan tertentu menurut Kadek Nonik Erawati, et al, (2019:24).

Penelitian Kadek Nonik Erawati, et al, (2019:25) indikator yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan:

1. Kuantitas pekerjaan, jumlah pekerjaan yang dilakukan dalam periode waktu tertentu
2. Kualitas kerja, kualitas kerja yang tercapai dengan persyaratan kesesuaian

dan kesiapan

3. Pengetahuan pekerjaan, pengetahuan tentang pekerjaan dan keterampilan
4. Inisiatif, memiliki antusiasme untuk melaksanakan tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawab

Penelitian ini, peneliti merujuk pada defisini dan *indicator* dari (Abualoush et al., 2018a) dalam Kadek Nonik Erawati, et al. (2019:24)

### **2.2.2 Stress Kerja**

Stres Kerja menjadi gejala penting dalam perusahaan ketika ada tuntutan efisiensi dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Stres merupakan konsekuensi dari setiap tindakan dan situasi di lingkungan kerja yang dapat menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang (Afrizal, 2014) dalam Nico Hervian Aldino, et al, (2021:700). Karyawan memiliki tekanan yang berbeda; stres juga ditentukan oleh masing-masing individu. Reaksi yang muncul akibat stres merupakan hasil interaksi situasi dengan individu, kepribadian khusus, dan perilaku berdasarkan sikap, kebutuhan, nilai, pengalaman, kondisi kehidupan, dan keterampilan.

Stres berarti tanggapan dari dalam diri seseorang terhadap adanya tantangan fisik atau tantangan mental yang berasal dari dalam atau luar diri seseorang (Nasrudin, 2010). Noor, Rahardjo, & Ruhana (2016) dalam Nico Hervian Aldino, et al, (2021:700) juga menjelaskan bahwa stres merupakan respon seseorang terhadap perubahan lingkungan.

Menurut Anoraga (2011:112) dalam KurniatiKarim (2022:26), stres sebenarnya merupakan suatu bentuk respon seseorang, baik fisik maupun mental

terhadap perubahan lingkungan yang dirasa mengganggu dan menyebabkan dirinya terancam. Seorang ahli menyebut respons ini sebagai 'respon lawan atau lari'. Jadi sebenarnya stress adalah sesuatu yang sangat wajar.

Chia-Hao, Chang dan Ting-Ya, Hsieh (2018:130) indikator ini mencakup empat aspek, keempat aspek tersebut adalah:

1. Hubungan Interpersonal

Hubungan Interpersonal adalah interaksi antara responden dan kolega, supervisor dan pelanggan

2. Otonomi Kerja

Otonomi kerja adalah sejauh mana pekerjaan tersebut berada dibawah kendali responden

3. Beban Kerja

Beban Kerja adalah lingkup pekerjaan dan tanggung jawab responden, termasuk tugas harian, tugas yang diberikan oleh atasan, dan penjadwalan

4. Umpan Balik Pekerjaan

Umpan Balik Pekerjaan adalah gaji

Indikator yang digunakan untuk mengukur stress Kadek Nonik Erawati, et al, (2019) yaitu:

1. Indikator pada psikologis, meliputi: perasaan gelisah, cemas

2. Indikator pada fisik, antara lain: merasa lelah, letih

3. Indikator perilaku, antara lain: menghindari atau menunda pekerjaan

Pada penelitian ini, peneliti merujuk pada defisini dan indicator dari Chia-Hao, et al, (2018:130) Kadek Nonik Erawati, et al, (2019)

### 2.2.3 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. Peneliti menyelidiki kebahagiaan karyawan menyatakan bahwa kebahagiaan dapat dibagi menjadi tiga tujuan yang meliputi pekerjaan, karakteristik konstekstual dan organisasi secara keseluruhan Nesreen Awada, Siti Sarawati Hj. Johar, Fadillah Binti Ismail (2020:4).

Kesejahteraan di tempat kerja dipandang sebagai penggunaan sumber daya yang dapat diakses secara bijak untuk mengatasi tantangan dengan bijak. Dengan secara proaktif menilai yang tertinggi dan mengatasi yang terendah, orang dapat lebih mudah memaksimalkan kinerja karyawan dan mewujudkan potensi individu karyawan.

Chia-Hao, et al, (2018:130) indikator ini mencakup empat aspek, keempat aspek tersebut adalah:

#### 1. Kepuasan Hidup

Kepuasan hidup adalah tingkat persetujuan untuk kebutuhan hidup, tujuan, makna dan keamanan

#### 2. Hubungan Interpersonal

Hubungan interpersonal adalah interaksi dan keselarasan dengan teman-teman terdekat

### 3. Penegasan Diri

Penegasan diri adalah tingkat penegasan sebagai kemampuan diri dan citra pribadi

### 4. Kesehatan Jasmani dan Mental

Kesehatan jasmani dan mental adalah penilaian kondisi pada kesehatan pribadi

Pada penelitian ini, peneliti merujuk pada definisi dan indikator dari Chia-Hao, et al, (2018:130)

## **2.3 Hubungan Antar Variabel**

### **2.3.1 Hubungan Stress Kerja dengan Kinerja Karyawan**

hasil penelitian (Chia-Hao, Chang dan Prof. Dr. Ting-Ya, Hsieh., 2018) empat indikator stres kerja adalah variabel independen, Otonomi Kerja, Beban Kerja dan Umpan Balik Kerja berdampak negatif terhadap kinerja kerja, ternyata stres kerja memang mengurangi kinerja pekerja industri konstruksi.

Hasil penelitian Kadek Nonik Erawati, et al, (2019:29) stres kerja terbukti memiliki dampak negatif terhadap kinerja. Artinya semakin tinggi tingkat stres maka kinerja karyawan semakin rendah. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Laiba et al., (2011), yang menyebutkan bahwa stres kerja berdampak negatif terhadap kinerja, dengan tingkat stres individu yang lebih tinggi menyebabkan kinerja kerja yang lebih rendah.

Setyanto Putro, Nur Wening (2022:9) stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kecerdasan emosional meningkatkan pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Stres kerja merupakan masalah utama baik bagi karyawan maupun bagi organisasi. Salah satu cara untuk

meningkatkan efisiensi organisasi dan efektivitas organisasi di organisasi pemerintah, adalah disarankan untuk membantu karyawan mengatasi stres yang tidak nyaman dan tidak diinginkan bagi individu.

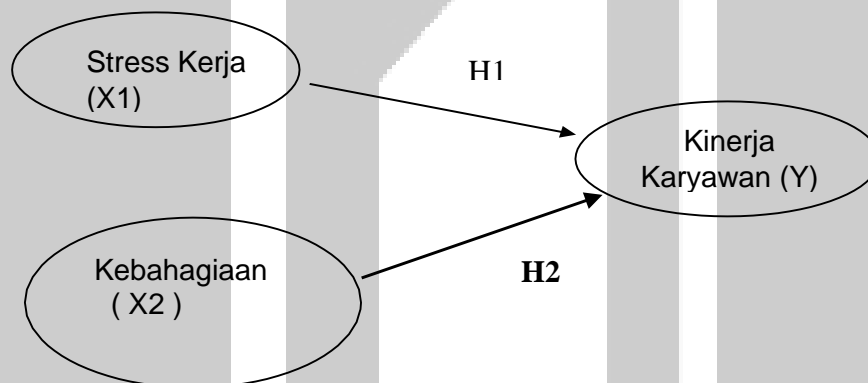
### 2.3.2 Hubungan Kebahagiaan dengan Kinerja Karyawan

Chia-Hao, et al, (2018) variable kebahagiaan dalam model regresi, dan hasilnya menunjukkan bahwa keempat aspek kebahagiaan dapat mempengaruhi kinerja kerja secara positif.

Kebahagiaan karyawan diprediksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan menunjukkan bahwa prediksi itu benar.

### 2.4 Kerangka Pemikiran

Rumusan masalah, tujuan penelitian maka dapat digambarkan dalam kerangka



Gambar 2. 4

Kerangka Penelitian Tiara Larasati

Sumber: (Chia-Hao, Chang dan Ting-Ya, Hsieh 2018)

## **2.5 Hipotesis Penelitian**

H1 : Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan generasi milenial di Surabaya

H2 : Kebahagiaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan generasi milenial di Surabaya