

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan menghasilkan beberapa kesimpulan yaitu:

1. Stress kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Generasi milenial di surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa stress kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini (distress) maka semakin tinggi stress kerja maka semakin rendah kinerja karyawan, sebaliknya semakin rendah stress kerja (distress) maka semakin tinggi kinerja karyawan.
2. Kebahagiaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada generasi milenial di surabaya. Artinya, kebahagiaan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin tinggi kebahagiaan maka semakin tinggi kinerja karyawan, sebaliknya semakin rendah kebahagiaan maka semakin rendah kinerja karyawan.

#### **5.2 Keterbatasan Penelitian**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa keterbatasan penelitian ini, terkait dengan keterbatasan penelitian ini yaitu:

1. Penelitian ini hanya membahas tentang variabel stress kerja, kebahagiaan, dan kinerja karyawan.
2. Kemampuan untuk menggeneralisasikan hasil penelitian terbatas karena

penentuan non-random sampling

3. Penelitian dengan judul pengaruh stress kerja, kebahagiaan terhadap kinerja karyawan pada generasi milenial di Surabaya dibatasi oleh satu jenis stress kerja yaitu distress.
4. Teknik Analisa yang digunakan adalah WarpPLS.

### **5.3 Saran**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti dapat memberikan saran dan masukan yang umum digunakan untuk dipertimbangkan untuk penelitian selanjutnya, sebagai berikut:

**a. Untuk Perusahaan:**

Pada hipotesis 2: Kebahagiaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja kerja pada generasi milenial di Surabaya. Dengan meningkatkan kebahagiaan di tempat kerja, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal itu dapat dilihat melalui dengan kebahagiaan yang terbukti dan terpenuhi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menciptakan lingkungan kerja yang bisa menimbulkan karyawan tidak bosan bekerja di kantor, seperti menyediakan tempat khusus karyawan untuk istirahat.

**b. Untuk Penelitian Selanjutnya:**

- Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait dengan variabel stress kerja, kebahagiaan, dan kinerja karyawan serta menambahkan variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini agar hasil dari penelitian tersebut dapat lebih baik lagi.

- Penelitian selanjutnya dapat menambahkan jenis stress kerja yaitu eustress dan distress supaya hasil dari penelitian tersebut menjadi komprehensif yang artinya luas, menyeluruh.
- Bagi penelitian selanjutnya, disarankan juga untuk memperluas ukuran sampel yang akan diteliti, dengan mempertimbangkan sampel yang lebih besar dan hasil yang diperoleh dapat lebih bermanfaat bagi ilmu sumber daya manusia.

## DAFTAR RUJUKAN

- Adnan Bataineh, K. (2019). Impact of Work-life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance. *International Business Research*, 12(2), 99-112.
- Awada, N., Johar, S. S. H., & Ismail, F. B. (2020). The Effect of Employee Happiness on Employee Performance in UAE: The Moderating role of Spirituality and Emotional Wellness. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 14757192, 1311-1321
- Basuki, R. (2021, 9 8). KPKNL Pontianak. Dipetik 8 23, 2023, dari KPKNL Pontianak:<https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kpknl-pontianak/baca-artikel/14262/Generasi-Milenial-Dan-Generasi-Kolonial.html>
- Chia-Hao, C., & Ting-Ya, H. (2018). The Study of Employee's Job Stress, Happiness and Job Performance-Taiwan Construction Industry Company for Example. *International Journal of Organizational Innovation* (Online), 10(3), 126-143.
- Erawati, K. N., Sitiari, N. W., & Indiani, N. L. P. (2019). The Effect of Stress and Working Environment on Employee Performance through Motivation Mediation: A Case Study on International Restaurant in Badung Bali. *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*, 6(1), 22-30.
- Ghozali, I. and Latan, H. (2015) '*Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*'. (2015) BP Undip. Semarang
- Hair, J.F. *et al.* (2019) 'When to use and how to report the results of PLS-SEM', *European Business Review*. Emerald Group Publishing Ltd., pp. 2-24. Available at: <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>.
- I Made Wimas Candranegara, I. P. (2019). Partisipasi Generasi Milenial. *Jurnal Bappeda Litbang*, 22.
- Karim, K. (2022). The Effect of Work Stress on Employee Performance. *Asean International Journal of Business*, 1(1), 24-33.
- Putro, S., & Wening, N. (2022). The Effect Of Work Stress On Employee Performance With Emotional Intelligence As A Moderating Variable. *International Journal of Innovative Technologies in Social Science*, (3 (35)).