

## **Pengaruh Stres Kerja Dan Kebahagiaan di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Avira**

**Titis Ani Aminingsih<sup>1</sup> , Harry Widyantoro<sup>2</sup>**

*Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya*

### **Abstrak**

Bekerja sesuai dengan skill dan kemauan yang dimiliki merupakan sebuah impian semua orang, karena dengan bekerja sesuai skill yang dimiliki akan menimbulkan rasa nyaman dan kebahagiaan saat bekerja serta berpotensi untuk meningkatkan kinerja kerja karyawan dan membuahkan hasil kerja yang maksimal. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh stres kerja dan kebahagiaan di tempat kerja terhadap kinerja karyawan di CV. AVIRA. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 50 responden. Teknik pengumpulan sampel menggunakan sampling total atau sensus, yang artinya menggunakan seluruh sampel karyawan yang bekerja di CV. AVIRA. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, SEM-PLS dengan menggunakan SmartPLS 3. Hasil dari penelitian menjelaskan bahwa stres kerja tidak berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kebahagiaan di tempat kerja, kebahagiaan di tempat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan kebahagiaan di tempat kerja berpengaruh signifikan memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di CV. AVIRA.

**Kata Kunci:** Stres Kerja, Kebahagiaan di tempat kerja, Kinerja Karyawan.

Copyright (c) 2023 Titis Ani Aminingsih

---

✉ Corresponding author :

Email Address : [titisani33@gmail.com](mailto:titisani33@gmail.com)

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia memegang peran penting yang menentukan perkembangan dalam suatu perusahaan. Pada dasarnya, sumber daya manusia ini merupakan manusia atau perorangan yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi yang diharapkan. Dalam sebuah organisasi sangat memerlukan bagaimana memperoleh kesiapan sumber daya manusia yang kompetitif dan memiliki skill sesuai bidangnya. Bekerja sesuai dengan skill dan kemauan yang dimiliki merupakan sebuah impian semua orang, karena dengan bekerja sesuai skill dan kemauan yang dimiliki akan meningkatkan kinerja kerja karyawan dan membuahkan hasil kerja yang maksimal. Sari et al., (2021:6) berpendapat bahwa, kinerja karyawan merupakan hasil kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang individu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Chia-Hao (2018:129) juga berpendapat bahwa kinerja karyawan mengacu pada nilai, kualitas atau kuantitas pekerjaan yang disumbangkan oleh seorang karyawan, yaitu kinerja kerja seorang karyawan. Dengan meningkatnya kinerja karyawan akan menjadi perkembangan dan citra yang baik bagi perusahaan yang di tempatinya.

Pada penelitian ini penulis memilih objek penelitian di CV. AVIRA, perusahaan ini merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak dalam bidang produksi boneka. Perusahaan ini menjadi pemasok boneka pada tempat wisata dan pasar grosir di wilayah Surabaya, Gresik, Malang dan sekitarnya. Mendekati bulan liburan pergantian tahun biasanya tempat wisata dan pasar grosir akan banyak dan ramai dikunjungi wisatawan, dalam hal ini permintaan untuk memasok boneka di tempat wisata dan pasar grosir tinggi. Dengan adanya hal ini pemimpin perusahaan menekan karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya, agar dapat memproduksi lebih banyak boneka yang sesuai dengan permintaan pelanggan. Tekanan yang berlebihan dari atasan akan mengakibatkan stres kerja pada karyawan.

Stres kerja (*occupational stress*) menempatkan konsep stres lebih spesifik pada lingkungan kerja dan pekerja, dan fokus pada pembahasan faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan (Chia-Hao, 2018:128). Wang, et al., (2010) dalam Chia-Hao (2018:128) juga menemukan bahwa jika stres tidak dapat dihilangkan dengan segera, itu akan mengakibatkan kelelahan fisik dan mental, lebih banyak ketidakpuasan kerja dan lebih banyak niat untuk meninggalkan pekerjaan. Oleh karena itu, pemimpin perusahaan perlu menyesuaikan dan mempertimbangkan antara beban kerja yang diberikan dan waktu selesai pengerjaan proses produksi, agar pekerjaan yang dilakukan tidak terlalu membebani dan para karyawan bisa lebih menikmati proses dalam bekerja. Dalam hal ini kenyamanan dan kesejahteraan karyawan dalam bekerja itu sangat penting bagi perusahaan, kesejahteraan karyawan dapat berasal dari perasaan positif, lingkungan hidup, kepuasan hidup dan kebahagiaan di tempat kerja. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Try (2019:12) yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan karena stres kerja yang dirasa justru menjadi hal biasa dan tidak berdampak apa-apa bagi karyawan dan kinerja karyawan tetap prima karena sesuai dengan nilai-nilai yang dianut oleh instansi untuk selalu berkinerja prima dengan beban tugas yang diberikan.

Wang, et al., (2010) dalam Bataineh (2019:102) berpendapat bahwa *happiness at work* merupakan perasaan senang terhadap pekerjaan itu sendiri, karakteristik yang dianut oleh pekerjaan, serta organisasi secara keseluruhan. Sebagaimana yang telah dibuktikan oleh peneliti Field (2011) dalam Bataineh (2019:101), pekerjaan yang didorong dengan kebahagiaan pada akhirnya dapat membantu dalam hasil kerja, produktivitas, dan kinerja kerja dalam perusahaan. Kebahagiaan di tempat kerja sangatlah penting dan sangat berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan di CV. AVIRA, dengan adanya rasa kebahagiaan seperti hubungan yang baik antara karyawan dan atasan, solidaritas tim dan lingkungan kerja yang nyaman akan membantu mengurangi rasa stres kerja yang terjadi pada karyawan.

## KAJIAN TEORI

### Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan perilaku seorang individu bertindak sebagai anggota organisasi untuk memenuhi harapan, persyaratan atau kebutuhan peran formal organisasi (Campbell, 1990 dalam Chia-Hao, 2018:129). Kinerja karyawan memiliki keterkaitan dengan kegiatan dan tugas yang dilaksanakan karyawan secara efektif dan efisien, juga menentukan seberapa besar kontribusi karyawan terhadap organisasi, kontribusi karyawan yang meliputi kuantitas output, kehadiran kerja, dan sikap akomodatif (Abualoush et al., 2018 dalam Bataineh, 2019:103). Sari et al., (2021:6) juga berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang individu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan mengacu pada nilai, kualitas atau kuantitas pekerjaan yang disumbangkan oleh seorang karyawan, yaitu produktivitas seorang karyawan (Chia-Hao, 2018:129).

Terdapat beberapa indikator mengenai kinerja karyawan, antara lain :

1. Kinerja Tugas

Kinerja yang mengacu pada hasil seorang individu, hasil yang berhubungan dengan tugas yang diberikan dan yang diharapkan oleh perusahaan

2. Kinerja Bersyarat

Sikap kerja, etos kerja dan keselarasan individu yang diungkapkan kepada atasan dan rekan kerja.

### Stres Kerja

Stres kerja (*occupational stress*) menempatkan konsep stres lebih spesifik pada lingkungan kerja dan pekerja, dan fokus pada pembahasan faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan (Chia-Hao, 2018:128). Menurut Sari et al., (2021:1), stres kerja adalah suatu kondisi yang timbul dari interaksi antara manusia dengan pekerjaan yang ditandai dengan perubahan manusia yang memaksanya menyimpang dari fungsi normalnya. Chia-Hao, 2018:128) menambahkan bahwa, stres kerja adalah reaksi stres yang dihasilkan dari peristiwa yang berhubungan dengan pekerjaan. Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang terdapat di lingkungan kerja yang mempengaruhi fisik dan psikologi seorang karyawan yang dimana dapat mengganggu kinerja karyawan (Try, 2019:4).

Terdapat beberapa indikator mengenai stres kerja, antara lain :

1. Hubungan Interpersonal  
Interaksi antara atasan, bawahan dan rekan kerja dalam perusahaan
2. Otonomi Kerja  
Sejauh mana pekerjaan berada di bawah kendali
3. Beban Kerja  
Lingkup pekerjaan dan tanggung jawab di perusahaan
4. Umpan Balik Pekerjaan  
Gaji atau upah yang memadai.

### Kebahagiaan Di Tempat Kerja

Dalam literatur ilmu sosial, kebahagiaan biasanya diartikan sebagai kenikmatan subjektif dari kehidupan individu secara keseluruhan (Naseem, 2018:9). Fisher (2010) dalam Bataineh (2019:102) berpendapat bahwa happiness at work merupakan perasaan senang terhadap pekerjaan itu sendiri, karakteristik yang dianut oleh pekerjaan, serta organisasi secara keseluruhan. Kebahagiaan merupakan bagaimana cara individu memandang lingkungan eksternal, dan individu dengan kepribadian yang berbeda akan bereaksi secara berbeda terhadap lingkungan eksternal (Chia-Hao, 2018:129). Sumber kebahagiaan tidak hanya mencakup kepuasan dan kesenangan pada tingkat diri sendiri tetapi juga hubungan interpersonal yang harmonis dalam tingkat sosial (Lu, 1988 dalam Chia-Hao, 2018:128). Kebahagiaan di tempat kerja lebih dari sekedar memiliki rasa senang, pengalaman afektif positif, perasaan dan kenikmatan yang baik karena itu juga berarti memiliki kehidupan kerja yang bermakna (Bataineh, 2019:101). Kebahagiaan bukan hanya rasa bahagia, ini merupakan syarat di tempat kerja agar memiliki kinerja yang tinggi (Fisher 2010, dalam Maham, 2019:2). Terdapat indikator-indikator kebahagiaan di tempat kerja, antara lain :

1. Kepuasan hidup  
Tingkat persetujuan terhadap kebutuhan hidup, tujuan, makna dan keamanan di tempat kerja.
2. Hubungan antar pribadi  
Interaksi dan keharmonisan dengan teman-teman terdekat di tempat kerja.
3. Penegasan diri  
Tingkat penegasan sebagai kompetensi diri dan citra pribadi.
4. Kesehatan fisik dan mental  
Penelitian terhadap kondisi kesehatan pribadi karyawan.

### **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Penelitian yang dilakukan oleh Chia-Hao (2018:132), penelitian ini membahas dampak stres kerja terhadap kinerja karyawan dan menemukan antara lain ; otonomi kerja, beban kerja, dan umpan balik kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Stres kerja akan menurunkan moral, kapabilitas dan kinerja karyawan. Sari et al., (2021:9) juga menemukan bahwa stres kerja berhubungan positif dengan kinerja karyawan, jam kerja yang tidak baku atau yang terlalu lama merupakan faktor yang memberikan kontribusi besar terhadap terciptanya stres kerja. Lin., et al (2010) dalam Chia-Hao (2018:127) menemukan bahwa, jika stres tidak dapat dihilangkan dengan segera, itu akan mengakibatkan kelelahan fisik dan mental, lebih banyak ketidakpuasan kerja dan lebih banyak niat untuk meninggalkan pekerjaan. Stres kerja karyawan harus ditanggapi dengan serius untuk meningkatkan kinerja bisnis, melindungi kesehatan individu atau memastikan keamanan sistem (Chia-Hao, 2018:128). Berdasarkan uraian hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan, maka hipotesis pertama dalam penelitian ini, antara lain :

H1 : Stres Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan

### **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja**

Penelitian yang dilakukan oleh Chia-Hao (2018:126) menyatakan bahwa, stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kebahagiaan di tempat kerja. Penelitian Lin et al., (2010) dalam Chia-Hao (2018:127) juga menyatakan bahwa, stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kebahagiaan di tempat kerja, stres kerja tidak dapat dihilangkan dengan segera, itu akan mengakibatkan kelelahan fisik dan mental, lebih banyak ketidakpuasan kerja dan lebih banyak niat untuk meninggalkan pekerjaan. Penelitian yang dilakukan Naseem (2018:9) menemukan bahwa, stres kerja berpengaruh negatif secara signifikan terhadap kebahagiaan. Berdasarkan uraian hubungan antara stres kerja dan kebahagiaan di tempat kerja, maka hipotesis kedua dalam penelitian ini, antara lain :

H2 : Stres Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja

### **Pengaruh Kebahagiaan di tempat kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Penelitian yang dilakukan oleh Chia-Hao (2018:132) kebahagiaan di tempat kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, empat indikator kebahagiaan antara lain ; kepuasan hidup, hubungan antar pribadi, penegasan diri, kesehatan fisik dan mental dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara positif. Penelitian yang dilakukan oleh Bataineh (2019:99) juga menyatakan bahwa, kebahagiaan di tempat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki rasa bahagia cenderung menunjukkan tingkat produktivitas kinerja yang lebih besar, serta menghasilkan ide-ide segar dan berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan serupa menggunakan metode terobosan yang berbeda yang digunakan untuk meningkatkan efektivitas dan mengurangi waktu kerja yang dihabiskan (Saenghiran, 2014 dalam Bataineh, 2019:104). Berdasarkan uraian hubungan antara kebahagiaan di tempat kerja dan kinerja karyawan, maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini, antara lain :

H3 : Kebahagiaan di tempat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

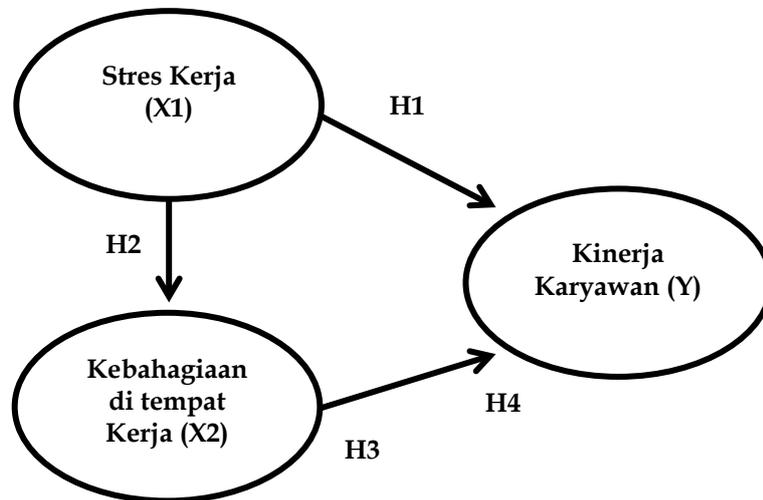
### **Kebahagiaan di tempat kerja Memediasi Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Penelitian yang dilakukan oleh Chia-Hao (2018:132) Kebahagiaan di tempat kerja dapat mengurangi dampak negatif stres kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Karyawan yang memiliki rasa bahagia cenderung menunjukkan tingkat produktivitas kinerja yang lebih besar, serta menghasilkan ide-ide segar dan berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan serupa menggunakan metode terobosan yang berbeda yang digunakan untuk meningkatkan efektivitas dan mengurangi waktu kerja yang dihabiskan (Saenghiran, 2014 dalam Bataineh, 2019:104). Lin (2004) dalam Chia-Hao (2018:130) menemukan bahwa kebahagiaan dapat mengurangi perasaan stres individu dan meningkatkan kinerja.

Berdasarkan uraian hubungan antara kebahagiaan di tempat kerja dan kinerja karyawan, maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini, antara lain :

H4 : Kebahagiaan di Tempat Kerja berpengaruh positif signifikan memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan

Dari beberapa uraian pembahasan diatas, maka kerangka pemikiran dari penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Penelitian

## METODOLOGI

Penelitian kali ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja (X1) dan Kebahagiaan di tempat kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di CV. AVIRA. Pendekatan dalam penelitian yang disusun menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan penelitian survei. Metode survei ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuisioner yang diisi dengan beberapa pertanyaan yang menyangkut stres kerja, kebahagiaan di tempat kerja dan kinerja karyawan yang akan disebar kepada para karyawan di CV. AVIRA. Pengukuran variabel dari penelitian ini menggunakan skala likert, dimana skala likert ini dirancang untuk menguji seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pertanyaan penelitian yang diukur dalam poin skala dengan interval 1 Sangat Tidak Setuju (STS), 2 Tidak Setuju (TS), 3 Netral (N), 4 Setuju (S), dan 5 Sangat Setuju (SS).

Penelitian ini menggunakan sensus atau sampling total, yang meneliti 50 responden karyawan atau seluruh karyawan yang bekerja di CV. AVIRA. Data yang akan digunakan oleh penulis yaitu data primer, data primer merupakan data yang diambil langsung oleh peneliti tanpa melalui perantara. Penelitian ini diuji menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, untuk mendapatkan hasil yang valid dan reliabel.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial. Analisis statistik deskriptif untuk penelitian ini adalah menggunakan variabel stres kerja, kebahagiaan di tempat kerja dan kinerja karyawan yang dihitung menggunakan skala likert yang memiliki skor dari 1 - 5 yang menyatakan sangat tidak setuju - sangat setuju. Analisis inferensial yang digunakan adalah *structural equation modelling* dengan *partial least square* (SEM-PLS). PLS adalah metode analisis yang tidak didasarkan banyaknya asumsi, pendekatan PLS merupakan distribution free atau tidak mengasumsikan data tertentu.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Outer Model

Pada program Smart PLS dapat mengevaluasi *outer model*. *Outer model* bertujuan untuk mendefinisikan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya (Ghozali, 2014:37). Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah diperoleh setelah penelitian berlangsung merupakan data yang benar valid atau tidak valid, dengan menggunakan alat ukur yang digunakan dalam penelitian yaitu kuesioner. Uji validitas diukur dengan pertimbangan nilai loading factor dan *Average Variance Extracted* (AVE), uji ini dinyatakan valid jika nilai loading factor antara 0.6 - 0.7, serta nilai *Average Variance Extracted* (AVE) harus > 0.5 (Ghozali, 2015:74).

Bougie, (2016:289) mengatakan bahwa, uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari suatu skala pengukuran. Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrumen. Dalam pengujian menggunakan PLS-SEM, untuk mengukur reliabilitas dilakukan dengan dua cara yaitu dengan melihat nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. Hasil yang dinyatakan reliabel untuk penelitian yang bersifat *exploratory* dengan nilai < 0.6 - 0.7 masih dapat diterima (Ghozali, 2015:75).

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Indikator	Item	Loading Factor	AVE
Kinerja Karyawan	Kinerja Tugas	KK-1	0.712 (Valid)	0.554 (Valid)
		KK-2	0.690 (Valid)	
		KK-3	0.744 (Valid)	
		KK-4	0.756 (Valid)	
		KK-5	0.750 (Valid)	
		KK-8	0.701 (Valid)	
		KK-9	0.820 (Valid)	
Variabel	Indikator	Item	Loading Factor	AVE
Kinerja Karyawan	Kinerja Bersyarat	KK-10	0.806 (Valid)	0.554 (Valid)
		KK-11	0.774 (Valid)	
		KK-12	0.795 (Valid)	
		KK-13	0.788 (Valid)	
		KK-14	0.717 (Valid)	
		KK-15	0.802 (Valid)	
		KK-16	0.709 (Valid)	
		KK-17	0.724 (Valid)	
		KK-18	0.829 (Valid)	
		KK-19	0.858 (Valid)	
KK-20	0.801 (Valid)			

		KK-21	0.674 (Valid)	
		KK-22	0.837 (Valid)	
		KK-23	0.727 (Valid)	
		SK-2	0.712 (Valid)	
		SK-3	0.678 (Valid)	
		SK-4	0.690 (Valid)	
	Hubungan Interpersonal	SK-6	0.759 (Valid)	
		SK-7	0.755 (Valid)	
		SK-8	0.750 (Valid)	
		SK-9	0.610 (Valid)	
Stres Kerja		SK-10	0.789 (Valid)	0.507 (Valid)
		SK-11	0.751 (Valid)	
	Otonomi Kerja	SK-12	0.842 (Valid)	
		SK-13	0.711 (Valid)	
		SK-14	0.723 (Valid)	
		SK-15	0.650 (Valid)	
	Beban Kerja	SK-16	0.626 (Valid)	
		SK-17	0.672 (Valid)	
Variabel	Indikator	Item	Loading Factor	AVE
	Beban Kerja	SK-18	0.609 (Valid)	
		SK-19	0.820 (Valid)	
Stres Kerja	Umpan Balik Kerja	SK-20	0.845 (Valid)	0.507 (Valid)
		SK-21	0.739 (Valid)	
		KB-1	0.773 (Valid)	
	Kepuasan Hidup	KB-3	0.652 (Valid)	
		KB-4	0.845 (Valid)	
Kebahagiaan		KB-5	0.835 (Valid)	0.538 (Valid)
	Kepuasan Hidup	KB-6	0.714 (Valid)	
		KB-8	0.780 (Valid)	
		KB-9	0.799	

		(Valid)
	KB-10	0.810 (Valid)
	KB-11	0.852 (Valid)
Hubungan antar pribadi	KB-12	0.680 (Valid)
	KB-13	0.676 (Valid)
	KB-14	0.726 (Valid)
	KB-15	0.665 (Valid)
	KB-16	0.636 (Valid)
Penegasan Diri	KB-17	0.726 (Valid)
	KB-18	0.694 (Valid)
	KB-19	0.746 (Valid)
	KB-20	0.843 (Valid)
Kesehatan Fisik dan Mental	KB-21	0.621 (Valid)
	KB-22	0.839 (Valid)
	KB-23	0.686 (Valid)
	KB-24	0.808 (Valid)
	KB-25	0.698 (Valid)

Pada tabel 1 menunjukkan bahwa nilai *outer loadings* dari seluruh item memiliki nilai > 6.0 yang artinya seluruh item indikator dinyatakan valid. Lalu pada nilai AVE menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan, stres kerja dan kebahagiaan memiliki nilai > 5.0 yang artinya seluruh variabel dinyatakan valid.

Tabel 2. Uji *Composite Reliability*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Stres Kerja	0.954	Reliabel
Kebahagiaan	0.966	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.967	Reliabel

Pada tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai lebih dari 0.6, yang artinya uji *composite reliability* untuk variabel stres kerja, kebahagiaan, dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel.

Tabel 3. Uji *Cronbach's Alpha*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Stres Kerja	0.949	Reliabel
Kebahagiaan	0.963	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.964	Reliabel

Pada tabel 3 menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai lebih dari 0.6, yang artinya uji *cronbach's alpha* untuk variabel stres kerja, kebahagiaan, dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel.

Dari hasil uji validitas yang menguji nilai *outer loading* dan nilai AVE, serta uji reliabilitas yang menguji nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach's alpha*. Uji yang telah disajikan pada tabel 1,2 dan 3 seluruh hasil uji memiliki nilai lebih dari 6.0 yang artinya hasil uji validitas *outer loading* dan AVE dinyatakan valid serta hasil uji reliabilitas *composite reliability* dan *cronbach's alpha* memiliki nilai reliabel yang baik.

### Inner Model

Pada program Smart PLS juga dapat mengevaluasi *inner model*. *Inner model* ini bertujuan untuk menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan pada *substantive* (Ghozali, 2014:37). Pada tahap *inner model* ini uji yang dilakukan dengan melihat nilai *R-square* digunakan melihat untuk setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari *structural model*. Nilai *R-Square* 0.75 menunjukkan model kuat, 0.50 menunjukkan model moderate (sedang) dan 0.25 menunjukkan model lemah (Ghozali, 2015:78).

*F-square* digunakan untuk melihat effect size apakah variabel laten mempunyai pengaruh yang lemah, medium atau besar pada tingkat struktural. Nilai *F-square* sama dengan 0.02, 0.15, dan 0.35 dapat diinterpretasikan bahwa prediktor variabel laten memiliki pengaruh kecil, menengah dan besar pada level struktural (Ghozali, 2014:41-42).

*Q-square* digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Jika nilai *Q-square* lebih besar dari 0 menunjukkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*, sedangkan jika *Q-square* memiliki nilai kurang dari 0 menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance* (Ghozali, 2014:41-42).

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui nilai konstruk formatif mutlak dengan menghitung nilai VIF (Variance Inflation Factor). Nilai VIF direkomendasikan < 10 atau < 5 untuk dikatakan valid (Ghozali, 2015:78).

*Goodness of fit* atau model fit ini digunakan untuk mengetahui seberapa tepat variabel-variabel manifes (variabel indikator) dapat menjelaskan variabel laten (Priyatno, 2022:96). Untuk perkiraan indeks kecocokan seperti SRMR dan NFI, nilai kriteria ini yaitu SRMR <0,08 dan NFI > 0,90 (SmartPLS).

Tabel 4. R-square

	R-square
Kebahagiaan	0.881
Kinerja Karyawan	0.846

Pada tabel 4 menunjukkan nilai dari *R-square* yang terdapat variabel kebahagiaan dan kinerja karyawan. Nilai *R-square* pada variabel kebahagiaan dan kinerja karyawan menunjukkan angka 0.881 dan 0.846 yang artinya mempunyai pengaruh yang substantiv, dan memiliki model yang kuat karena memiliki nilai *R-square* > 0.75.

Tabel 5. F-square

	Stres Kerja	Kinerja Karyawan	Kebahagiaan
Stres Kerja		0.145	7.421
Kinerja Karyawan			
Kebahagiaan		0.192	

Pada tabel 5 menunjukkan nilai *F-square* variabel stres kerja untuk mengukur variabel kinerja karyawan memiliki nilai 0.145 yang artinya memiliki pengaruh yang kecil, selanjutnya variabel stres kerja untuk mengukur variabel kebahagiaan memiliki nilai 7.421 yang artinya memiliki pengaruh yang besar, dan yang terakhir variabel kebahagiaan untuk mengukur variabel kinerja karyawan memiliki nilai 0.192 yang artinya memiliki pengaruh yang menengah.

Tabel 6. Q-square

Variabel	Q <sup>2</sup>
Kebahagiaan di tempat kerja	0.446

Kinerja Karyawan	0.469
------------------	-------

Pada tabel 6 dari hasil uji Q-square menunjukkan bahwa variabel kebahagiaan di tempat kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai lebih besar dari 0 yang artinya memiliki nilai *predictive relevance*.

Tabel 7. VIF

Variabel	X1	X2	Y
Stres Kerja		1.000	8.421
Kebahagiaan			8.421
Kinerja Karyawan			

Pada tabel 7 dari hasil uji VIF menunjukkan bahwa nilai konstruk formatif memiliki nilai < 5 yang artinya nilai tersebut dapat dinyatakan valid.

Tabel 8. *Goodness Of Fit*

Uraian	Kriteria	Nilai	Keterangan
SRMR	< 0.08	0.085	Tidak Fit
NFI	> 0.90	0.080	Tidak Fit

Pada tabel 8 menunjukkan bahwa nilai dari SRMR dan NFI dikatakan tidak fit, dikarenakan nilai SRMR memiliki nilai yang lebih besar dari 0.08 dan NFI memiliki nilai yang lebih rendah dari 0.90.

Ghozali (2015:20) menyatakan bahwa penggunaan PLS-SEM pada tahap evaluasi model dan asumsi normalitas data dapat langsung dilakukan tanpa persyaratan kriteria goodness of fit atau model fit. Pengujian terhadap model struktural dilakukan dengan melihat nilai R-square yang merupakan uji goodness-fit model (Ghozali, 2015:41).

### Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui signifikansi antar variabel independen dan dependen. Penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 atau 5%. Nilai signifikansi level 5% yang digunakan (*two-tailed*) t-value  $\geq 1.96$  (Ghozali, 2015:80). Pengujian hipotesis dari hasil SEM-PLS disajikan pada tabel 9.

Tabel 9. Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Keterangan	Original Sampel (O)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values	Hasil Pengujian
H1	SK $\rightarrow$ KK	0.434	1.942	0.053	H1 Ditolak
H2	SK $\rightarrow$ KB	0.939	66.359	0.000	H2 Diterima
H3	KB $\rightarrow$ KK	0.500	2.142	0.033	H3 Diterima
H4	SK $\rightarrow$ KB $\rightarrow$ KK	0.469	2.138	0.033	H4 Diterima

### Hipotesis 1

Pada tabel 9 menunjukkan bahwa stres kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai O sebesar 0.434 yang artinya stres kerja tidak berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan secara langsung. Hasil dari T-statistik memiliki nilai sebesar 1.942 dan memiliki nilai P-value sebesar 0.053, hasil T-statistik H1 menunjukkan lebih kecil dari 1.96 dan nilai P-value lebih besar dari 0.05, sehingga dinyatakan H1 ditolak dan H0 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

Hasil dari penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Chia-Hao (2018:126) yang menyatakan, bahwa stres kerja dapat berdampak pada kinerja kerja responden jika hanya dampak stres kerja yang dipertimbangkan. Namun hasil penelitian ini

sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Try, (2019:1) yang menyatakan, bahwa variabel stres kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang tidak signifikan ini dipengaruhi oleh stres kerja yang dirasakan oleh karyawan merupakan hal yang sudah biasa, karyawan sudah terbiasa dengan beban kerja yang diberikan perusahaan.

### **Hipotesis 2**

Pada tabel 9 menunjukkan bahwa stres kerja terhadap kebahagiaan memiliki nilai  $O$  sebesar 0.939 yang artinya stres kerja berpengaruh negatif terhadap kebahagiaan secara langsung. Hasil dari T-statistik memiliki nilai sebesar 66.359 dan memiliki nilai  $P$ -value sebesar 0.000, hasil T-statistik  $H_2$  menunjukkan lebih besar dari 1.96 dan nilai  $P$ -value lebih kecil dari 0.05, sehingga dinyatakan  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kebahagiaan di tempat kerja secara signifikan.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Chia-Hao (2018:126) menyatakan bahwa, stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kebahagiaan di tempat kerja. Penelitian Lin et al., (2010) dalam Chia-Hao (2018:127) juga menyatakan bahwa, stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kebahagiaan di tempat kerja, stres kerja tidak dapat dihilangkan dengan segera, itu akan mengakibatkan kelelahan fisik dan mental, lebih banyak ketidakpuasan kerja dan lebih banyak niat untuk meninggalkan pekerjaan. Penelitian yang dilakukan Naseem (2018:9) menemukan bahwa, stres kerja berpengaruh negatif secara signifikan terhadap kebahagiaan.

### **Hipotesis 3**

Pada tabel 9 menunjukkan bahwa kebahagiaan terhadap kinerja karyawan memiliki nilai  $O$  sebesar 0.500 yang artinya kebahagiaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan secara langsung. Hasil dari T-statistik memiliki nilai sebesar 2.142 dan memiliki nilai  $P$ -value sebesar 0.033, hasil T-statistik  $H_3$  menunjukkan lebih besar dari 1.96 dan nilai  $P$ -value lebih kecil dari 0.05, sehingga dinyatakan  $H_3$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kebahagiaan di tempat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Chia-Hao (2018:132) kebahagiaan di tempat kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, empat indikator kebahagiaan antara lain ; kepuasan hidup, hubungan antar pribadi, penegasan diri, kesehatan fisik dan mental dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara positif. Penelitian yang dilakukan oleh Bataineh (2019:99) juga menyatakan bahwa, kebahagiaan di tempat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki rasa bahagia cenderung menunjukkan tingkat produktivitas kinerja yang lebih besar, serta menghasilkan ide-ide segar dan berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan serupa menggunakan metode terobosan yang berbeda yang digunakan untuk meningkatkan efektivitas dan mengurangi waktu kerja yang dihabiskan (Saenghiran, 2014 dalam Bataineh, 2019:104).

### **Hipotesis 4**

Pada tabel 9 menunjukkan bahwa kebahagiaan memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai  $O$  sebesar 0.469 yang artinya kebahagiaan di tempat kerja secara positif berpengaruh memediasi stres kerja terhadap kinerja karyawan secara langsung. Hasil dari T-statistik memiliki nilai sebesar 2.138 dan memiliki nilai  $P$ -value sebesar 0.033, hasil T-statistik  $H_4$  menunjukkan lebih besar dari 1.96 dan nilai  $P$ -value lebih kecil dari 0.05, sehingga dinyatakan  $H_4$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kebahagiaan di tempat kerja berpengaruh memediasi stres kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Chia-Hao (2018:132) Kebahagiaan di tempat kerja dapat mengurangi dampak negatif stres kerja

terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Karyawan yang memiliki rasa bahagia cenderung menunjukkan tingkat produktivitas kinerja yang lebih besar, serta menghasilkan ide-ide segar dan berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan serupa menggunakan metode terobosan yang berbeda yang digunakan untuk meningkatkan efektivitas dan mengurangi waktu kerja yang dihabiskan (Saenghiran, 2014 dalam Bataineh, 2019:104). Lin (2004) dalam Chia-Hao (2018:130) menemukan bahwa kebahagiaan dapat mengurangi perasaan stres individu dan meningkatkan kinerja.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan, kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini, antara lain :

1. Hasil pengujian hipotesis dari penelitian ini H1 ditolak karena memiliki nilai T-statistik 1.942 dan nilai P-value 0.053. Dengan hasil tersebut maka dinyatakan stres kerja tidak berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. AVIRA.
2. Hasil pengujian hipotesis dari penelitian ini H2 diterima karena memiliki nilai T-statistik 66.359 dan nilai P-value 0.000. Dengan hasil tersebut maka dinyatakan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kebahagiaan di tempat kerja di CV. AVIRA.
3. Hasil pengujian hipotesis dari penelitian ini H3 diterima karena memiliki nilai T-statistik 2.142 dan nilai P-value 0.033. Dengan hasil tersebut maka dinyatakan kebahagiaan di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. AVIRA.
4. Hasil pengujian hipotesis dari penelitian ini H4 diterima karena memiliki nilai T-statistik 2.138 dan nilai P-value 0.033. Dengan hasil tersebut maka dinyatakan kebahagiaan di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di CV. AVIRA.

## Referensi

- Bataineh, K. (2019). Impact of Work-Life Balance , Happiness at Work , on Employee Performance. *International Business Research*, 12(2). <https://doi.org/10.5539/ibr.v12n2p99>
- Chia-Hao, 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.
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan PLS*.
- Ghozali, I. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*.
- Maham, R., & Bhatti, O. K. (2019). Impact of Taqwa (Islamic piety) on employee happiness: A study of Pakistan's banking sector. *Cogent Business and Management*, 6(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2019.1678554>
- Naseem, K. (2018). Job Stress, Happiness and Life Satisfaction: The Moderating Role of Emotional Intelligence Empirical Study in Telecommunication Sector Pakistan. *J. Soc. Sci. Hum. Stud*, 4(1), 7-14. [www.textroad.com](http://www.textroad.com)
- Priyatno, D. (2022). *Olah Data SEM dengan Program AMOS (Analysis of Moment Structure)*.
- Sari, D. L., Storyna, H., Intan, R., Sinaga, P., Gunawan, F. E., Asrol, M., & Redi, A. A. N. P. (2021). The effect of job stress to employee performance: Case study of manufacturing industry in Indonesia. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 794(1), 1-11. <https://doi.org/10.1088/1755-1315/794/1/012085>
- Sekaran, U.. (2016). *Research methods for business : a skill-building approach*.
- Try, A. S. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Timur III Kota Malang. *Jurnal Ilmiah FEB*, 1-15.