

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI MODERASI OLEH *SUBJECTIVE WELL-
BEING* PADA KARYAWAN PT ALBASIA BERKAH MANDIRI
WAJAK MALANG**

SKRIPSI



Oleh

ADELLIA CINDRAWATI SINTA NUR AINI

NIM : 17510183

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG**

2022

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DIMODERASI OLEH *SUBJECTIVE WELL-
BEING* PADA KARYAWAN PT ALBASIA BERKAH MANDIRI
WAJAK MALANG**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk memenuhi Salah Satu Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)



Oleh
ADELLIA CINDRAWATI SINTA NUR AINI
NIM : 17510183

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2022**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DIMODERASI OLEH *SUBJECTIVE WELL-
BEING* PADA KARYAWAN PT ALBASIA BERKAH MANDIRI
WAJAK MALANG**

SKRIPSI

O l e h

ADELLIA CINDRAWATI SINTA NUR AINI

NIM: 17510183

Telah disetujui pada tanggal 16 Juni 2022

Dosen Pembimbing,



Rini Safftri, SE., MM., MBA
NIP 19930328201902016

Mengetahui:

Ketua Jurusan,



Muhammad Sulhan S.E. M.M
NIP. 19740604 200604 1 002

LEMBAR PENGESAHAN
PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DIMODERASI OLEH *SUBJECTIVE WELL-*
***BEING* PADA KARYAWAN PT ALBASIA BERKAH MANDIRI**
WAJAK MALANG

SKRIPSI

Oleh

ADELLIA CINDRAWATI SINTA NUR AINI

NIM : 17510183

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Pada 24 Juni 2022

Susunan Dewan penguji

1. Ketua Penguji

Ryan Basith Fasih Khan, M.M

NIP 19931129 202012 1 005

2. Dosen Pembimbing/Sekretaris

Rini Safitri, M.M

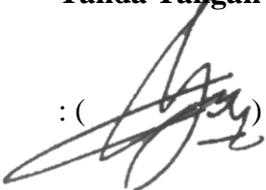
NIP 19930328 201903 2 016

3. Penguji Utama

Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, SH, M.Ag

NIP 201910011579

Tanda Tangan

:()

:()

:()



SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Adellia Cindrawati Sinta Nur Aini
NIM : 17510183
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa “**Skripsi**” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMODERASI OLEH *SUBJECTIVE WELL-BEING* PADA KARYAWAN PT ALBASIA BERKAH MANDIRI WAJAK MALANG

adalah hasil karya saya sendiri, bukan “**duplikasi**” dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila dikemudian hari ada “**klaim**” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan siapapun.

Malang, 15 Juni 2022

Hormat saya,



Adellia Cindrawati Sinta Nur Aini
NIM: 17510183

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur saya ucapkan kepada Allah SWT atas kekuatan yang diberikan, serta rahmat dan ridhonya yang tak terhingga sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar. Sholawat serta salam semoga selalu terlimpahkan kepada Rasulullah Muhammad SAW.

Untuk orang-orang tercinta dan tersayang

Kedua orangtua tercinta Bapak Ashari Ahmad dan Ibu Isdarwati yang selalu mendoakan dan menyayangi saya, terimakasih atas semua pengorbanan dan kesabarannya sampai kini. Untuk Nenek dan Tante tersayang yang selalu ada dan selalu mendukung saya. Semoga selalu dilindungi dan diberikan kesehatan oleh Allah SWT.

MOTTO

إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan”

(QS. Al-Insyirah: 5)

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadiran Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul “Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Moderasi oleh *Subjective Well-Being* pada Karyawan PT Albasia Berkah Mandiri”. Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan kebaikan, yakni Din al-Islam.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Misbahul Munir, LC., M.EI selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Muhammad Sulhan, SE., MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Rini Safitri, SE., MM., MBA selaku dosen pembimbing skripsi yang senantiasa membantu dan membimbing dan turut mendo'akan serta memberi arahan yang jelas sehingga skripsi ini dapat selesai dengan lancar.
5. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Orangtuaku Bapak Ashari Ahmad dan Ibu Isdarwati serta keluarga yang senantiasa memberikan do'a, dukungan, motivasi dan semangat yang luar biasa lahir batin.
7. Seluruh karyawan PT Albasia Berkah Mandiri yang telah membantu melancarkan skripsi.

8. Teman-teman Manajemen angkatan 2017 dan teman-teman terbaikku yang telah memberikan semangat, dukungan dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
9. Dan seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan penulisan ini. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak. Amin ya Rabbal 'Alamin...

Malang, 15 Juni 2022

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN.....	iv
MOTTO.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK.....	xv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	10
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	10
BAB II.....	12
KAJIAN PUSTAKA.....	12
2.1 Hasil-hasil Penelitian Terdahulu.....	12
2.2 Kajian Teori	18
2.2.1 Stres Kerja.....	18
2.2.1.1 Jenis-jenis Stres Kerja.....	19
2.2.1.2 Faktor-faktor yang Menyebabkan Stres Kerja.....	20
2.2.1.3 Indikator Stres Kerja	21
2.2.1.4 Stres Kerja dalam Perspektif Islam	23
2.2.2 Kinerja Karyawan	26

2.2.2.1	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	28
2.2.2.2	Penilaian Kinerja.....	29
2.2.2.3	Mengukur Kinerja Karyawan.....	30
2.2.2.4	Indikator Kinerja Karyawan.....	31
2.2.2.5	Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam	31
2.2.3	Subjective Well-Being	35
2.2.3.1	Teori Subjective Well-Being.....	36
2.2.3.2	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Subjective Well-Being.....	36
2.2.3.3	Komponen-komponen Subjective Well-Being	38
2.2.3.4	Subjective Well-Being dalam Perpektif Islam.....	39
2.3	Kerangka Konseptual.....	42
2.4	Hubungan Antar Variabel	43
2.2.1	Hubungan Antara Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan	43
2.4.2	Hubungan Antara Subjective Well-Being dengan Kinerja Karyawan 44	
2.4.3	Hubungan Antara Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Moderasi oleh Subjective Well-Being	44
2.5	Model Hipotesis	45
BAB III.....		47
METODE PENELITIAN.....		47
3.1	Jenis Penelitian.....	47
3.2	Lokasi Penelitian.....	47
3.3	Populasi dan Sampel.....	48
3.3.1	Populasi	48
3.3.2	Sampel.....	48
3.4	Teknik Pengambilan Sampel	48
3.5	Data dan Jenis Data.....	49
3.5.1	Data Primer	49
3.5.2	Data Skunder	49
3.6	Teknik Pengumpulan Data.....	49
3.7	Definisi Operasional Variabel.....	50
3.8	Skala Pengukuran.....	51

3.9	Metode Analisis Data.....	52
3.9.1	Analisis Statistik Deskriptif.....	52
3.9.2	Statistik Inferensial	52
3.9.3	Uji Moderasi	56
BAB IV		58
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		58
4.1	Hasil Penelitian	58
4.1.1	Gambaran Umum Perusahaan	58
4.1.2	Visi Misi	60
4.1.3	Struktur Organisasi	61
4.2	Pembahasan Subjek Penelitian	61
4.2.1	Deskripsi Karakteristik Responden	61
4.2.2	Deskripsi Variabel Penelitian	63
4.2.3	Uji Partial Least Square (PLS).....	66
4.3	Pembahasan Hasil Penelitian	74
4.3.1	Pengaruh Stress Kerja terhadap kinerja Karyawan	74
4.3.2	Pengaruh <i>Subjective Well Being</i> terhadap Kinerja Karyawan.....	76
4.3.3	Peran <i>Subjective Well Being</i> dalam Memoderasi Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan	78
BAB V.....		82
PENUTUP.....		82
5.1	Kesimpulan	82
5.2	Saran	83
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jam Kerja Karyawan PT Albasia Berkah Mandiri.....	3
Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan PT Albasia Berkah Mandiri	4
Tabel 2.1 Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu	16
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	50
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Responden	61
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Variabel Stress Kerja (X)	63
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Variabel <i>Subjective Well Being</i> (Z)	64
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Variabel kinerja Karyawan (Y)	65
Tabel 4.4 Validitas dan realibilitas konstruk	67
Tabel 4.5 Outer Loading	67
Tabel 4.6 Nilai <i>discriminat validity</i> (<i>Cross Loading</i>).....	69
Tabel 4.7 Hasil Uji Antar Konstruk	70
Tabel 4.8 Hasil Nilai AVE	70
Tabel 4.9 Total Effect (Means, STDEC,T-Values)	72
Tabel 4.10 Hasil Uji Efek Moderasi	72
Tabel 4.11 Hasil R Square	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	43
Gambar 2.2 Model Hipotesis	46
Gambar 4.1 Tata Letak PT Albasia Berkah Mandir	59
Gambar 4.2 Struktur Organisasi	61
Gambar 4.3 Hasil Output PLS Algoritm	66
Gambar 4.4 Hasil Output Bootsraping	71

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 Tabulasi Data Hasil Kuesioner

Lampiran 3 Hasil Uji Penelitian

Lampiran 4 Biodata Peneliti

Lampiran 5 Bukti Konsultasi

ABSTRAK

Aini, Adellia Cindrawati Sinta Nur, 2022, SKRIPSI, Judul: “Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Moderasi oleh *Subjective Well-Being* pada Karyawan PT Albasia Berkah Mandiri”

Pembimbing : Rini Safitri, SE., MM., MBA

Kata Kunci : Stres Kerja, *Subjective Well-Being*, Kinerja Karyawan

Dalam suatu perusahaan perlu dioptimalkannya sumber daya manusia agar dapat menghasilkan kinerja yang sesuai dengan standar perusahaan, sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah karyawan. Kinerja yang dihasilkan oleh karyawan mempengaruhi jalannya suatu perusahaan. Semakin tinggi kinerja yang dihasilkan karyawan, maka semakin tinggi kualitas kinerja perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, peran *subjective well-being* dalam memoderasi stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Objek penelitian ini yaitu karyawan PT Albasia Berkah Mandiri. Pengumpulan data menggunakan metode kuesioner dan diolah dengan metode PLS menggunakan bantuan *software* SmartPLS 3.0. Variabel dalam penelitian ini adalah stres kerja (X), *subjective well-being* (Z) dan kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, *subjective well-being* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan *subjective well-being* tidak dapat memoderasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACT

Aini, Adellia Cindrawati Sinta Nur, 2022, Thesis, Title: "The Effect of Work Stress on Employee Performance Moderated by Subjective Well-Being on Employees of PT Albasia Berkah Mandiri"

Supervisor : Rini Safitri, SE., MM., MBA

Keywords: Job Stress, Subjective Well-Being, Employee Performance

In a company, it is necessary to optimize human resources so that they can produce performance that is in accordance with company standards, so that they can achieve the goals that have been set. Human resources in question are employees. The performance produced by employees affects the running of a company. The higher the performance produced by employees, the higher the quality of the company's performance. This study aims to determine how the effect of work stress on employee performance, the role of subjective well-being in moderating work stress on employee performance.

This study uses a quantitative approach. The object of this research is the employees of PT Albasia Berkah Mandiri. The data was collected using the questionnaire method and processed by the PLS method using the SmartPLS 3.0 software. The variables in this study are job stress (X), subjective well-being (Z) and employee performance (Y).

The results showed that work stress affects employee performance, subjective well-being affects employee performance, and subjective well-being cannot moderate the effect of work stress on employee performance.

المستخلص البحث

عيني، أدليا جيندراواتي سينتا نور، 2022، البحث الجامعي، العنوان: "تأثير ضغوط العمل على أداء الموظف تحت إشراف الرفاهية الذاتية على موظفي شركة الباسيا بركة مانديري"

المشرفة: ريني سافيتري، الماجستير

الكلمات الرئيسية: الإجهاد الوظيفي، الرفاهية الذاتية، أداء الموظف

في الشركة، من الضروري تحسين الموارد البشرية حتى يتمكنوا من إنتاج أداء يتوافق مع معايير الشركة، حتى يتمكنوا من تحقيق الأهداف التي تم تحديدها. الموارد البشرية المعنية هي موظفين. يؤثر الأداء الذي ينتجه الموظفون على إدارة الشركة. كلما ارتفع الأداء الذي ينتجه الموظفون، زادت جودة أداء الشركة. تهدف هذه الدراسة إلى تحديد مدى تأثير ضغوط العمل على أداء الموظف، ودور الرفاهية الذاتية في تخفيف ضغوط العمل على أداء الموظف.

استخدمت هذا البحث نهجا كميا. الهدف من هذا البحث العاملين بشركة الباسيا بركة مانديري. تم جمع البيانات باستخدام طريقة الاستبيان ومعالجتها بطريقة PLS باستخدام برنامج SmartPLS 3.0. المتغيرات في هذه الدراسة هي ضغوط العمل (X) والرفاهية الشخصية (Z) وأداء الموظف (Y).

أظهرت النتائج البحث أن ضغوط العمل تؤثر على أداء الموظف، وأن الرفاهية الذاتية تؤثر على أداء الموظف، وأن الرفاهية الذاتية لا يمكن أن تخفف من تأثير ضغوط العمل على أداء الموظف.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kabupaten Malang merupakan salah satu kabupaten di Indonesia yang memiliki beberapa industri besar. Salah satunya adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri perhutanan. Salah satu jenis produk dari industri perhutanan adalah kayu lapis. Kayu lapis atau tripleks adalah sejenis papan pabrikan yang terdiri dari lapisan kayu (venir kayu) yang direkatkan bersama-sama. Lembaran kayu yang tipis (biasa disebut veneer atau venir) direkatkan bersama dengan arah serat atau urat kayu (grain) yang diatur sedemikian rupa untuk menciptakan hasil yang lebih kuat; biasanya saling bersilangan (90°) antar lapisan yang berdekatan. Lapisan-lapisan ini umumnya ditumpuk dalam jumlah ganjil untuk mencegah terjadinya pembelokan (warping) dan menciptakan konstruksi yang seimbang. Lapisan dalam jumlah genap akan menghasilkan papan yang tidak stabil dan mudah terdistorsi, (<https://id.wikipedia.org/wiki/>).

Globalisasi yang terjadi saat ini ditandai dengan meningkatnya persaingan. Persaingan yang begitu ketat sehingga suatu perusahaan harus menyesuaikan perubahan yang terjadi untuk memperoleh keunggulan kompetitif dalam menjalankan bisnis yang sudah dibangun. Penyesuaian perusahaan dalam bidang sumber daya manusia merupakan bagian paling penting dalam suatu perusahaan karena manusia merupakan sumber daya yang paling bernilai dan memiliki ilmu untuk menyiapkan suatu program yang lebih efektif sehingga kinerja sumber daya

manusia dapat meningkat. Sumber daya manusia adalah asset paling berharga yang dimiliki organisasi karena manusia merupakan penunjang utama keberhasilan suatu organisasi. Hal ini dikarenakan manusia memiliki sumberdaya potensial untuk dikembangkan secara terus menerus dalam setiap aktivitas kerjanya. Menurut Soedarmayanti (2017:3) sumber daya manusia merupakan kemampuan potensial yang dimiliki manusia yang terdiri dari kemampuan berpikir, berkomunikasi, bertindak dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan. Kemampuan yang dimiliki tersebut dapat mempengaruhi sikap dan perilaku manusia dalam mencapai tujuan hidup, baik individual maupun bersama.

Eksistensi suatu perusahaan tergantung pada manusia di dalamnya. Oleh karena itu, perusahaan perlu memonitor, mengevaluasi, dan meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam menyesuaikan diri terhadap tuntutan-tuntutan baru yang menjadi tantangan masa depan, sehingga hal ini akan mengembangkan dan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan dalam perusahaan merupakan jawaban dari tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan yang ditetapkan. Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi disebut sebagai karyawan yang produktif, dan sebaliknya karyawan yang tidak dapat mencapai standar dapat dikatakan sebagai karyawan yang tidak produktif atau kinerjanya rendah.

Penulis menjadikan PT Albasia Berkah Mandiri dalam melakukan penelitian ini. PT Albasia Berkah Mandiri merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang industri kehutanan yang didirikan pada 3 November 2015. PT Albasia Berkah Mandiri merupakan perusahaan yang bergerak dibidang produksi dengan mengolah jenis kayu sengon, dan menghasilkan produk kayu lapis (*plywood*).

Mengukur kinerja pada PT Albasia Berkah Mandiri dengan hasil kinerja karyawan yang terdapat di dalam perusahaan dengan jumlah output yang telah ditentukan dalam suatu periode apakah sudah sesuai target, kualitas dari output itu sendiri, sesuai standar yang telah ditentukan dalam waktu pencapaiannya sudah sesuai target atau belum, kemudian dari tingkat absensi karyawan dan kerja sama antara karyawan dalam menyelesaikan tugas dari perusahaan, dari itu semua perusahaan akan mengetahui hasil dari kinerja karyawannya.

Fenomena yang terjadi pada PT Alabisa Berkah Mandiri yaitu disebabkan adanya jam kerja berlebih atau lembur dikarenakan bahan baku yang akan berjamur apabila masih memiliki sisa. Maka dari itu, karyawan dituntut untuk mengolah bahan baku sampai habis agar tidak berjamur. Kondisi jam kerja berlebih ini dapat memicu munculnya stress kerja bagi karyawan, stress juga menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu atau menurun, (Wawancara Karyawan PT Albasia Berkah Mandiri, 2022). Berikut akan disajikan jadwal jam kerja dan hari kerja karyawan PT. Albasia Berkah Mandiri pada tabel 1.1.

Tabel 1.1
Jam kerja PT Albasia Berkah Mandiri

No.	Hari Kerja	Jam Kerja
1.	Senin – Jumat Istirahat	08.00-16.00 WIB 12.00-13.00 WIB
2.	Sabtu - Minggu Istirahat Evaluasi (Setiap hari Minggu)	08.00-15.00 WIB 12.00-13.00 WIB 15.00-16.00 WIB

Sumber: PT Albasia Berkah Mandiri

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa karyawan hari dan jam kerja karyawan adalah hari Senin-Minggu pada jam 08.00-16.00 WIB. Tetapi, fakta lapangan menurut Ibu Nurlailah selaku Manajer PT Albasia Berkah Mandiri bahwa kondisi kinerja karyawan PT Albasia Berkah Mandiri saat ini terlihat kurang baik. Hal ini bisa dilihat dari beberapa sebab yang pertama, karyawan sering datang terlambat saat bekerja. Walaupun perusahaan sudah menerapkan absen menggunakan *fingerprint* tetap saja banyak karyawan yang datang terlambat. Kedua karyawan sering mangkir diwaktu waktu bekerja. Pada saat jam istirahat karyawan diperbolehkan untuk beristirahat diluar area perusahaan, dan banyak dari karyawan yang kembali tidak tepat waktu. Yang terakhir jumlah absen yang banyak. Pada PT Albasia Berkah Mandiri tidak menerapkan hari libur meskipun tanggal merah kecuali hari raya Idul Fitri dan Adha. Oleh karena itu, karyawan menerapkan izin bergantian secara kondisional. Tidak ditetapkannya hari libur ini menyebabkan tingkat absensi karyawan tinggi. Hal ini dapat dibuktikan dengan data absensi karyawan selama tahun 2022 yang akan disajikan dalam tabel 1.2 berikut ini:

Tabel 1.2

Data Absensi Karyawan PT Albasia Berkah Mandiri

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Absensi	Tingkat Absensi (%)
Januari	41	31	15	52%
Februari	41	28	9	68%
Maret	41	31	6	81%
April	41	30	13	43%
Mei	41	29	17	41%
Juni	41	30	11	63%

Sumber: PT Albasia Berkah Mandiri

Dijelaskan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (Bangun, 2012:231). Sedangkan Hasibuan (2012:294) menyatakan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesanggupan serta waktu. Kinerja dapat dikatakan baik apabila hasil kinerja melebihi standar pekerjaan begitu pula sebaliknya, apabila hasil kinerja kurang dari standar pekerjaan yang telah ditetapkan maka kinerja karyawan dikatakan buruk. Kinerja karyawan akan mempengaruhi jalannya suatu organisasi/perusahaan. Apabila kinerja karyawan buruk akan menghambat kegiatan lainnya karena pada dasarnya setiap pekerjaan saling bergantung dalam suatu organisasi. Apabila kinerja karyawan selesai tepat waktu maka akan membantu mempercepat jalannya proses pekerjaan. Kehadiran dan kemampuan kerja sama yang dimiliki karyawan juga akan mempengaruhi hasil kerjanya. Apabila karyawan sering mangkir maka pekerjaan akan tertunda-tunda dan tidak selesai tepat waktu. Kerja sama dengan rekan anggota kerja yang lain juga mempengaruhi hasil kerja, kerja sama yang baik akan menghasilkan kualitas kerja yang baik pula.

Dalam menghasilkan kinerja yang baik Ismail dalam (Cahyana & Jati, 2017) menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya ialah stres kerja. Stress yang terlalu tinggi sehingga menyebabkan seorang karyawan kesulitan menghadapi lingkungan kerjanya dan mengganggu karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Stress kerja dapat terjadi pada setiap karyawan yang merasa tertekan dengan pekerjaan yang dibebankan padanya. Stres sebagai akibat ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemampuan yang dimiliki oleh individu,

semakin tinggi kesenjangan maka semakin tinggi juga stres yang dialami. Hal ini diperkuat dengan pernyataan dari Robbins & Coulter (2010:16) bahwa stres merupakan reaksi negatif dari individu yang mengalami tekanan berlebih akibat tuntutan yang terlampaui banyak. Pemimpin kemungkinan tidak memperhatikan ketika karyawan mengalami stress dengan tingkat stress yang rendah sampai menengah. Tingkat stress yang tinggi, bahkan tingkat stress yang rendah tetapi berlangsung lama, dapat menurunkan kinerja karyawan, sehingga perlu untuk ditangani. Oleh karena itu memperhatikan kondisi fisik dan emosi karyawan sangatlah penting.

Selain stress kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan juga diperoleh dari kondisi individu karyawan itu sendiri. Faktor ini mencakup kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang, (Gibson dalam Akbar, 2018). Kondisi individu mempengaruhi kinerja karyawan, apabila seorang karyawan dalam kondisi yang baik maka kinerja juga akan baik. Kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*) ialah evaluasi atau penilaian individu terhadap pengalaman hidupnya yang mencakup emosi positif dan negatif. Individu dikatakan mempunyai tingkat kesejahteraan subjektif yang tinggi bila merasakan lebih banyak emosi yang menyenangkan daripada emosi yang tidak menyenangkan, ketika terlibat dalam kegiatan yang menarik, ketika mengalami banyak rasa senang dan sedikit rasa sakit, dan ketika telah merasa puas akan kehidupan mereka, (Diener, 2009 dalam Filsafati & Ratnaningsih, 2016).

Seorang karyawan akan lebih nyaman dalam melakukan pekerjaan ketika dalam kondisi emosi yang baik (emosi positif). Kondisi emosi negatif yang tinggi akan berdampak pada hasil kerja yang tidak maksimal. Emosi negatif karyawan pasti akan mempengaruhi penurunan produktifitas, profitabilitas, kerja sama, kinerja, semangat kerja, dan pada akhirnya akan mengurangi keberhasilan perusahaan untuk mencapai target. Tidak hanya itu, emosi negatif menyebabkan karyawan akan melepaskan energi negatif yang dapat merugikan rekan kerja dengan sikap negatif mereka. Dan hasilnya, kerja sama yang ada dengan sesama rekan kerja tidak akan maksimal dan menjadi saling merugikan.

Penelitian tentang kinerja karyawan memang selalu menarik untuk dilakukan. Dengan menambahkan variabel lain seperti stress kerja dan *subjective well-being*, diharapkan pimpinan menjadi lebih peka dengan kondisi psikologi karyawannya. Karena tidak dapat dipungkiri, suatu kinerja dipengaruhi oleh kondisi emosi karyawan. Kinerja seorang karyawan sangat mempengaruhi jalannya perusahaan. Untuk menciptakan kinerja karyawan yang baik diperlukan untuk mengontrol kondisi emosi dan psikologis karyawan agar tidak stress saat bekerja. Jika karyawan mengalami stress kerja maka, karyawan akan mengalami penurunan kesejahteraan diri yang menyebabkan emosi negative lebih mendominasi daripada emosi positif. Akibatnya, jika terjadi stress kerja pada karyawan kinerja karyawan juga akan menurun.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang membahas tentang variabel stress kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dapat membuktikan bahwa stress kerja yang terlalu tinggi dapat menurunkan standar kinerja karyawan. Menurut

penelitian yang dilakukan oleh Wartono (2017) diketahui bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini didukung oleh Tsalasah, et al., (2019) yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Krisnawati & Lestari (2018) dan Kitole, et al., (2019) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian Rizwan (2014) stress kerja tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan.

Penelitian dari Tandiyono (2019) menyebutkan *subjective well-being* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian dari Tsalasah, et al., (2019) menyatakan bahwa *subjective well-being* memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sama juga dikemukakan oleh Tovan & Rauv (2020). Bersebarangan dengan hasil penelitian dari Puspita (2018) bahwa *subjective well-being* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dikarenakan *subjective well-being* yang dimiliki karyawan rendah tetapi kinerja yang dihasilkan baik.

Dari perbedaan hasil penelitian tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengkaji kembali pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan *subjective well-being* sebagai variabel moderasi, yang didalam penelitian ini menjadikan suatu keterbaruan yang membedakan dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Variabel moderasi *subjective well-being* dipilih dalam model ini dengan didasari pemikiran awal bahwa apabila seorang individu memiliki *subjective well-being* yang tinggi maka bisa dinyatakan bahwa karyawan tersebut

merasakan kepuasan terhadap hidupnya, memiliki emosi positif seperti kebahagiaan, rasa nyaman dan rasa kasih sayang. Begitupun sebaliknya, apabila seorang individu memiliki *subjective well-being* yang rendah maka bisa dinyatakan bahwa individu tersebut kurang atau bahkan tidak memiliki kepuasan dalam hidupnya serta memiliki emosi negatif yang lebih mendominasi dari emosi positif seperti rasa stres, sedih dan amarah.

Bagaimanapun juga, seseorang pasti akan membutuhkan suasana yang nyaman terhadap kehidupan mereka termasuk saat sedang bekerja. Salah satu faktor untuk menilai apakah karyawan bisa mencapai hasil kinerja yang baik ialah dengan meninjau persepsi kesejahteraan subjektif atau (*subjective well-being*) mereka. Apabila seorang karyawan memiliki *subjective well-being* yang rendah maka emosi negatif akan lebih mendominasi daripada emosi positif dan tidak dapat dipungkiri bahwa kemungkinan karyawan akan mengalami stres kerja yang menyebabkan hasil kerjanya tidak baik. Sebaliknya, apabila memiliki *subjective well-being* yang tinggi maka karyawan akan merasakan emosi positif yang lebih mendominasi daripada emosi negatif yang dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa puas akan kehidupannya maka dia akan cenderung merasa gembira dan bahagia. Kondisi *mood* yang seperti ini akan mendukung seorang karyawan dalam menghasilkan kinerja yang baik. Berdasarkan penjelasan diatas, maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul: **“Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Moderasi oleh *Subjective Well-Being* pada Karyawan PT Albasia Berkah Mandiri”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

- 1) Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Albasia Berkah Mandiri?
- 2) Apakah *subjective well-being* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Albasia Berkah Mandiri?
- 3) Apakah *subjective well-being* dapat memoderasi hubungan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Albasia Berkah Mandiri?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah diatas dapat diketahui tujuan penelitian sebagai berikut:

- 1) Untuk menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Albasia Berkah Mandiri.
- 2) Untuk menganalisis pengaruh *subjective well-being* terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Albasia Berkah Mandiri.
- 3) Untuk menganalisis pengaruh *subjective well-being* dalam memoderasi hubungan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Albasia Berkah Mandiri.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan tambahan ilmu dan wawasan serta pengembangan teori yang berkaitan dengan stress kerja, kinerja karyawan dan *subjective well-being* sehingga mampu memberikan pemahaman yang lebih mendalam pada akademisi khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia.

2) Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan referensi dan penambahan teori sehingga bisa dijadikan landasan untuk peneliti lain dalam melakukan penelitian yang berkaitan dengan stress kerja, kinerja karyawan dan *subjective well-being* sehingga bisa memberikan kemudahan untuk penelitian masa kedepannya dan juga untuk menambah wawasan pembaca

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Hasil-hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian ini tidak lepas dari penelitian terdahulu yang dijadikan dasar dalam melakukan penelitian yang baru. Dibawah ini akan dicantumkan beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan stres kerja, kinerja karyawan dan juga *subjective well-being*.

1. Rizwan (2014), melakukan penelitian dengan judul *Antecedents of Job Stress and its impact on Job Performance and Job Satisfaction*. Penelitian ini menggunakan metode *descriptive research* dengan menggunakan software *SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)*. Pada penelitian ini hasil yang dipaparkan adalah variabel konflik peran memiliki hubungan positif yang signifikan dengan stress kerja. Begitu juga dengan variabel ambiguitas peran yang memiliki hubungan positif yang signifikan dengan stress kerja. Variabel ambiguitas peran memiliki hubungan secara signifikan dengan peran konflik. Variabel stress kerja memiliki hubungan negative yang signifikan dengan kepuasan kerja. Sementara untuk variabel peran konflik dan kepuasan kerja tidak menunjukkan hubungan yang signifikan. Selanjutnya, untuk variabel ambiguitas peran memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan kepuasan kerja. Dan variabel stress kerja tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan.
2. Wartono (2017), melakukan penelitian dengan judul *Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Study pada Karyawan Majalah Mother and*

Baby). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kasus dengan mempelajari secara rinci permasalahan yang terjadi dengan tinjauan teoritis yang ada. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mengolah dan menganalisis data ialah uji validitas, uji reliabilitas, uji korelasi dan uji signifikansi koefisien korelasi (Uji t). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan yang sangat kuat atau positif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Puspita (2018), melakukan penelitian dengan judul *Pengaruh Subjective Well-Being terhadap Kinerja Karyawan PT TA Witel Jember*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan teknik *proportional stratified random sampling* untuk mendapatkan sampel penelitian dengan menggunakan metode analisa regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel subjective well-being tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Krisnawati & Lestari (2018), melakukan penelitian dengan judul *Stres Kerja dan Konflik Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT SAI*. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif yaitu dengan analisis regresi berganda melalui software SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja dan konflik kerja bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Tsalasah et al., (2019) melakukan penelitian dengan judul *The Effect Of Work Stress On The Performance Of Employees Psychological Well-Being And Subjective Well-Being (Study at PT. Global Insight Utama Bali Area)*.

Penelitian ini menggunakan metode *explanatory research* dengan pendekatan survey yang dianalisis menggunakan PLS (*Partial Least Square*). Berdasarkan hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian variabel stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kesejahteraan psikologis (*Psychological Well-Being*). Variabel kesejahteraan psikologis berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk variabel kesejahteraan subjektif (*Subjective Well-Being*) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kesejahteraan psikologis (*Psychological Well-Being*) mampu memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Dan variabel kesejahteraan subjektif (*Subjective Well-Being*) mampu memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

6. Kitole et al., (2019), melakukan penelitian dengan judul *Effect of Work Stress on Employee Performance in the Public Sector in Kenya: A Case of The National Treasury*. Penelitian ini menggunakan metode *descriptive research* (penelitian deskriptif) dengan menggunakan bantuan *software SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang sangat signifikan dari variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan.
7. Tandiyono (2020), melakukan penelitian dengan judul *Peranan Subjective Well-Being Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di Indonesia*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan uji statistik menggunakan *SPSS*

(*Statistical Package for the Social Sciences*). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *Subjective Well-Being* memiliki peranan yang positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan.

8. Tovan & Rauf (2020), melakukan penelitian dengan judul *Pengaruh Subjective Well-Being dan Psychological Capital terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Morowali*. Penelitian ini menggunakan metode *proportional random sampling* dan metode pengumpulan data primer melalui kuesioner serta data skunder melalui wawancara, studi pustaka dan dokumentasi dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *subjective well-being* dan *psychological capital* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, variabel *subjective well-being* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan variabel *psychological capital* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
9. Muis et al., (2021), melakukan penelitian dengan judul *The Effect of Multiple Role Conflict and Work Stress on the Work Performance of Female Employees at the BNI Branch Office in Makassar in 2020*. Jenis penelitian ini menggunakan *analytical observational* dengan desain penelitian *cross sectional*. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan Program SPSS dan analisis data yang digunakan adalah analisis univariat, bivariat dan multivariat. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh dari konflik peran ganda (*multiple role conflict*) terhadap kinerja karyawan wanita, namun tidak ada pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan

wanita. Dan hasil analisis dari variabel pengaruh konflik peran ganda dan stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan wanita di kantor BRI wilayah Makasar tahun 2020.

Tabel 2.1
Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti & Judul Penelitian	Variabel	Metode	Hasil
1	Rizwan (2014), "Antecedents of Job Stress and its impact on Job Performance and Job Satisfaction"	X1: Stres Kerja Y1: Kinerja Karyawan Y2: Kepuasan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Descriptive Research</i> • SPSS 	(1) Stres kerja tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan
2	Wartono (2017), "Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Study pada Karyawan Majalah Mother and Baby)"	X1: Stres Kerja Y: Kinerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • Studi kasus • Uji Validitas • Uji Reliabilitas • Uji Korelasi • Uji t 	(1) Terdapat pengaruh signifikan yang sangat kuat atau positif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan
3	Puspita (2018), "Pengaruh Subjective Well-Being terhadap Kinerja Karyawan PT TA Witel Jember"	X1: Subjective Well-Being Y: Kinerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • Kuantitatif asosiatif • Analisis Regresi Sederhana 	(1) Tidak terdapat pengaruh antara subjective well-being terhadap kinerja karyawan
4	Krisnawati & Lestari (2018), "Stres Kerja dan Konflik Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan"	X1: Stres Kerja X2: Konflik Kerja Y: Kinerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • Analisis regresi linier berganda • SPSS 	(1) Variabel Stres dan Konflik Kerja sama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Tsalasah et al., (2019), "The Effect of Work Stress on The Performance of Employees"	X1: Stres Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Explanatory Research</i> 	(1) Stres kerja secara parsial berpengaruh

No	Peneliti & Judul Penelitian	Variabel	Metode	Hasil
	Psychological Well-Being and Subjective Well-Being (Study at PT. Global Insight Utama Bali Area)”	Y : Kinerja Karyawan Z1 : Psychological Well-Being Z2: Subjective Well-Being	<ul style="list-style-type: none"> • PLS 	secara signifikan terhadap kinerja pegawai (2) Kesejahteraan subjektif (<i>Subjective Well-Being</i>) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
6	Kitole et al., (2019), “Effect of Work Stress on Employee Performance in the Public Sector in Kenya: A Case of The National Treasury”	X1: Stres Kerja Y: Kinerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Descriptive Research</i> • SPSS 	(1) Terdapat pengaruh yang sangat signifikan dari variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan
7	Tandiyono (2020), “Peranan Subjective Well-Being Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di Indonesia”	X1: Subjective Well-Being Y: Kinerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • Koesioner • SPSS 	(1) Subjective Well-Being memiliki peranan yang positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
8	Tovan & Rauv (2020), “Pengaruh Subjective Well-Being dan Psychological Capital terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Morowali”	X1: Subjective Well Being X2: Psychological Capital Y: Kinerja Pegawai	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Proportional Random Sampling</i> • Analisis Regresi Linier Berganda 	(1) Subjective well-being berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
9	Muis et al., (2021), “The Effect of Multiple Role Conflict and Work Stress on the Work Performance of Female Employees at the BNI Branch Office in Makassar in 2020”	X1: Konflik Peran Ganda X2: Stres Kerja Y: Kinerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Analytical Observational</i> • <i>Cross-Sectional</i> 	(1) Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2.2 Kajian Teori

2.2.1 Stres Kerja

Menurut Robbins & Coulter (2010:16) pengertian dari stres ialah reaksi negatif individu yang mengalami tekanan berlebih akibat tuntutan yang terlampaui banyak. Handoko (2001:200) berpendapat bahwa stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang.

Job stress ialah stress yang berhubungan dengan pekerjaan, (King, 2010:277). Beehr dan Newman (dalam Luthans, 2006: 441) stres kerja diartikan sebagai kondisi yang muncul dari interaksi individu dengan pekerjaannya serta dikarakteristikan oleh individu sebagai perubahan individu yang memaksa mereka menyimpang dari fungsi normalnya mereka. Sedangkan menurut Marihot Tua Efendi (dalam Amalia et al., 2016) stres kerja adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan, dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang.

Stress kerja adalah umpan balik atas diri karyawan secara fisiologis maupun psikologis terhadap permintaan organisasi (Asih et al., 2018:2). Pendapat ini mendukung pendapat Mangkunegara (2013:155) yang menyatakan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dihadapi karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Dari beberapa pengertian stress kerja menurut beberapa tokoh diatas, maka dapat disimpulkan mengenai pengertian dari stress kerja ialah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang atau kecemasan

fisik dalam menghadapi pekerjaan akibat adanya tuntutan yang diberikan kepada karyawan diluar kemampuannya.

2.2.1.1 Jenis-jenis Stres Kerja

Terdapat empat jenis stress kerja menurut Berney & Selye (dalam Dewi, 2012:107), yaitu:

1. *Eustres (good stress)*

Stress yang memiliki manfaat bagi individu yang mengalaminya karena stress jenis ini meningkatkan stimulus dan kegairahan.

2. *Distress*

Stress yang memunculkan efek yang membahayakan bagi individu yang mengalaminya.

3. *Hyperstress*

Stress yang berdampak luar biasa bagi individu yang mengalaminya. Stress jenis ini bisa berdampak positif maupun negative pada individu yang mengalaminya, namun akan membuat individu keterbatasan dalam beradaptasi.

4. *Hypostress*

Stress yang muncul karena kurangnya stimulasi.

Sedangkan menurut Quick & Quick (dalam Waluyo, 2009:161) stress kerja dibagi menjadi dua jenis, yaitu:

1. *Eustres*

Akibat positif yang ditimbulkan oleh perasaan stress (bersifat membangun).

2. *Distres*

Akibat negative yang ditimbulkan oleh perasaan stress (bersifat merusak).

2.2.1.2 Faktor-faktor yang Menyebabkan Stres Kerja

Faktor yang mempengaruhi stress kerja menurut Sutherland & Cooper (dalam Wijayaningsih, 2014:99), diantaranya:

1. Faktor penilaian kognitif

Pengalaman subjektif individu didasarkan atas persepsi terhadap situasi, baik dari dalam maupun dari luar. Setiap individu berbeda dalam mereaksi suatu stresor. Ada yang menganggap ringan, sedang, berat dan adapula yang merasa tidak berdaya.

2. Faktor pengalaman

Proses belajar mengajar tentang kenyataan kalau sering menghadapi suatu masalah dan bisa dihadapi dengan baik maka kalau dihadapkan pada masalah yang sama akan mudah diselesaikan.

3. Faktor tuntutan

Penanggulangan stress pada setiap individu tergantung pada besar kecilnya tuntutan.

4. Faktor pengaruh interpersonal

Respon terhadap stres dipengaruhi oleh latar belakang dan pengalaman subjektif. Peningkatan kesadaran dan pemahaman terhadap suatu masalah bisa membantu mengatasi stres secara potensial.

Faktor-faktor stress kerja menurut Robbins & Judge (dalam Darmayanti, 2018), yakni:

1. Faktor lingkungan
 - a. Ketidakpastian ekonomi
 - b. Ketidakpastian politik
 - c. Ketidakpastian teknologi
2. Faktor organisasional
 - a. Tuntutan tugas
 - b. Tuntutan peran
 - c. Tuntutan antarpribadi
3. Faktor individu
 - a. Keluarga
 - b. Ekonomi
 - c. Kepribadian

2.2.1.3 Indikator Stres Kerja

Menurut Handayanti & Trisnawati (dalam Christy & Amalia, 2017) indikator stress kerja terbagi menjadi:

- a. Ambiguitas peran
Indikator: pekerjaan yang banyak
- b. Pengembangan karir
Indikator: tidak adanya pengembangan karir
- c. Hubungan kerja

Indikator: pikiran yang tidak sejalan dengan rekan kerja, dibuli teman, bekerja diluar jam kantor

Adapun indikator stres kerja menurut Robbins (dalam Amalia et al., 2016), yakni:

a. Tuntutan tugas

Dikaitkan dengan pekerjaan individu, seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik

b. Tuntutan peran

Tekanan yang diberikan pada individu sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi

c. Tuntutan antarpribadi

Tekanan yang diciptakan oleh individu/karyawan lainnya

d. Struktur organisasi

Gambaran suatu instansi yang diwarnai oleh struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang dan tanggung jawab

e. Kepemimpinan organisasi

Memberikan gaya manajemen pada organisasi

Sedangkan Indikator stress kerja menurut Mangkunegara (dalam Amalia et al., 2016) antara lain konflik kerja, perbedaan nilai antara pegawai dengan pemimpin yang frustrasi dalam pekerjaan, beban kerja yang dirasakan terlalu berat, iklim kerja yang tidak sehat, serta waktu kerja yang mendesak.

2.2.1.4 Stres Kerja dalam Perspektif Islam

Islam mengenalkan stress sebagai cobaan di dalam kehidupan. Datangnya cobaan hidup ini akan dirasakan sebagai suatu stress (tekanan) dalam diri. Banyak contoh cobaan yang bisa terjadi di dalam kehidupan sehari-hari misalnya, sakit, kematian dan kehilangan. Selain itu kekayaan, anak, jabatan, kepandaian juga bisa menjadi salah satu cobaan yang ada di dalam kehidupan. Adapun hadits yang berkaitan dengan stres kerja yang berbunyi:

أَنَا عِنْدَ ظَنِّ عَبْدِي بِي

Artinya: “*Aku (akan memperlakukan hamba-Ku) sesuai dengan persangkaannya kepadaku.*” (HSR al-Bukhari no. 7066 dan Muslim no. 2675)

Berdasarkan hadits di atas, dapat disimpulkan bahwa Allah akan memperlakukan seorang hambaNya sesuai dengan prasangka hamba tersebut, Allah memberikan musibah dan cobaan berupa masalah yang ada pada kehidupan sebagai obat pembersih untuk mengeluarkan semua kotoran dan penyakit hati para hambaNya, apabila kotoran tersebut tidak dibersihkan akan mencelakakan hamba itu sendiri. Artinya, jika seseorang menerima cobaan dan ujian maka ia akan meraih pahala serta kedudukan tinggi di sisi Allah.

Stres tidak bisa untuk dihindari, karena manusia tidak bisa mengatur ujian dan cobaan dari Allah SWT. Maka, menyiapkan sikap dan perilaku mengelola stress adalah langkah terbaik untuk menangkal akibat dari stress. Anjuran Allah SWT tentang menghindari dan mengelola stres sebagaimana yang telah digariskan dalam surat Ali ‘Imron ayat 139, yaitu:

وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزِنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ

Artinya: “Janganlah kamu bersikap lemah, dan janganlah (pula) kamu bersedih hati, Padahal kamulah orang-orang yang paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang-orang yang beriman”.

Menurut Imam Jalaludin Al-Mahali/As-Suyuti dalam tafsir Jalalain yang diterjemhkan oleh Bahrin & Anwar Abu Bakar (2008), (Janganlah kamu merasa lemah) dalam memerangi orang-orang kafir (dan jangan pula bersedih hati) atas sesuatu musibah yang menimpa dirimu (padahal kamu orang-orang yang tertinggi) hingga mampu mengalahkan mereka (jika kamu orang-orang yang beriman) maksudnya benar-benar beriman sedangkan yang menjadi jawab syarat ialah apa yang ditunjukkan oleh makna kalimat-kalimat yang sebelumnya.

Berdasarkan ayat diatas psikoterapi yang bisa digunakan dalam mengelola stress menurut Hasanah (2019), yaitu:

1. Shalat

Untuk mengatasi rasa gundah, cemas dan galau yang bersemayam dalam hati manusia bisa diterapi dengan shalat. Dengan mengerjakan shalat secara khusyuk maka seseorang akan merasa tenang, tentram dan damai.

2. Dzikir

Dzikir adalah salah satu cara untuk mendekatkan diri terhadap sang pencipta. Dzikir memiliki daya relaksasi yang mendatangkan ketenangan jiwa dan dapat mengurangi ketegangan (stres). Setiap bacaan dzikir mengandung makna yang sangat dalam yang dapat mencegah timbulnya stres.

3. Al-Qur'an

Membaca Al-Quran dengan menggunakan visualisasi dan sistem multimedia dapat memberikan relaksasi, menghilangkan kebosanan, kelelahan, depresi dan stres. Efek pembacaan Al-Quran tersebut akan bersifat permanen dan bertahan lama ketika dilakukan setiap hari secara rutin dan terus-menerus. Kandungan dalam Al-Quran dapat diharapkan menjadi motivasi dan penyemangat bagi penderita depresi yang sedang putus asa.

Sedangkan Heru (dalam Yuwono, 2010) memaparkan beberapa cara untuk mengelola stress yang diajarkan oleh islam ialah sebagai berikut:

1. Niat ikhlas

Segala upaya yang dilakukan oleh karyawan untuk melakukan pekerjaannya didasarkan pada berbfai macam motivasi. Di dalam agama Islam sudah diajarkan untuk berniat ikhlas dalam berusaha, tujuannya adalah agar nilai usaha karyawan tinggi di mata Allah SWT dan mendapat ketenangan apabila usaha tidak berhasil sesua dengan harapan.

2. Sabar dan Shalat

Dalam Islam sabar diartikan sebagai mampu berpegang teguh dan mengikuti ajaran agama untuk menghadapi dan menentang hawa nafsu. Karyawan yang sabar mampu mengambil keputusan saat menghadapi stress. Shalat sendiri sudah menjadi obat bagi ketakutan yang muncul dari stress yang sedang dihadapi. Melaksanakan shalat secara teratur dan khusyuk akan mendekatkan seorang hamba dengan sang pencipta. Dengan begitu, segala permasalahan yang ada akan dibantu oleh Allah SWT. Keyakinan dalam hal ini mampu menenangkan hati dan mengurangi kecemasan yang muncul.

3. Bersyukur dan Berserah Diri

Selalu bersyukur terhadap apapun yang diberikan oleh Allah SWT adalah salah satu cara menghadapi stress. Cara berfikir negatif yang meningkatkan kadar stress dapat mengancam dan merugikan perlu diubah. Karyawan hanya perlu melihat adanya peluang-peluang untuk mengatasi stress dengan harapan-harapan yang positif.

4. Doa dan Dzikir

Sumber dan kekuatan dalam berusaha ialah doa dan dzikir. Melalui doa dan dzikir, kekhawatiran terhadap suatu ancaman dapat disandarkan kepada Allah SWT. Dzikir dapat membuat emosi lebih terkendali, sehingga hentakan kemarahan dan kesedihan ataupun kegembiraan yang berlebihan dapat dikendalikan dengan baik.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa stress memanglah tidak bisa dihindari. Stress dapat menyerang siapapum termasuk karyawan yang bekerja dibawah tekanan perusahaan. Untuk mengatasi/mengurangi stress maka dapat dilakukan dengan lebih mendekatkan diri kepada Allah SWT dengan cara shalat, berdoa, dzikir, dan membaca Al-Qur'an agar hati lebih terasa damai dan tentram. Selalu berfikir positif dengan cara bersyukur dan sabar serta ikhlas dalam menjalani kehidupan sehari-hari dan juga lebih berserah diri kepada Allah SWT.

2.2.2 Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2012:231) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Sejalan dengan Bangun, Mangkunegara (dalam Tandiyono, 2020) menyebutkan bahwa kinerja ialah

seperangkat hasil yang ingin dicapai dan merujuk kepada tindakan pencapaian serta pelaksanaan suatu pekerjaan yang diminta.

Menurut Soedarmayanti (2011:260), memaparkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan) dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi oleh (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu/aktivitas selama periode waktu tertentu, (Bernardin, 2001:143 dalam Soedarmayanti, 2017:285).

Dessler (dalam Tovan & Rauv, 2020) menyatakan kinerja sebagai prestasi kerja yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Bagaimana seseorang dituntut untuk dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya juga definisi kinerja (Handoko, 2000 dalam Tandiyono 2020).

Dapat disimpulkan dari beberapa pernyataan diatas bahwa kinerja karyawan adalah hasil atau keberhasilan seseorang setelah menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu beserta pemahaman yang jelas apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya mengenai pekerjaan yang terkait. Kinerja juga merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah utama untuk menuju tercapainya suatu tujuan organisasi.

2.2.2.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Ismail (dalam Cahyana & Jati, 2017) menyatakan bahwa terdapat dua faktor umum yang mempengaruhi kinerja karyawan, yakni:

1. Faktor internal

Faktor yang berasal dari dalam diri karyawan, terdiri dari kepuasan kerja dan stres kerja

2. Faktor eksternal

Faktor yang berasal dari luar diri karyawan, terdiri dari budaya organisasi

Jadi, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja, stres kerja dan juga budaya organisasi.

Sedangkan menurut Gibson (dalam Akbar, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ada tiga, yaitu:

1. Faktor individu

Faktor ini mencakup kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat social dan demografi seseorang.

2. Faktor psikologis

Faktor ini mencakup persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan semangat kerja.

3. Faktor organisasi

Faktor ini mencakup struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan sistem penghargaan.

2.2.2.2 Penilaian Kinerja

Penilaian Kinerja menurut Bangun (2012:231) adalah membandingkan hasil kerja karyawan dengan standar pekerjaan. Apabila hasil kinerja melebihi standar pekerjaan, maka dapat dikatakan bahwa pekerjaan karyawan tersebut termasuk dalam kategori baik dan begitu pula sebaliknya. Dibawah ini akan disebutkan tujuan dan manfaat penilaian kinerja menurut Bangun (2012:232):

1. Evaluasi antar individu dalam organisasi

Memberi manfaat dalam memberikan jumlah dan jenis kompensasi yang akan diberikan kepada karyawan. Manfaat lainnya yakni sebagai dasar dalam pemindahan pekerjaan dalam posisi yang tepat, promosi jabatan serta mutasi atau demosi bahkan sampai pemberhentian.

2. Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi

Memberi manfaat untuk pengembangan karyawan bagi karyawan yang kinerjanya rendah melalui pendidikan dan pelatihan. Karyawan yang memiliki kinerja rendah karena kurangnya pengetahuan akan ditingkatkan pendidikannya, sedangkan yang kurang terampil akan diberikan pelatihan yang sesuai.

3. Pemeliharaan sistem

Sistem dalam suatu organisasi harus dipelihara dengan baik karena apabila salah satu subsistem tidak berfungsi dengan baik maka akan mengganggu subsistem lainnya.

4. Dokumentasi

Memberikan manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan dimasa yang akan datang.

2.2.2.3 Mengukur Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2012:234) mengukur kinerja karyawan dapat diukur melalui:

1. Kuantitas pekerjaan

Menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan

2. Kualitas pekerjaan

Setiap pekerjaan memiliki standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya

3. Kecepatan waktu

Apabila pekerjaan pada satu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, karena masih memiliki ketergantungan satu sama lain

4. Kehadiran

Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya

5. Kemampuan kerja sama

Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuan kerjasamanya dengan rekan kerja yang lain

2.2.2.4 Indikator Kinerja Karyawan

Terdapat lima indikator untuk mengukur kinerja pegawai menurut Mathis dan Jackson (2006 dalam Kahpi, dkk., 2017), yaitu:

1. Kuantitas

Jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya

2. Kualitas

Kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.

3. Ketepatan waktu

Dapat menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

4. Efektifitas

Pemanfaatan secara maksimal sumber daya dan waktu yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian

5. Kehadiran

Tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan

2.2.2.5 Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam

Allah SWT telah menyebarkan rezeki pada manusia, bumi dan langit. Untuk memperoleh rezeki tersebut manusia harus berusaha, yaitu dengan bekerja. Maka dari situ manusia akan memperoleh gaji dan pendapatan. Allah SWT tidak menyukai manusia pemalas dan suka membuang-buang waktu dengan tidak bekerja

dan beramal. Sebab, setiap perbuatan, amal dan apapun yang dikerjakan di dunia akan dilihat oleh Allah SWT. Allah SWT tidak menilai hasil dari suatu pekerjaan akan tetapi kesungguhan dalam proses amal dan pekerjaannya. Pengertian kerja dalam perspektif Islam yakni segala usaha baik yang bersifat moriil dan materil. Dalam Islam bekerja merupakan sebuah kewajiban. Perintah untuk bekerja sangat tegas, dimana seseorang akan eksis didepan sesama masyarakat, Rasulullah bahkan Allah SWT (Nurjihad, 1995). Sebagaimana Allah telah berfirman dalam surat At-Taubah ayat 105:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ ۖ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: *"Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan"*.

Imam Jalaluddin Al-Mahali/As-Suyuti dalam tafsir Jalalain yang diterjemahkan oleh Bahrin dan Anwar Abu Bakar (2008) menjelaskan bahwa (Dan katakanlah) kepada mereka atau kepada manusia secara umum ("Bekerjalah kalian) sesuka hati kalian (maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaan kalian itu dan kalian akan dikembalikan) melalui dibangkitkan dari kubur (kepada Yang Mengetahui alam gaib dan alam nyata) yakni Allah (lalu diberikan-Nya kepada kalian apa yang telah kalian kerjakan.") lalu Dia akan membalasnya kepada kalian.

Berdasarkan arti dan tafsir dalam ayat tersebut dijelaskan bahwa Allah menyuruh umatnya bekerja dengan pekerjaan yang bermanfaat. Bekerja bukan

hanya untuk memenuhi kehidupan dan kebutuhan pokok kehidupan saja, melainkan untuk melakukan amal saleh seperti zakat dan bersedekah. Dengan begitu, Allah akan memberikan penghargaan atas pekerjaan yang kita kerjakan. Begitu juga dengan Rasul dan orang mukmin yang akan menilai pekerjaan kita. Pekerjaan yang kita kerjakan di dunia akan dipertanggungjawabkan di akhirat nanti.

Adapun penjelasan hadits dari Ibnu Majah Nomor 2437 tentang kinerja, yang berbunyi:

حَدَّثَنَا أَبُو عَمَرَ حَفْصُ بْنُ عَمْرٍو حَدَّثَنَا عَبْدُ الرَّحْمَنِ بْنُ مَهْدِيٍّ حَدَّثَنَا سَلِيمُ بْنُ حَيَّانَ سَمِعْتُ أَبِي يَقُولُ سَمِعْتُ أَبَا هُرَيْرَةَ يَقُولُ نَشَأْتُ يَتِيمًا وَهَاجَرْتُ مِسْكِينًا وَكُنْتُ أَجِيرًا لِابْنَةِ عَزْرَوَانَ بِطَعَامِ بَطْنِي وَعُقْبَةِ رَجُلِي أَحْطَبُ لَهُمْ إِذَا نَزَلُوا وَأَأْخُذُوا لَهُمْ إِذَا رَكِبُوا فَالْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي جَعَلَ الدِّينَ قَوَامًا وَجَعَلَ أَبَا هُرَيْرَةَ إِمَامًا

Artinya: Telah menceritakan kepada kami Muhammad bin Abdul A'la Ash Shan'ani berkata, telah menceritakan kepada kami Al Mu'tamir bin Sulaiman dari Bapaknya dari Hanasy dari Ikrimah dari Ibnu Abbas ia berkata, "Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam tertimpa kekurangan, dan sampailah berita itu kepada Ali. Kemudian Ali keluar mencari kerja dan menghasilkan sesuatu hingga ia dapat memberi makanan kepada Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam. Lalu ia datang ke sebuah kebun milik yahudi, dia menyiram tanamannya sebanyak tujuh belas ember dengan perhitungan setiap ember satu kurma. Orang yahudi itu kemudian memilihkan tujuh belas kurma Ajwah untuknya, setelah itu dia membawa kurma tersebut kepada Nabi shallallahu 'alaihi wasallam."

Berdasarkan hadist di atas dapat disimpulkan bahwa setiap individu harus mencari tahu apa kekurangan yang ada dalam dirinya. Setelah mengetahui kekurangan yang dimiliki, maka ia dapat mencari pekerjaan yang cocok dan layak serta sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Dengan begitu, pekerjaan yang dilakukan tidak memberikan beban dan juga individu yang menjalankan pekerjaannya tidak merasa tertekan. Perasaan nyaman saat menjalankan pekerjaan

adalah keutamaan dalam bekerja. Karena jika seseorang nyaman dan tidak tertekan dengan pekerjaannya maka kinerja yang dihasilkan akan baik.

Menurut Qardhawi (dalam Sardar, 2016) bekerja sebagai pegawai diperbolehkan asal tidak menimbulkan mudharat bagi kaum muslimin. Maka dari itu, diharamkan bekerja pada perusahaan yang memusuhi dan memerangi kaum muslimin, bekerja sebagai pegawai yang tugasnya membantu tindak kezhaliman ataupun sesuatu yang haram. Seperti bekerja pada tempat-tempat dansa, praktik riba, pembuatan khamr, atau tempat-tempat permainan yang melanggar norma-norma dan syariat Islam.

Manajemen diartikan mengatur segala sesuatu agar dilakukan dengan cepat, baik dan tuntas merupakan ajaran syariat Islam. Arah pekerjaan yang jelas, landasan yang mantap, dan cara mendapatkannya yang transparan merupakan amal perbuatan yang dicintai oleh Allah SWT. (Yunia, 2017).

Dari pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa bekerja bukan semata-mata untuk memenuhi kebutuhan perut, tetapi juga untuk memelihara harga diri dan martabat yang harus dijunjung tinggi. Karena dalam Islam bekerja menempati posisi yang sangat mulia. Bekerja adalah bentuk ibadah yang dilakukan di dunia. Oleh karena itu orang muslim diharamkan bekerja pada perusahaan yang melanggar norma-norma syariat Islam. Dalam pandangan islam, segala sesuatu dilakukan dengan rapi, teratur, tertib dan benar, tidak boleh dilakukan secara asal-asalan. Termasuk bekerja. Bekerja sesuai dengan etika ajaran islam yang benar adalah sarana menuju kebahagiaan dunia dan akhirat.

2.2.3 Subjective Well-Being

Pengertian *subjective well-being* menurut Diener (dalam Tovan & Rauv, 2020) dapat dimuat menjadi tiga kategori:

1. Beberapa keinginan berkualitas yang ingin dimiliki setiap orang bukanlah sebuah pernyataan subjektif.
2. Sebuah penilaian secara menyeluruh dari kehidupan seseorang yang merujuk pada berbagai macam kriteria.
3. Dimana perasaan positif lebih besar dari pada perasaan negatif.

Individu dikatakan mempunyai tingkat kesejahteraan subjektif yang tinggi bila merasakan lebih banyak emosi yang menyenangkan daripada emosi yang tidak menyenangkan, ketika terlibat dalam kegiatan yang menarik, ketika mengalami banyak rasa senang dan sedikit rasa sakit, dan ketika telah merasa puas akan kehidupan mereka, (Diener, 2009 dalam Filsafati & Ratnaningsih, 2016).

Campbell, dkk. (1970 dalam Tovan & Rauv, 2020) menyatakan bahwa *subjective well-being* terletak pada pengalaman setiap individu yang merupakan pengukuran positif dan secara khas mencakup pada penilaian dari seluruh aspek kehidupan seseorang. Russell (2008 dalam Tovan & Rauv, 2020) menyatakan bahwa *subjective well-being* adalah persepsi seseorang terhadap eksistensinya atau pandangan subjektif seseorang terhadap pengalaman hidupnya.

Dari pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa *subjective well-being* merupakan evaluasi atau penilaian individu terhadap pengalaman hidupnya yang mencakup emosi positif dan negatif. Individu dikatakan mempunyai *subjective well-being* yang tinggi apabila memiliki sikap positif, kesenangan, kepuasan dan

tidak berada dalam emosi negatif yaitu stress dan depresi dalam hidupnya. Sebaliknya, jika mempunyai *subjective well-being* yang rendah maka individu cenderung memiliki rasa kurang puas, stress dan kecemasan terus-menerus dalam hidupnya.

2.2.3.1 Teori Subjective Well-Being

Ada dua pendekatan teori yang digunakan dalam pendekatan *subjective well-being* menurut Diener & Suh (dalam Ariati, 2010):

1. Bottom Up theories

Dalam teori ini dikatakan bahwa kebahagiaan dan kepuasan hidup yang dirasakan oleh individu tergantung pengalaman menyenangkan dan kebahagiaan yang pernah dialami. Semakin sering kemunculan pengalaman yang menyenangkan maka akan semakin bahagia hidupnya.

2. Top Down Theories

Kesejahteraan subjektif yang dialami tergantung dari cara individu dalam mengevaluasi suatu peristiwa pada sudut pandang yang positif. Dalam teori ini, individu dianggap pemegang kendali atas segala peristiwa yang dialaminya. Apakah peristiwa tersebut menciptakan kesejahteraan psikologis bagi dirinya atau sebaliknya.

2.2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Subjective Well-Being

Faktor-faktor yang mempengaruhi *subjective well-being* menurut Ariati (2010) ialah sebagai berikut:

1. Harga diri positif

Harga diri yang tinggi menyebabkan seseorang memiliki kontrol yang baik terhadap rasa marah, mempunyai hubungan baik dengan orang lain, serta produktif dalam bekerja. Hal ini akan menolong individu untuk mengembangkan kemampuan hubungan interpersonal yang baik dan menciptakan kepribadian yang sehat.

2. Kontrol diri

Kontrol diri akan melibatkan proses pengambilan keputusan, mampu mengerti, memahami serta mengatasi konsekuensi dari keputusan yang telah diambil.

3. Ekstraversi

Orang-orang dengan kepribadian ekstrevert biasanya memiliki teman dan relasi sosial yang lebih banyak, mereka memiliki sensitivitas yang lebih besar mengenai penghargaan positif pada orang lain.

4. Optimis

Seseorang yang mengevaluasi dirinya dalam cara yang positif, akan memiliki kontrol yang baik terhadap hidupnya, sehingga memiliki impian dan harapan yang positif tentang masa depan.

5. Relasi sosial yang positif

Hubungan yang didalamnya ada dukungan akan membuat individu mampu mengembangkan harga diri, meminimalkan masalah-masalah psikologis, kemampuan pemecahan masalah yang adaptif, dan membuat individu menjadi sehat secara fisik.

6. Memiliki arti dan tujuan dalam hidup

Arti dan tujuan hidup sering dikaitkan dengan konsep religiusitas. Penelitian melaporkan bahwa individu yang memiliki kepercayaan religi yang besar, memiliki kesejahteraan psikologis yang besar.

2.2.3.3 Komponen-komponen Subjective Well-Being

Andrews, Withey & Lucas, dkk (dalam Afriza, 2020) berpendapat bahwa ada tiga komponen dalam *subjective well-being*:

a. Kepuasan hidup (*life satisfaction*)

Merupakan komponen kognitif *subjective well-being* karena didasarkan pada keyakinan evaluatif atau sikap tentang hidup individu. *Life satisfaction* merupakan penilaian subjektif individu terhadap seberapa dekat kehidupannya saat ini dengan kehidupan yang ideal.

b. Afek Positif (*positive affect*)

Merupakan komponen afektif *subjective well-being* yang mencerminkan emosi menyenangkan individu dalam kehidupannya.

c. Afek Negatif (*negative affect*)

Merupakan komponen afektif *subjective well-being* yang mencerminkan emosi tidak menyenangkan individu dalam kehidupannya.

Subjective well-being menurut (Diener et al. 1984 dalam Diener, Oishi & Tay, 2018) memiliki dua komponen utama, yaitu:

1. Komponen Kognitif adalah evaluasi individu mengenai sejauh mana kehidupan mereka dengan standar ideal kehidupan yang dimiliki individu tersebut. Evaluasi kognitif dilakukan saat individu menilai kepuasan mereka

terhadap kehidupan secara keseluruhan mengenai aspek-aspek khusus dalam kehidupan, seperti kepuasan kerja, minat, dan hubungan.

2. Komponen afektif adalah perasaan positif dan negatif yang dialami individu.

Komponen afektif terdiri dari:

- a. *Positive Affect*

Emosi menyenangkan yang dirasakan individu ketika kehidupan mereka berjalan dengan baik, terdiri dari emosi sementara seperti kesenangan dan juga *mood* atau emosi yang memiliki jangka waktu lebih lama seperti ketenangan batin.

- b. *Negative Affect*

Emosi dan mood yang dirasakan individu ketika kehidupan mereka tidak berjalan dengan baik, seperti ketika ada masalah. Terdiri dari emosi sementara seperti perasaan marah, sedih, stres, khawatir, dan juga mood yang memiliki jangka waktu lebih lama seperti depresi.

2.2.3.4 Subjective Well-Being dalam Perpektif Islam

Menurut Pusat Pengakjian dan Pengembangan Islam (2008 dalam Sardar, 2016) kesejahteraan menurut Islam mencakup dua pengertian, diantaranya:

1. Kesejahteraan holistik dan seimbang

Kecukupan materi yang didukung oleh terpenuhinya kebutuhan spiritual serta mencakup individu dan sosial. Manusia akan merasa bahagia apabila memiliki keseimbangan antara dirinya dan lingkungan sosialnya karena manusia memiliki dimensi individual dan sosial. Begitu pula dengan manusia terdiri dari unsur jiwa dan fisik, maka dari itu kebahagiaan diantara

keduanya harus seimbang. Allah SWT menganjurkan kepada manusia untuk menghindari kemiskinan dengan bekerja keras sebagai wujud ikhtiyar dan bertawakal kepada Allah, sebagaimana hadits Rasulullah SAW yang diriwayatkan oleh Al-Baihaqi yang berbunyi:

عَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا قَالَتْ، قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقِنَهُ

Artinya: “*Sesungguhnya Allah menyukai seseorang yang melakukan amal perbuatan atau pekerjaan dengan tekun dan sungguh-sungguh (profesional)*” (Qardhawi, 1995: 256)

2. Kesejahteraan di dunia dan akhirat

Kecukupan materi di dunia ditunjukkan untuk memperoleh kecukupan di akhirat. Jika kondisi ideal ini tidak tercapai maka kesejahteraan di akhirat tentu lebih diutamakan, sebab ini merupakan sesuatu yang abadi dan lebih bernilai dibanding kehidupan dunia. Hal ini sesuai dengan surat At-Taubah Ayat 38 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا مَا لَكُمْ إِذَا قِيلَ لَكُمْ انْفِرُوا فِي سَبِيلِ اللَّهِ اثَّاقَلْتُمْ إِلَى الْأَرْضِ أَرْضَيْتُمْ بِالْحَيَاةِ الدُّنْيَا مِنَ الْأَخِرَةِ فَمَا مَتَاعُ الْحَيَاةِ الدُّنْيَا فِي الْأَخِرَةِ إِلَّا قَلِيلٌ

Artinya: “*Wahai orang-orang yang beriman! Mengapa apabila dikatakan kepada kamu, “Berangkatlah (untuk berperang) di jalan Allah,” kamu merasa berat dan ingin tinggal di tempatmu? Apakah kamu lebih menyenangi kehidupan di dunia daripada kehidupan di akhirat? Padahal kenikmatan hidup di dunia ini (dibandingkan dengan kehidupan) di akhirat hanyalah sedikit*”.

Imam Jalaluddin Al-Mahali/As-Suyuti dalam tafsir Jalalain yang diterjemahkan oleh Bahrun dan Anwar Abu Bakar (2008) dijelaskan bahwa

Ayat ini diturunkan sewaktu Nabi Muhammad menyeru kaum muslimin untuk berangkat ke perang Tabuk sedangkan pada saat itu udara sangat panas dan cuacanya sulit sehingga hal itu membuat mereka berat untuk melakukannya (*Hai orang-orang yang beriman apakah sebabnya apabila dikatakan kepada kalian, "Berangkatlah untuk berperang pada jalan Allah lalu kalian merasa berat*) lafal *itstsaqaaltum* pada asalnya *tatsaaqaaltum* kemudian huruf *ta* diganti dengan huruf *tsa* lalu diidghamkan atau digabungkan dengan huruf *tsa* yang asli setelah itu ditarik hamzah washal sehingga jadilah *itstsaqaaltum*. Artinya kalian malas dan enggan untuk melakukan jihad (*dan ingin tinggal di tempat kalian saja?*) artinya ingin tetap di tempat tinggal, istifham/kata tanya pada permulaan ayat mengandung makna taubikh/celaan. (*Apakah kalian puas dengan kehidupan di dunia*) dengan kesenang-kesenangannya (*sebagai ganti kehidupan akhirat?*) sebagai ganti kenikmatan ukhrawi (*padahal kenikmatan hidup di dunia ini di*) dibandingkan dengan kenikmatan (*akhirat hanyalah sedikit*) sangat kecil dan tidak ada artinya.

Menurut Pusat Pengkajian dan Pengembangan Ekonomi Islam (2008 dalam Sardar, 2016) terpenuhinya kebutuhan fisik dari rizqi yang halal, hidup sehat secara jasmani dan rohani, keberkahan rizqi yang diterima, keluarga yang sakinah mawaddah wa rahmah, rasa cinta kasih, ridha dengan apa yang diberikan Allah kepadanya serta merasa bahagia ialah indikator kesejahteraan Islami. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa terpenuhinya kebutuhan spiritual juga merupakan tolak ukur kesejahteraan dalam Islam, bukan hanya tentang

terpenuhinya kebutuhan materi saja. Hal ini sesuai dengan Q.S. Hud Ayat 10 yang berbunyi:

وَلَمَّا أَذْفَنُ نَعْمَاءَ بَعْدَ ضَرَاءٍ مَسْتَهُ لَيَقُولَنَّ ذَهَبَ السَّيِّئَاتُ عَنِّي ۖ إِنَّهُ لَفَرِحٌ فَخُورٌ

Artinya: “Dan jika Kami berikan kebahagiaan kepadanya setelah ditimpa bencana yang menimpanya, niscaya dia akan berkata, “Telah hilang bencana itu dariku.” Sesungguhnya dia (merasa) sangat gembira dan bangga”.

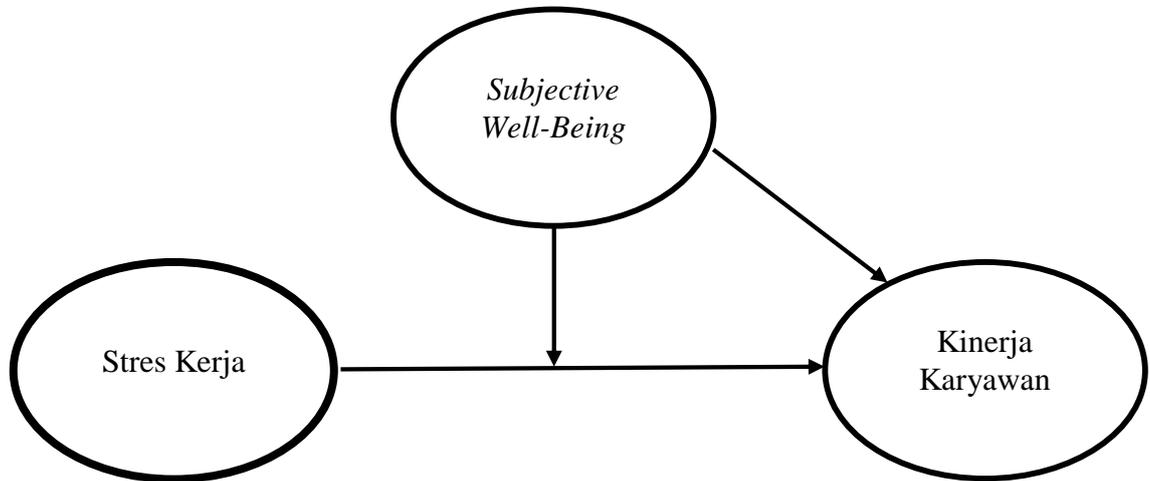
Imam Jalaluddin Al-Mahali/As-Suyuti dalam tafsir Jalalain menjelaskan bahwa (*Dan jika kami rasakan kepadanya kebahagiaan sesudah bencana*) kemiskinan dan kesengsaraan (*yang menimpanya, niscaya dia akan berkata, "Telah hilang keburukan-keburukan itu*) yaitu bencana-bencana tersebut (*dariku.*") akan tetapi ia tidak mempunyai perasaan bahwa kebahagiaan itu bakal lenyap darinya dan pula ia tidak mensyukurinya (*Sesungguhnya dia sangat gembira*) meluap (*lagi bangga*) terhadap manusia atas apa yang diberikan kepadanya.

Dari pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa tolak ukur kesejahteraan islam salah satunya ialah rizqi yang halal. Rizqi yang halal didapatkan dari pekerjaan yang tidak menyimpang dari jalan Allah. Apabila seseorang sudah mendapat pekerjaan yang layak maka bisa dikatakan dia telah mendapat kesejahteraan subjektif. Maka itu bisa disebut dengan nikmat. Dengan ini manusia harus selalu bersyukur atas segala nikmat yang diberikan di dunia termasuk pekerjaan.

2.3 Kerangka Konseptual

Penelitian ini mengkaji tentang Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dimoderasi oleh *Subjective Well-Being*. Adapaun Kerangka konsep yang dapat diilustrasikan berdasarkan model teoritis dipaparkan sebagai berikut.

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



2.4 Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Hubungan Antara Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan

Selye (dalam Kitole, et al., 2019) menyatakan bahwa stress sebagai reaksi individu terhadap kekuatan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu. Stress disebabkan oleh kondisi ditempat kerja yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja dan kesehatan tubuh karyawan. Akibatnya, semakin tinggi tingkat stress maka akan semakin rendah kinerja karyawan, (Singh & Jain, 2013 dalam Kitole, et al., 2019). Hal ini diperkuat dengan penelitian Wartono (2017) yang menunjukkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini didukung oleh Tsalasah, et al., (2019) yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Krisnawati & Lestari (2018) dan Kitole, et al., (2019) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja

karyawan. Sedangkan penelitian Rizwan (2014) menyatakan bahwa stress kerja tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan.

2.4.2 Hubungan Antara Subjective Well-Being dengan Kinerja Karyawan

Fisher (2003) berpendapat bahwa karyawan yang bahagia dan sehat akan berkontribusi pada peningkatan upaya dan produktivitas. Dampak dari kurangnya *subjective well-being* pada organisasi adalah termasuk biaya absensi, pergantian, pengurangan produktivitas, klaim kompensasi, asuransi kesehatan, penyakit, dan perawatan kesehatan (Cooper dan Cartwright, 1994). Artinya, pekerjaan tidak akan selesai tepat waktu apabila *subjective well-being* kurang. Kesehatan fisik dan mental juga akan terganggu. Hal ini menyebabkan kinerja karyawan menjadi rendah. Sebaliknya, apabila tingkat *subjective well-being* tinggi pada suatu perusahaan atau organisasi, maka karyawan lebih banyak berkontribusi dalam perusahaan. Akibatnya pekerjaan bisa selesai tepat waktu yang berarti kinerja karyawan menjadi lebih tinggi. Hal ini didukung oleh Tandiyono (2019) memiliki hasil penelitian *subjective well-being* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.4.3 Hubungan Antara Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di

Moderasi oleh Subjective Well-Being

Menurut Handoko (dalam Tandiyono, 2020) kinerja adalah bagaimana seseorang tersebut dituntut untuk dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya. Perusahaan dalam hal ini, memiliki tujuan atas pencapaian Kinerja tersebut yaitu memperoleh keuntungan sebesar-besarnya. Kinerja yang tinggi dapat mencapai target tinggi dengan standart akurasi tinggi

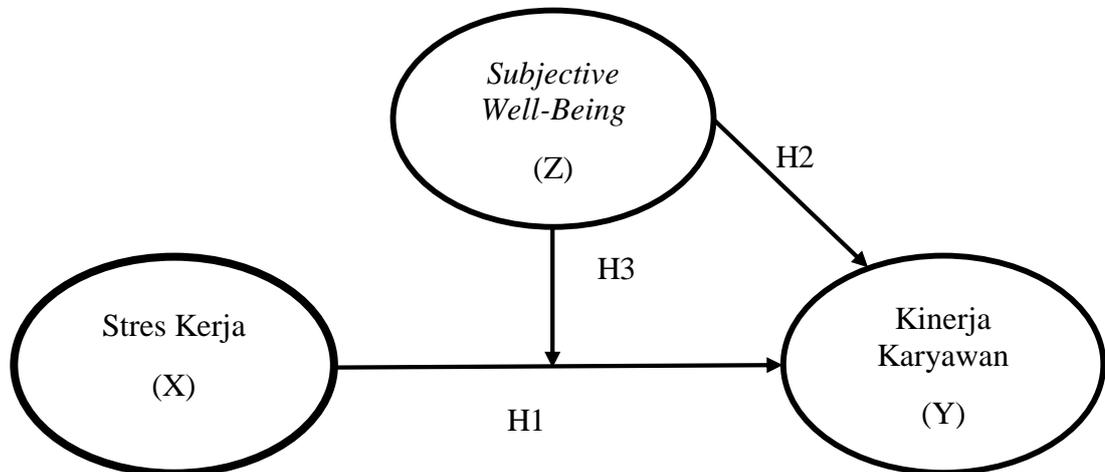
serta efektifitas dan efisiensi kerja tinggi, (Ahuja, 2006 dalam Tandiyono, 2020). Untuk menciptakan kinerja karyawan yang baik diperlukan *subjective well-being* untuk mengontrol emosi dan kondisi psikologis karyawan agar tidak stress saat bekerja. Karena jika karyawan dalam suatu perusahaan memiliki *subjective well-being* yang rendah maka akan menyebabkan emosi negative lebih mendominasi daripada emosi positif. Jika emosi negative lebih mendominasi daripada emosi positif maka kemungkinan besar akan terjadi stress kerja. Jika karyawan mengalami stress kerja maka kinerja akan menurun.

Hasil penelitian dari Tsalasah, et al., (2019) menyatakan bahwa *subjective well-being* memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sama juga dikemukakan oleh Tovan & Rauv (2020). Puspita (2018) menyatakan hasil penelitiannya bahwa *subjective well-being* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan ini mengungkap variabel moderasi diduga memperkuat atau memperlemah mempengaruhi *subjective well-being* terhadap kinerja karyawan.

2.5 Model Hipotesis

Definisi hipotesis menurut Supriyanto & Ekowati (2019:12) ialah dugaan sementara terhadap masalah penelitian, sehingga harus diuji kebenarannya.

Gambar 2.2
Model Hipotesis



Berdasarkan hasil kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut.

H1. Diduga terdapat pengaruh antara stres kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y). (Rizwan, 2014); (Wartono, 2017); (Krisnawati & Lestari, 2018); (Tsalasah, et al., 2019); (Kitole et al., 2019)

H2. Diduga terdapat pengaruh antara *subjective well-being* (Z) terhadap kinerja karyawan (Y). (Tsalasah, 2019); (Tandiyono, 2020); (Tovan & Rauv, 2020)

H3. Diduga terdapat pengaruh antara stress kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) di moderasi oleh *subjective well-being* (Z). (Tsalasah, 2019); (Tandiyono, 2020); (Tovan & Rauv, 2020); (Puspita, 2018)

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dalam menguji hipotesis yang telah dibuat. Data yang digunakan merupakan data primer dan didapatkan dengan cara menyebarkan kuisioner secara langsung kepada para responden, data yang diperoleh berupa jawaban dari para karyawan yang bekerja di PT Albasia Berkah Mandiri terhadap pertanyaan-pertanyaan yang telah diajukan. Berdasarkan pemaparan tersebut, maka jenis penelitian ini adalah penelitian *explanatory*.

Dikatakan penelitian *explanatory* karena penelitian ini menguji hipotesis yang telah disusun serta menguji kebenaran dari hipotesis tersebut, (Supriyanto & Maharani, 2013:7). Menurut sugiyono (2013:6) *explanatory research* yakni penelitian yang menjelaskan kedudukan antara variabel yang diteliti dan hubungan antar variabel melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan. Hal ini selaras dengan pendapat Singarimbun & Effendi (2011:5) yang menjelaskan bahwa penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesis merupakan penelitian eksplanatif (*explanatory*).

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ialah lokasi dimana penelitian akan dilakukan oleh peneliti untuk memperoleh data yang diperlukan. Penelitian ini dilakukan di PT Albasia Berkah Mandiri yang terletak di Jl. SDN Sukoanyar 1-Sukolilo Dusun Napel Desa Sukolilo RT 01 RW 01 Kec. Wajak, Kab. Malang.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi menurut Supriyanto & Ekowati (2019:20) yakni sekumpulan obyek atau subyek yang memiliki ciri dan sifat tertentu untuk dipelajari. Sejalan dengan Sugiyono (2017: 80) yang menyebutkan pengertian populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Jadi, populasi juga merupakan obyek atau benda, bukan hanya orang. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang bekerja di PT Albasia Berkah Mandiri yang berjumlah 41 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut Supriyanto & Ekowati (2019:20) bagian dari obyek atau subyek yang memiliki ciri dan sifat tertentu untuk dipelajari disebut sampel. Sampel merupakan bagian dari populasi. Menurut Sugiyono (2017:81) bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti bisa menggunakan sampel. Berdasarkan jumlah populasi yang ada peneliti menggunakan sampel seluruh seluruh karyawan yang bekerja di PT Alabsia Berkah Mandiri yakni sebanyak 41 orang.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2016:118) Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Dalam penelitian ini, pengambilan sampel yang digunakan ialah sampling jenuh atau sensus, dimana sampel yang diambil

merupakan seluruh jumlah populasi (Sugiyono, 2015:143). Sampel penelitian dalam penelitian ini yaitu sebanyak 41 orang.

3.5 Data dan Jenis Data

3.5.1 Data Primer

Data primer menurut Supriyanto & Maharani (2019:23) yaitu sumber data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti menggunakan kuesioner. Hasil kuisisioner tersebut menghasilkan angka-angka, tabel analisa statistik dan uraian serta kesimpulan hasil penelitian. Pengumpulan data primer dilakukan secara langsung melalui teknik kuesioner dengan pertanyaan-pertanyaan terkait dengan stress kerja, kinerja karyawan dan *subjective well-being* pada objek penelitian yaitu, karyawan PT Albasia Berkah Mandiri.

3.5.2 Data Skunder

Data skunder menurut Supriyanto & Maharani (2019:23) yaitu sumber data yang dikumpulkan melalui media perantara oleh peneliti. Data ini meliputi gambaran umum perusahaan yang diteliti dan tidak bisa diperoleh melalui kuesioner serta literatur yang berhubungan dengan penelitian.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, diantaranya sebagai berikut:

1. Kuesioner

Kuesioner yaitu proses memperoleh data melalui sekumpulan pernyataan/pertanyaan yang dikirim maupun diberikan langsung terhadap

responden. Tujuannya ialah untuk memperoleh informasi yang relevan dalam penelitian, (Supriyanto & Maharani, 2019:23).

2. Wawancara

Menurut Supriyanto & Maharani (2019:25) wawancara diperoleh dengan cara melakukan tanya jawab dengan responden. Proses ini memudahkan peneliti untuk mendapatkan informasi dari narasumber.

3.7 Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2015:38) definisi operasional variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yakni, stress kerja, kinerja karyawan dan *subjective well-being*.

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item	Sumber
Stres kerja (X1)	1. Tuntutan Tugas	Target perusahaan dan tuntutan tugas terlalu tinggi Pekerjaan yang banyak	Robbins (2006), Hidayati & Trisnawati (2016), Putri (2018), Siskadillah (2019)
	2. Tuntutan Peran	Bekerja di luar jam kantor Peran yang saya terima di kantor ini sering bertentangan satu sama lain	
	3. Tuntutan Antarpribadi	Keberhasilan pegawai lain menjadi pesaing kerja dikantor	
	4. Struktur Organisasi	Frustasi terhadap pekerjaan yang diberikan akibat tidak jelasnya struktur organisasi, jabatan, wewenang dan tanggung jawab.	
	5. Kepemimpinan Organisasi	Sikap pimpinan dan tekanankerja menjadikan iklim dalam perusahaan relative tidak kondusif.	

Variabel	Indikator	Item	Sumber
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kuantitas Kerja	Banyaknya keluaran kerja yang dihasilkan sesuai dengan standar, hasil kerja yang lebih baik dan jumlah kesalahan yang diminimalisir.	Bangun (2012), Handoyo & Setiawan (2017)
	2. Kualitas Kerja	Mutu hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan, dengan melihat ketepatan, ketelitian, kerapihan dan keberhasilan hasil pekerjaan sesuai yang diharapkan.	
	3. Ketepatan Waktu	Ketepatan waktu karyawan dalam mengerjakan tugas dan menunda pekerjaan.	
	4. Kehadiran	Kedisiplinan karyawan dalam kehadiran dan tepat waktu kehadiran sesuai dengan jam operasional perusahaan.	
	5. Kemampuan Bekerjasama	Kemampuan karyawan bersosialisasi dan membangun hubungan dalam kerjasama menyelesaikan pekerjaan.	
Subjective Well-Being (Z)	1. <i>Life satisfaction</i>	Kepuasan hidup saat ini	Andrews, Withey & Lucas, dkk (dalam Diener, Oishi & Lucas, 2003), Afriza (2020)
		Kepuasan pada masa lalu	
		Keinginan untuk merubah kehidupan	
		Kepuasan di masa depan	
	2. <i>Possitive affect</i>	Kesenangan	
		Kebahagiaan	
		Kasih sayang	
		Rasa bangga	
	3. <i>Negative affect</i>	Rasa bersalah	
		Marah	
		Sedih	
		Cemas	
		Stres	

3.8 Skala Pengukuran

Sugiyono (2017:157) mendefinisikan skala pengukuran sebagai acuan yang digunakan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga apabila alat ukur tersebut digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Dalam penelitian ini yang digunakan adalah Skala Likert, yaitu skala yang digunakan dalam proses pengukuran sikap, persepsi dan

pendapat seseorang atau kelompok terhadap kejadian dan keadaan sosial, dimana variabel dikembangkan menjadi indikator, indikator menjadi dasar dalam pembuatan item item pernyataan, (Sarjono & Julianita, 2011 dalam Supriyanto & Maharani, 2013:43). Jawaban dari responden dibagi menjadi 5 kategori, yakni:

- 1 Skor 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
- 2 Skor 2 = Tidak Setuju (TS)
- 3 Skor 3 = Netral (N)
- 4 Skor 4 = Setuju (S)
- 5 Skor 5 = Sangat Setuju (SS).

3.9 Metode Analisis Data

3.9.1 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskripsi bertujuan untuk menginterpretasikan mengenai argumen responden terhadap pilihan pernyataan dan distribusi frekuensi pernyataan responden dari data yang telah dikumpulkan. Jawaban responden diuraikan dengan menggunakan Skala Likert, dengan lima alternative jawaban (Supriyanto & Ekowati, 2019:69). Analisis ini juga digunakan untuk menggambarkan secara mendalam variabel-variabel yang diteliti.

3.9.2 Statistik Inferensial

Statistik inferensial digunakan untuk menguji data yang diambil dari data populasi (Supriyanto & Ekowati, 2019:29). PLS (*Partial Least Square*) merupakan metode yang *powerful*, tidak banyak asumsi yang mendasari penggunaannya. Data tidak harus berdistribusi normal. Ukuran sampel bisa kecil, sedang dan besar. Kegunaan PLS yaitu untuk konfirmasi, menjelaskan hubungan antarvariabel,

(Ghozali, 2008 dalam Supriyanto & Ekowati, 2019:43). Tujuan PLS yakni memprediksi pengaruh variabel X terhadap Y serta menjelaskan hubungan teoritis diantara dua variabel tersebut (Abdillah & Hartono, 2015:163).

Model analisis jalur semua variabel laten dalam PLS terdiri dari tiga set hubungan: inner model yang menspesifikasi hubungan antar variabel laten, untuk melihat variabel manifestnya (measurement model) dan weight relation untuk melihat hasil estimasi variabel lain. Berikut ini beberapa yang dapat dilakukan dalam menganalisis dengan menggunakan PLS, antara lain sebagai berikut:

1) Model Pengukuran (*Outer Model*)

Outer model (model pengukuran yaitu hubungan antara indikator dengan konstraknya) dispesifikasi. *Outer model* dalam penelitian ini menggunakan indikator formatif, karena semua indikator membentuk variabel *laten*. Berikut ini langkah-langkah *Outer Model*:

a. Validitas Konvergen

Uji validitas konvergen dapat dilihat dari ukuran *Loading Factor* untuk mengetahui besarnya korelasi setiap indikator dengan konstruk. *Loading factor* merupakan standar estimasi bobot yang menghubungkan antara faktor dengan indikator. Uji validitas konvergen dalam PLS dengan indikator reflektif dinilai berdasarkan *loading factor* (korelasi antara skor item/skor komponen dengan skor konstruk) indikator-indikator yang mengukur konstruk tersebut. Menurut Chin (dalam Abdillah & Hartono, 2015:195), *rule of thumb* yang digunakan untuk validitas konvergen adalah *outer loading* > 0.7 , *communality* > 0.5 dan *Average Variance*

Extracted (AVE) > 0.5. Namun menurut Wiyono (2011:403) menyebutkan bahwa validitas dapat ditentukan oleh convergent validity (outer model) dengan nilai loading factor 0,50 sampai 0,60 sudah dianggap cukup.

b. Validitas Deskriminan

Validitas dekriminan berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi. Cara untuk menguji validitas deskriminan dengan indikator reflektif yaitu dengan melihat : 1) Nilai *Cross loading corelation* untuk setiap variabel konstruk harus > 0,70; 2) membandingkan nilai *Fornell-Larker Criterion* untuk setiap konstruk dengan nilai korelasi antar konstruk dalam model; 3) validitas diskriminan yang baik ditunjukkan dari nilai *Fornell-larket Criterion* untuk setiap konstruk lebih besar dari korelasi antar konstruk lainnya.

c. *Composite Realibility*

Uji *Composite Realibility* sebagai alternatif dari uji *Cronbach Alpha*, untuk mengukur *convergent validity* sebuah model reflektif. Menurut para peneliti *Composite Realibility* nilainya lebih tinggi dari pada *Cronbach Alpha*. Variabel dapat dinyatakan memenuhi *composite reliability* apabila nilai *composite reliability* adalah 0,60 (Ghozali, 2014: 39).

2) Model Struktural (*Inner model*)

Inner model merupakan atau biasa disebut dengan *inner reation*, menggambarkan antar variabel laten berdasarkan teori substansif penelitian. Inner model menunjukkan kualitas signifikan dalam hipotesis. Skor inner model yang ditunjukkan oleh T-Statistik harus diatas 1,96 untuk hipotesis dua ekor dan diatas 1,64 untuk hipotesis 1 ekor. Adapun langkah-langkah dalam menganalisis data persamaan struktural dalam penelitian ini sebagai berikut:

a. Merancang Model Struktural (*Inner Model*)

Menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan pada *substansive theory*. Perancangan model sruktural hubungan antar variabel laten berpedoman pada rumusan masalah dan hipotesis penelitian.

b. Merancang Model Pengukuran (*Outer Model*)

Mengartikan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel latennya. Perancangan model pengukuran menentukan sifat indikator dari masing-masing variabel *laten*, apakah hasilnya *reflektif* atau *formatif*, berdasarkan pengertian variabel.

c. Membuat diagram jalur

d. Konversi diagram jalur ke sistem

e. Estimasi model: Wight, Koefisien jalur dan Loading

Metode pendugaan parameter (*estimasi*) dalam Partial Last Square (PLS) merupakan metode kuadrat terkecil. Metode perhitungan digunakan dengan cara iterasi, dimana iterasi akan berhenti jika sudah mencapai kondisi konvergen. Pendugaan parameter didalam PLS meliputi 3 hal, yakni:

- a) Weight estimate yang dipakai untuk menghitung data variabel laten
- b) Path estimate yang menghubungkan antar variabel laten dengan estimasi loading, antara variabel laten dengan indikatornya
- c) Means dan parameter lokasi (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten
- d) Interpretasi model interpretasi ini berdasarkan kepada hasil model struktural.

3.9.3 Uji Moderasi

Variabel moderasi merupakan variabel yang memperkuat ataupun memperlemah hubungan antara variabel bebas terhadap variabel tergantung, (Supriyanto & Ekowati, 2019:19). Variabel perkalian antara stres kerja (X1) dan *subjective well-being* (Z) merupakan variabel moderating karena menggambarkan pengaruh moderating variabel *subjective well-being* (Z) terhadap stres kerja (X1) dan kinerja karyawan (Y).

Klarifikasi model moderasi:

- 1) Jika variabel moderasi (Z) tidak berinteraksi dengan variabel independen (X) namun berhubungan dengan variabel dependen (Y) maka variabel Z tersebut bukanlah variabel moderator melainkan variabel independen.
- 2) Jika variabel moderasi (Z) terdapat hubungan dengan variabel independen (X) dan juga tidak ada hubungan dengan variabel dependen (Y) maka variabel Z tersebut merupakan variabel moderator homologizer.
- 3) Jika variabel moderasi (Z) berinteraksi dengan variabel independen (X) dan juga berhubungan signifikan terhadap variabel dependen (Y) maka

variabel Z tersebut merupakan variabel quasi dependen (moderasi semu).

Hal ini dikarenakan variabel Z tersebut dapat berperan sebagai moderator juga sebagai variabel independen.

- 4) Jika variabel moderator (Z) berinteraksi dengan variabel dependen (X) namun tidak adanya hubungan yang signifikan terhadap variabel dependen (Y), maka variabel moderasi (Z) tersebut adalah variabel pure moderator (moderasi murni).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Bab ini merupakan penjelasan dan penggambaran singkat mengenai objek maupun subjek yang digunakan dalam penelitian ini. Adapun objek dalam penelitian ini yakni perusahaan PT Albasia Berkah Mandiri. Sedangkan subjeknya adalah para karyawan yang bekerja didalam PT Albasia Berkah Mandiri.

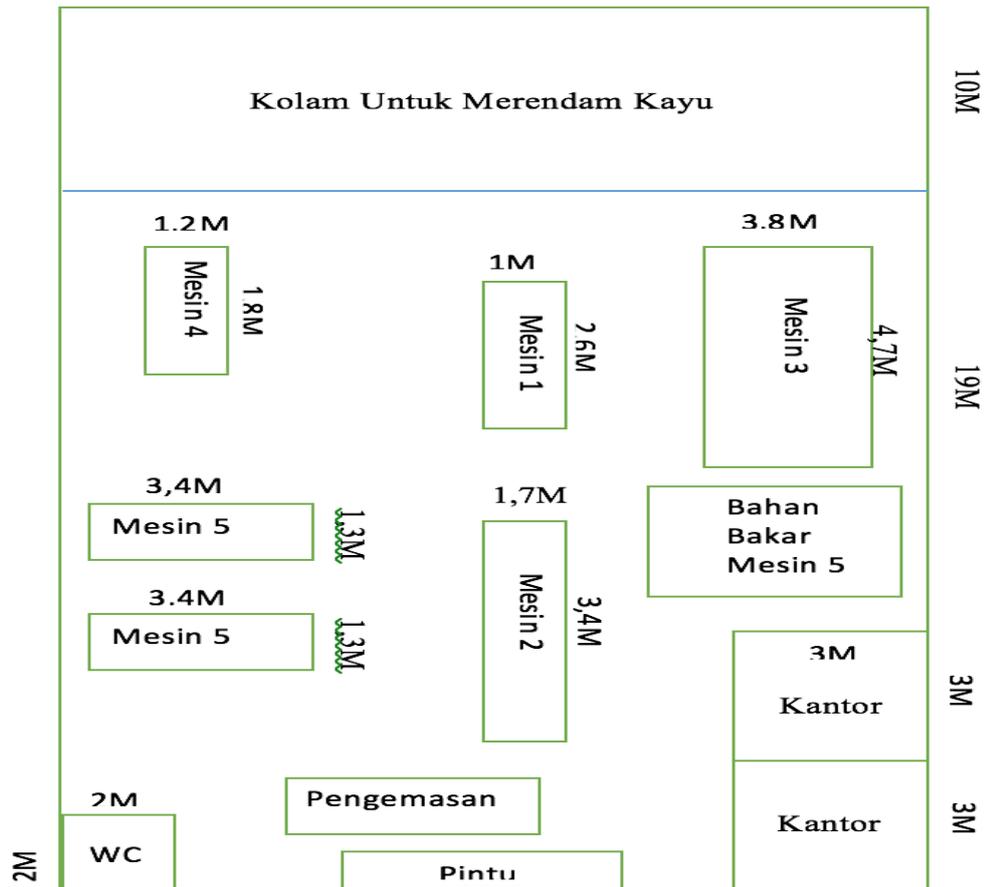
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan

PT Albasia Berkah Mandiri merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang industri kehutanan yang didirikan pada 3 November 2015. PT Albasia Berkah Mandiri merupakan perusahaan yang bergerak dibidang produksi dengan mengolah jenis kayu sengon, dan menghasilkan produk kayu lapis (*plywood*). Dengan pengalaman 7 tahun sebagai perusahaan yang memproduksi kayu lapis (*plywood*), PT Albasia Berkah Mandiri telah memiliki banyak mitra dan pembeli yang melakukan *repeat order*. Saat ini, PT Albasia Berkah Mandiri memiliki 41 pekerja, dengan pekerja berjenis kelamin laki-laki sebanyak 26 orang dan perempuan sebanyak 15 orang.

PT Albasia Berkah Mandiri juga sudah mampu menarik cukup banyak CV atau PT lainnya untuk menjadi pembeli dan mitra dengan PT Albasia Berkah Mandiri, yaitu sekitar tiga belas perusahaan yang bersedia menjadi mitra serta pembeli dalam kurun waktu tiga bulan terakhir. PT Albasia Berkah Mandiri memiliki jumlah produksi 81.600 lembar kayu lapis (*plywood*) perhari. Kondisi tata

letak yang diterapkan oleh PT Albasia Berkah Mandiri digambarkan pada gambar berikut:

Gambar 4.1
Tata Letak PT Albasia Berkah Mandiri
18M



Keterangan:

- Mesin 1: Mesin Pengupas Kulit
- Mesin 2: Mesin *Rotary* Besar
- Mesin 3: Mesin *Auto Clipper*
- Mesin 4: Mesin *Rotary* kecil
- Mesin 5: Mesin *Press Dryer*

Sumber: PT Albasia Berkah Mandiri

Dari gambar di atas, mesin yang digunakan dalam pembuatan kayu lapis terdiri dari berbagai macam jenis. Yang pertama adalah mesin pengupas kulit dengan ukuran mesin 2,6Mx1M, kemudian mesin *rotary* besar yang berfungsi sebagai penyerut kayu dan menghasilkan *output* berupa lembaran kayu (besar)

dengan ukuran mesin 3,4Mx1,7M, kemudian mesin *rotary* kecil yang berfungsi sebagai penyerut kayu dan menghasilkan *output* berupa lembaran kayu (kecil) dengan ukuran mesin 1,8Mx1,2M, kemudian mesin *auto clipper* yang berfungsi sebagai pemotong lembaran kayu dengan ukuran mesin 4,7Mx3,8M, dan mesin *press dryer* yang berfungsi sebagai pengering kayu dengan ukuran mesin 3,4Mx1,3M. Mesin *press dryer* menggunakan bahan bakar berupa ampas kayu yang berfungsi sebagai pemanas mesin *press dryer* tersebut.

Langkah yang dilakukan untuk melakukan produksi dari bahan mentah hingga menjadi kayu lapis adalah: pertama, kayu harus dikupas dengan menggunakan mesin pengupas kulit kayu. Kedua, kayu harus direndam pada kolam selama 1 sampai 2 jam. Ketiga, kayu dipotong dengan menggunakan mesin *rotary* disesuaikan dengan *output* yang diinginkan. Jika *output* yang diinginkan cenderung berukuran besar, maka mesin *rotary* besar yang akan digunakan. Tetapi jika *output* yang diinginkan cenderung berukuran kecil, maka mesin *rotary* kecil yang akan digunakan. Keempat, lembaran-lembaran kayu akan dipotong dengan menggunakan mesin *auto clipper*. Kelima, kayu akan dikeringkan dengan menggunakan mesin *press dryer*. Kayu lapis siap dikemas.

4.1.2 Visi Misi

A. Visi:

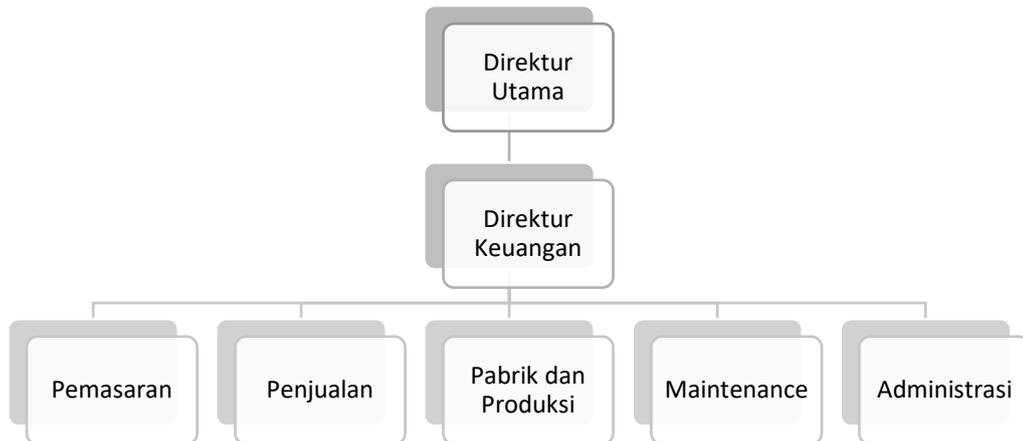
Menjadi perusahaan yang terdepan dengan kinerja terbaik didalam industri perhutanan.

B. Misi:

1. Membuka lapangan pekerjaan dan memberikan manfaat yang baik bagi masyarakat setempat.
2. Memastikan nihil bahaya didalam kegiatan operasional bisnis.

4.1.3 Struktur Organisasi

Gambar 4.2
Struktur Organisasi



Sumber: PT Albasia Berkah Mandiri

4.2 Pembahasan Subjek Penelitian

4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, lama bekerja, dan pekerjaan. Terdapat sebanyak 41 sampel karyawan, hasil analisis karakteristik responden secara lengkap dilihat pada lampiran. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakuksn dapat dideskripsikan pada tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1
Distribusi Frekuensi Responden

	Jumlah responden	Presentase
Jenis kelamin		
Laki-laki	26	63.4
Perempuan	15	36.6
Total	41	100

	Jumlah responden	Presentase
Usia		
< 25 tahun	27	65.9
25-35 tahun	8	19.6
>35 tahun	6	14.6
Total	41	100
Lama bekerja		
< 1 tahun	14	34.1
1-5 tahun	23	56.4
>5 tahun	4	9.8
Total	41	100
Pendidikan		
SMA	17	41.5
Diploma	-	-
Sarjana (S1)	2	4.9
Lainnya.....	22	53.7
Total	41	100

Sumber: Data diolah,2022

Berdasarkan tabel 4.1 karyawan PT Albasia Berkah Mandiri didominasi oleh karyawan laki-laki dibandingkan karyawan perempuan, dengan karyawan berjenis kelamin laki-laki sebanyak 26 orang atau sebesar 63.4%, sedangkan sisanya berjenis kelamin perempuan sebanyak 15 orang atau 36.6%. Sehingga, mayoritas responden dalam penelitian adalah laki-laki yaitu 26 atau sekitar 63.4%.

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa responden yang berusia 17-25 tahun sebanyak 27 atau sekitar 65.9% dari total responden, usia 25-35 tahun sebanyak 8 orang atau sekitar 19.6%, dan usia >35 tahun sebanyak 6 orang atau 14.6%. Sehingga mayoritas responden dalam penelitian ini berusia antara 17-25 tahun sebanyak 27 orang atau 65.9%.

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa responden yang lama bekerja < 1 tahun sebanyak 14 atau sekitar 34.1% dari total responden, lama bekerja 1-5 tahun sebanyak 23 orang atau sekitar 56.4%, dan usia >5 tahun sebanyak 4 orang atau 9.8%,. Sehingga mayoritas responden dalam penelitian ini lama bekerja antara 1-5 tahun sebanyak 23 orang atau 56.4%.

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa responden yang berpendidikan SMA sebanyak 17 atau sekitar 41.5% dari total responden, berpendidikan Sarjana sebanyak 2 atau 4.9%, dan berpendidikan lainnya sebanyak 22 orang atau 53.7%,. Sehingga mayoritas responden dalam penelitian ini berpendidikan lainnya sebanyak 22 orang atau 53.7%.

4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian bertujuan untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian melalui interpretasi distribusi jawaban responden secara keseluruhan baik dalam jumlah responden maupun dalam angka presentase terhadap item-item variabel. Dalam penelitian ini menggunakan 3 variabel yaitu stress kerja (X), *subjective well-being* (Z), dan Kinerja Karyawan (Y). Berikut ini deskripsi jawaban dari responden yang dikelompokkan berdasarkan tiap variabel.

1. Distribusi frekuensi variabel Stress Kerja (X)

Tabel 4.2
Distribusi Frekuensi Variabel Stress Kerja (X)

Item	Stress Kerja (X)										Mean
	STS		TS		N		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	0	0	0	0	2	4.9	20	48.8	19	46.3	4.41
X1.2	0	0	1	2.4	9	22	21	51.2	10	24.4	3.98
X1.3	0	0	0	0	3	7.3	26	63.4	12	29.3	4.22
X1.4	0	0	0	0	1	2.4	21	51.2	19	46.3	4.44
X1.5	0	0	0	0	1	2.4	23	56.1	17	41.5	4.39
X1.6	0	0	0	0	3	7.3	26	63.4	12	29.3	4.22
X1.7	0	0	0	0	5	12.2	23	56.1	13	31.7	4.2
X1.8	0	0	0	0	4	9.8	24	58.5	13	31.7	4.22
X1.9	0	0	0	0	5	12.2	19	46.3	17	41.5	4.29
X1.10	0	0	0	0	4	9.8	20	48.8	17	41.5	4.32
Rata-rata											4.27

Sumber: Data diolah.2022

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa variabel stres kerja (X1) dengan 5 indikator yaitu tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi dan kepemimpinan organisasi, memiliki 10 item pertanyaan. Pada variabel stress kerja item yang dipersepsikan paling tinggi adalah pekerjaan yang dilakukan di luar jam kerja (X1.4) dengan nilai rata-rata sebesar 4.44 dengan rata-rata variabel stress kerja (X) sebesar 4.27.

2. Distribusi Frekuensi Variabel *Subjective Well Being* (Z)

Tabel 4.3
Distribusi Frekuensi Variabel *Subjective Well Being* (Z)

Item	<i>Subjective Well Being</i> (Z)										Mean
	STS		TS		N		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Z1.1	0	0	0	0	1	2.4	21	51.2	19	46.3	4.44
Z1.2	0	0	0	0	1	2.4	23	56.1	17	41.5	4.39
Z1.3	0	0	0	0	8	19.5	19	46.3	14	34.1	4.15
Z1.4	0	0	0	0	5	12.2	23	56.1	13	31.7	4.2
Z1.5	0	0	0	0	3	7.3	20	48.8	18	43.9	4.37
Z1.6	0	0	0	0	4	9.8	20	48.8	17	41.5	4.32
Z1.7	0	0	1	2.4	7	17.1	20	48.8	13	31.7	4.1
Z1.8	0	0	0	0	6	14.6	20	48.8	15	36.6	4.22
Z1.9	0	0	0	0	5	12.2	19	46.3	17	41.5	4.29
Z1.10	0	0	0	0	7	17.1	20	48.8	14	34.1	4.17
Z1.11	1	2.4	1	2.4	8	19.5	18	43.9	13	31.7	4
Z1.12	0	0	1	2.4	9	22	21	51.2	10	24.4	3.98
Z1.13	0	0	1	2.4	9	22	19	46.3	12	29.3	4.02
Z1.14	0	0	1	2.4	5	12.2	19	46.3	18	39	4.46
Z1.15	0	0	0	0	4	9.8	22	53.7	15	36.6	4.27
Rata-rata											4.22

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa variabel *subjective well-being* (Z) dengan 3 indikator yaitu *life satisfaction*, *positive affect*, dan *negative affect*,

memiliki 15 item pertanyaan. Pada variabel *subjective well-being* item yang dipersepsikan paling tinggi adalah memiliki perasaan cemas apabila dinilai tidak kompeten oleh perusahaan (Z1.14) dengan nilai rata-rata sebesar 4.46 dengan rata-rata variabel *subjective well-being* sebesar 4.22.

3. Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.4
Distribusi Frekuensi Variabel kinerja Karyawan (Y)

Item	Kinerja Karyawan (Y)										Mean
	STS		TS		N		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1.1	0	0	0	0	1	2.4	21	51.2	19	46.3	4.44
Y1.2	0	0	0	0	1	2.4	24	58.5	16	39	4.37
Y1.3	0	0	0	0	5	12.2	23	56.1	13	31.7	4.2
Y1.4	0	0	0	0	3	7.3	26	63.4	12	29.3	4.22
Y1.5	0	0	0	0	4	4.8	20	48.8	17	41.5	4.32
Y1.6	0	0	0	0	4	9.8	20	48.8	17	41.5	4.32
Y1.7	0	0	1	2.4	7	17.1	20	48.8	13	31.7	4.1
Y1.8	0	0	0	0	6	14.6	20	48.8	15	36.8	4.22
Y1.9	0	0	0	0	5	12.2	19	46.3	17	41.5	4.29
Y1.10	0	0	0	0	7	17.1	20	48.8	14	34.1	4.17
Y1.11	1	2.4	1	2.4	8	19.5	18	43.9	13	31.7	4
Y1.12	0	0	1	2.4	9	22	21	51.2	10	24.4	3.98
Y1.13	0	0	1	2.4	9	22	19	46.3	12	29.3	4.02
Rata-rata											4.20

Sumber: Data diolah, 2022

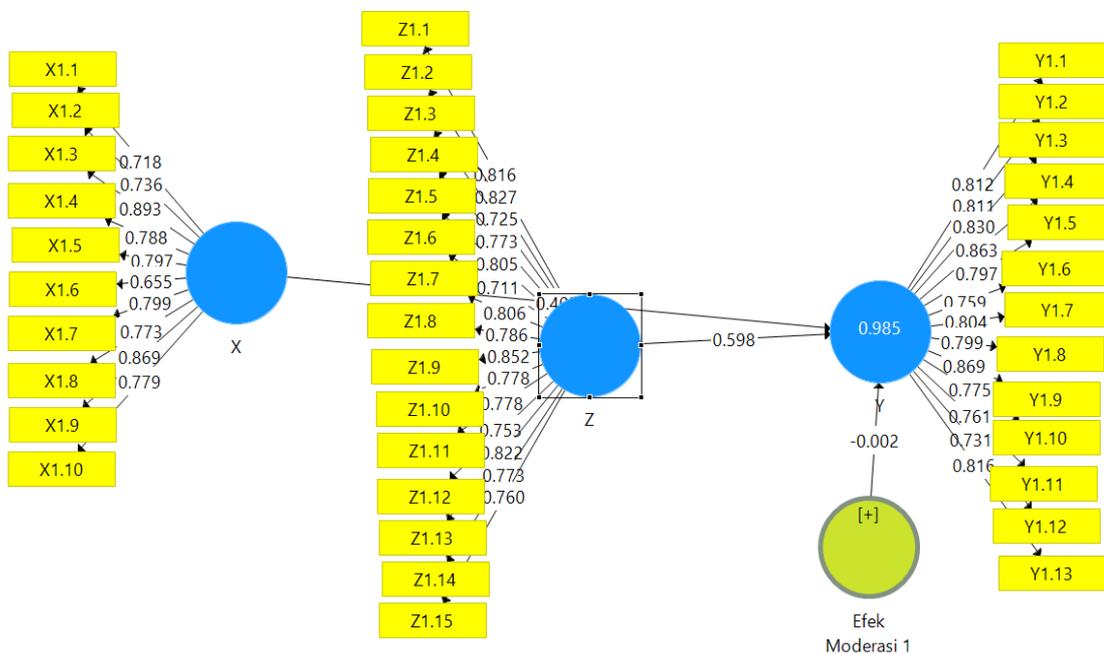
Berdasarkan tabel 4.4 diatas terlihat bahwa variabel kinerja karyawan (Y) dengan 5 indikator yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama dan terdapat 13 item pertanyaan. Pada variabel kinerja karyawan item yang dipersepsikan paling tinggi adalah banyaknya keluaran kerja yang dihasilkan sesuai dengan standar (Y1.1) dengan nilai rata-rata sebesar 4.44 dengan rata-rata variabel kinerja karyawan sebesar 4.20

4.2.3 Uji Partial Least Square (PLS)

Analisis Partial Least Square (PLS) bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel Stress Kerja (X), *Subjective Well Being* (Z), dan Kinerja Karyawan (Y).

4.2.3.1 Outer Model

Gambar 4.3
Hasil Output PLS Algorithm



Sumber: SmartPLS 2022

Berdasarkan hasil output PLS *algorithm* diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai yang menyajikan data nilai *loading factor*, *convergent validity*, dan *discriminant validity* yang bertujuan untuk mengetahui signifikan kelayakan data pada suatu penelitian. Gambar diatas mengindikasikan bahwa semua indikator pembentuk variabel stress kerja, *subjective well-being*, dan kinerja karyawan sudah valid dan terdapat keterkaitan yang baik antara indikator dengan masing-

masing konstruk karena telah memenuhi kriteria yakni *loading factor* konstruk harus >0.60 . Berdasarkan gambar 4.1, maka didapat nilai sebagai berikut:

Tabel 4.4
Validitas dan realibilitas konstruk

Variabel	Cronsbach's Alpha	Rho_A	Reliabilitas Komposit	AVE
Stress Kerja	0.929	0.934	0.940	0.614
Subjective Well Being	0.954	0.955	0.959	0.645
Kinerja Karyawan	0.955	0.957	0.960	0.616

Sumber: Output SmartPLS,2022

Berdasarkan tabel 4.5 diperoleh *cronsbach alpha* dan *composite reliability* telah memenuhi kriteria karena telah >0.6 dan *convergent validity* dapat dilihat pada nilai *average Varian Extracted (AVE)* yang telah memenuhi kriteria karena telah >0.6 . agar lebih valid disajikan uji validitas sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Berdasarkan convergent validity suatu variabel dianggap valid dengan melakukan uji yang melihat nilai loading factor atau *outer loading*. Suatu variabel dinyatakan memenuhi *convergent validity* apabila nilai *outer loading* pada semua indikator variabel dalam penelitian ini memiliki nilai $>0,60$. Berikut adalah nilai *outer loading* pada setiap indikator dalam penelitian

Tabel 4.5
Outer Loading

Variabel	Item	Koefisien Korelasi	Keterangan
Stress Kerja (X)	X1.1	0.718	Valid
	X1.2	0.736	Valid
	X1.3	0.893	Valid
	X1.4	0.788	Valid
	X1.5	0.797	Valid
	X1.6	0.655	Valid

	X1.7	0.799	Valid
	X1.8	0.773	Valid
	X1.9	0.869	Valid
	X1.10	0.779	Valid
<i>Subjective Well Being (Z)</i>	Z1.1	0.816	Valid
	Z1.2	0.827	Valid
	Z1.3	0.725	Valid
	Z1.4	0.773	Valid
	Z1.5	0.805	Valid
	Z1.6	0.711	Valid
	Z1.7	0.806	Valid
	Z1.8	0.786	Valid
	Z1.9	0.852	Valid
	Z1.10	0.778	Valid
	Z1.11	0.778	Valid
	Z1.12	0.753	Valid
	Z1.13	0.822	Valid
	Z1.14	0.773	Valid
	Z1.15	0.76	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0.812	Valid
	Y1.2	0.811	Valid
	Y1.3	0.83	Valid
	Y1.4	0.863	Valid
	Y1.5	0.797	Valid
	Y1.6	0.759	Valid
	Y1.7	0.804	Valid
	Y1.8	0.799	Valid
	Y1.9	0.869	Valid
	Y1.10	0.775	Valid
	Y1.11	0.761	Valid
	Y1.12	0.731	Valid
	Y1.13	0.816	Valid

Sumber: Output SmartPLS,2022

Berdasarkan tabel 4.5 diketahui nilai koefisien terhadap masing-masing variabel, yakni variabel Stress Kerja (X), *Subjective Welll Being (Z)*, dan kinerja karyawan (Y). Dimana hasil uji validitas masing-masing variabel menunjukkan >0.60, untuk ukuran *discriminant validity* dapat dilihat melalui nilai *cross loading* dan membandingkan dengan akar AVE dengan korelasi antar konstruk.

Tabel 4.6
Nilai discriminat validity (Cross Loading)

	Efek Moderasi	Stress Kerja	Subjective Well Being	Kinerja Karyawan
X*Z	1000	-0.019	-0.028	-0.032
X1.1	-0.094	0.718	0.682	0.636
X1.2	0.160	0.736	0.731	0.753
X1.3	0.030	0.893	0.863	0.804
X1.4	-0.045	0.788	0.812	0.816
X1.5	0.074	0.797	0.845	0.827
X1.6	0.055	0.655	0.594	0.599
X1.7	-0.015	0.799	0.737	0.773
X1.8	-0.046	0.773	0.725	0.731
X1.9	0.188	0.869	0.869	0.852
X1.10	-0.062	0.779	0.759	0.711
Z1.1	-0.045	0.788	0.812	0.816
Z1.2	0.074	0.797	0.845	0.827
Z1.3	-0.044	0.656	0.651	0.725
Z1.4	-0.015	0.799	0.737	0.773
Z1.5	-0.149	0.752	0.797	0.805
Z1.6	-0.062	0.779	0.759	0.711
Z1.7	-0.033	0.766	0.804	0.806
Z1.8	-0.019	0.781	0.799	0.786
Z1.9	-0.188	0.869	0.869	0.852
Z1.10	-0.023	0.734	0.775	0.778
Z1.11	0.015	0.699	0.761	0.778
Z1.12	0.160	0.736	0.731	0.753
Z1.13	0.044	0.787	0.816	0.827
Z1.14	-0.057	0.682	0.720	0.773
Z1.15	-0.014	0.688	0.701	0.760
Y1.1	-0.045	0.788	0.812	0.816
Y1.2	0.082	0.774	0.811	0.784
Y1.3	-0.089	0.843	0.830	0.793
Y1.4	0.030	0.893	0.863	0.804
Y1.5	-0.149	0.752	0.797	0.805
Y1.6	-0.062	0.779	0.759	0.711
Y1.7	-0.033	0.766	0.804	0.806
Y1.8	-0.019	0.781	0.799	0.786
Y1.9	-0.188	0.869	0.869	0.852
Y1.10	-0.023	0.734	0.775	0.778
Y1.11	0.015	0.699	0.761	0.778
Y1.12	0.160	0.736	0.731	0.753
Y1.13	0.044	0.787	0.816	0.822

Sumber: Output SmartPLS,2022

Berdasarkan tabel 4.9 dapat disimpulkan bahwa nilai dari cross loading pada setiap indikator memiliki nilai yang lebih besar dari nilai cross loading yang ada pada variabel laten lainnya dengan nilai >0.5 . Hal ini menandakan bahwa hasil instrument penelitian ini secara diskriminan dianggap valid.

Selain itu langkah untuk menguji *discriminant validity* dapat dilakukan dengan melihat *average variance extracted (AVE)* dan membandingkan dengan korelasi antar konstruk. Dalam hal ini dapat dikatakan variabel memiliki *discriminant validity* yang baik.

Tabel 4.7
Hasil Uji Antar Konstruk

	Efek Moderasi	Stress Kerja	<i>Subjective Well Being</i>	Kinerja Karyawan
Efek Moderasi	1000			
X	-0.019	0.784		
Y	-0.026	0.979	0.803	
Z	-0.032	0.963	0.986	0.785

Sumber: Output SmartPLS,2022

Tabel 4.8
Hasil Nilai AVE

Variabel	AVE
Stress Kerja	0.614
<i>Subjective Well Being</i>	0.645
Kinerja Karyawan	0.616

Sumber: Output SmartPLS,2022

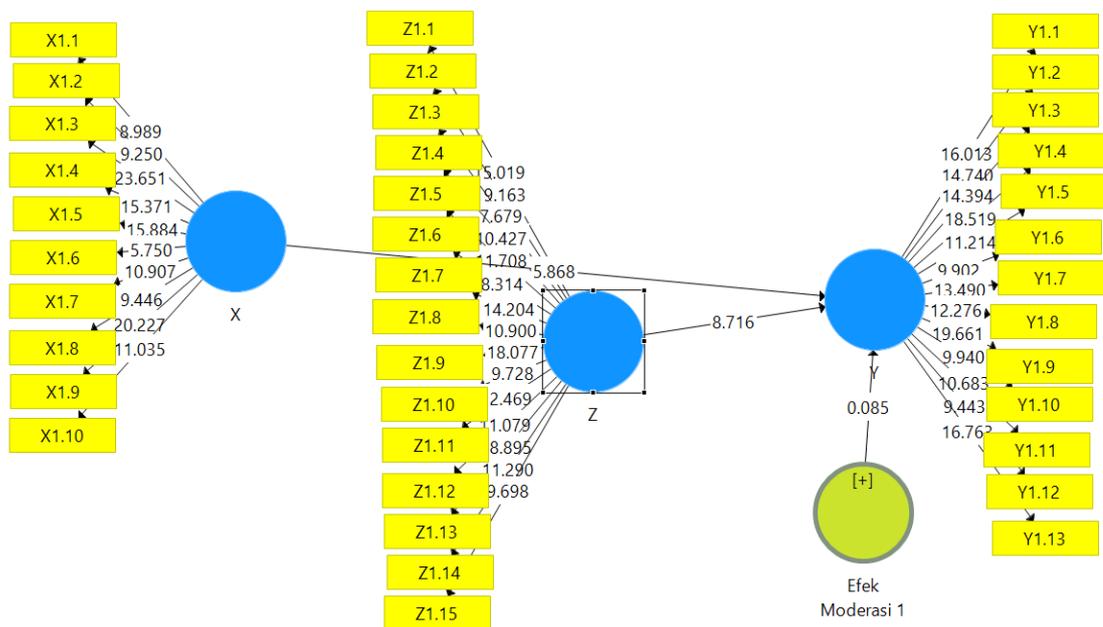
Berdasarkan tabel 4.8 dapat disimpulkan bahwa indikator memiliki nilai AVE >0.05 . Dimana nilai AVE stress kerja 0.614, AVE *Subjective Well Being* 0.645, dan AVE Kinerja Karyawan 0.616.

4.2.3.2 Evaluasi Model Struktural

Pengujian *inner model* bertujuan untuk melihat hasil evaluasi model struktural khususnya signifikan dari variabel responden yang mempengaruhi variabel dependennya. Pada nilai *inner model* atau *model path coefficient* akan menunjukkan tingkat signifikan dalam pengujian hipotesis. Model struktural dievaluasi dengan R² yang digunakan untuk mengukur variansi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Uji model struktural ini dapat dilihat dari nilai t statistic yang mencerminkan oleh tabel *path coefficients*.

4.2.3.2.1 Inner Model

Gambar 4.4
Hasil Output Bootstrapping



Sumber: Output SmartPLS, 2022

Tabel 4.9
Total Effect (Means, STDEC,T-Values)

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik	P Value	Keterangan
Stress Kerja > Kinerja Karyawan	0.403	0.401	0.069	5.868	0.000	Siginifikan
<i>Subjective Well Being</i> > Kinerja Karyawan	0.598	0.600	0.069	8.716	0.000	Siginifikan

Sumber: Output SmartPLS,2022

Berdasarkan hasil tabel 4.9, maka dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan PT Albasia Berkah Mandiri memiliki nilai P Value yang didapatkan bernilai positif yaitu 0.000 dan T statistic 5.868. nilai tersebut dapat dilakukan bahwa variabel stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka H1 diterima.
2. Pengaruh *subjective well being* terhadap kinerja karyawan PT Albasia Berkah Mandiri memiliki nilai P Value yang didapatkan bernilai positif yaitu 0.000 dan T statistic 8.716. nilai tersebut dapat dilakukan bahwa variabel *subjective well being* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka H2 diterima.

4.2.3.3 Hasil Uji Moderasi

Tabel 4.10
Hasil Uji Efek Moderasi

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik	P Value	Keterangan
Efek moderasi > Kinerja Karyawan	-0.002	-0.004	0.018	0.085	0.952	Tidak Siginifikan

Sumber: Output SmartPIS,2022

Berdasarkan hasil tabel 4.10, maka dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Stress Kerja memiliki nilai T statistic sebesar 0.085, setelah dimoderasi *subjective well-being* dan didapat P Value sebesar 0.952. Nilai tersebut tidak memenuhi parameter yang telah ditetapkan, sehingga dapat disimpulkan setelah adanya total efek moderasi maka variabel *subjective-well being* tidak mampu memenuhi hubungan stresss kerja terhadap kinerja karyawan, Maka H3 ditolak.

4.2.3.3 Goodnes Of Fit Model

Goodness of Fit Model digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independent terhadap variabel dependent. Untuk mengukur sejauh mana model prediksi ini baik, maka dapat melakukan evaluasi independent terhadap variabel dependen.

Tabel 4.11
Hasil R Square

	R Square	Adjust R Square
Kinerja Karyawan	0.985	0.983

Sumber: Output SmartPLS,2022

Dari tabel 4.11 menunjukkan R Square variabel kinerja memiliki nilai 0.985 atau 98.5%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan mampu dijelaskan yakni sebesar 98.5%, sedangkan sisa presentasinya sebesar 1.5% merupakan distribusi lainnya yang tida menjadi bagian dalam penelitian ini.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

4.3.1 Pengaruh Stress Kerja terhadap kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan SmartPLS, diperoleh hasil bahwa stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Albasia Berkah Mandiri. Hasil analisis menyatakan variabel stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana semakin tinggi stress kerja karyawan maka akan menjadikan kinerja karyawan menjadi rendah. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wartono (2017), Krisnawati & Lestari (2018), Tsalasah, et al., (2019) serta Kitole, et al., (2019) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Robbins & Coulter (2010:16) pengertian dari stres ialah reaksi negatif individu yang mengalami tekanan berlebih yang dibebankan kepada mereka akibat tuntutan yang terlampau banyak. Sedangkan stres pada pekerjaan (*job stress*) ialah pengalaman stress yang berhubungan dengan pekerjaan, (King, 2010:277). Berdasarkan deskripsi responden yang berkaitan dengan item yang menyatakan bahwa karyawan merasa jam kerja diluar jam kerja (lembur) memberatkan (X1.4), artinya penyebab stres pada karyawan PT Albasia Berkah Mandiri mengarah pada pekerjaan yang diberikan diluar jam kerja atau lembur. Hal ini dikarenakan bahan baku yang digunakan untuk membuat produk yang dihasilkan akan berjamur apabila memiliki sisa, makadari itu apabila terdapat sisa bahan baku maka akan diberlakukan lembur kepada karyawan untuk mengolah bahan baku agar tidak berjamur. Sehingga terdapat item yang paling dominan dalam membentuk pengaruh hubungan stress kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

Stres kerja yang diakibatkan jam kerja yang terlalu banyak termasuk dalam jenis stres yaitu distres, yaitu stres memunculkan efek yang membahayakan bagi individu yang mengalaminya. Bekerja secara terus-menerus akan meningkatkan risiko kecelakaan, menyebabkan stres, dan bahkan menyebabkan rasa sakit fisik. Budaya lembur cenderung kontraproduktif dalam mencapai tujuan menyelesaikan lebih banyak pekerjaan. Padahal dalam kenyatannya lembur dapat mengurangi produktivitas dan bisa mengurangi kesehatan fisik karena tubuh terlalu lelah. Jika seseorang mengalami kelelahan maka ia gampang terserang stres. Kelelahan juga menyebabkan seseorang mudah terserang penyakit. Pada dasarnya Allah SWT tidak menyukai sesuatu yang berlebihan, karena sesuatu yang berlebihan itu bukanlah hal yang baik. Dalam hal ini termasuk bekerja yang berlebihan karena mengakibatkan efek negatif baik secara fisik maupun emosi.

Dalam Islam disebutkan bahwa stres merupakan cobaan dari Allah yang tidak dapat dihindari. Stress dapat menyerang siapapun termasuk karyawan yang bekerja dibawah tekanan perusahaan. Maka, menyiapkan sikap dan perilaku mengelola stress adalah langkah terbaik untuk menangkal akibat dari stress. Untuk mengatasi atau mengurangi stress maka dapat dilakukan dengan lebih mendekatkan diri kepada Allah SWT dengan cara shalat, berdoa, dzikir, dan membaca Al-Qur'an agar hati lebih terasa damai dan tentram.

Islam juga mengajarkan bahwa manusia senantiasa harus berniat ikhlas dalam berusaha agar usaha kita tinggi di mata Allah SWT serta merasa tenang apabila hasil dari usaha yang dilakukan tidak sesuai harapan sehingga tidak mengalami stres. Selalu berfikir positif dengan cara bersyukur dan sabar serta ikhlas dalam

menjalani kehidupan sehari-hari dan juga lebih berserah diri kepada Allah SWT, karena pada dasarnya manusia yang beriman adalah manusia yang memiliki derajat paling tinggi. Sebagaimana yang telah digariskan dalam surat Ali ‘Imron ayat 139, yaitu:

وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزِنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ

Artinya: “Janganlah kamu bersikap lemah, dan janganlah (pula) kamu bersedih hati, Padahal kamulah orang-orang yang paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang-orang yang beriman”.

4.3.2 Pengaruh *Subjective Well Being* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan SmartPLS, diperoleh hasil bahwa *subjective well-being* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Albasia Berkah Mandiri. Hasil analisis menyatakan variabel *subjective well-being* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana semakin rendah *subjective well-being* yang dimiliki oleh karyawan maka kinerja karyawan yang dihasilkan semakin buruk. Sebaliknya, apabila *subjective well-being* yang dimiliki karyawan tinggi maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tsalasah, et al., (2019), Tandiyono (2020), Tovan & Rauv (2020) yang menyatakan bahwa *subjective well-being* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Individu dikatakan mempunyai tingkat kesejahteraan subjektif yang tinggi bila merasakan lebih banyak emosi yang menyenangkan daripada emosi yang tidak menyenangkan, (Diener, 2009 dalam Filsafati & Ratnaningsih, 2016). Artinya, pekerjaan tidak akan selesai tepat waktu apabila *subjective well-being* rendah.

Kesehatan fisik dan mental juga akan terganggu. Hal ini menyebabkan kinerja karyawan menjadi rendah. Berdasarkan nilai deskripsi responden pada item yang menyatakan bahwa karyawan memiliki tingkat kecemasan yang tinggi apabila dinilai tidak kompeten oleh perusahaan (Z1.14), artinya karyawan PT Albasia Berkah mandiri merasa cemas jika belum berkontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sehingga terdapat item yang paling dominan dalam membentuk pengaruh hubungan *subjective well-being* terhadap variabel kinerja karyawan.

Perasaan cemas merupakan perasaan negatif yang dimiliki oleh seseorang. Perasaan cemas yang dimiliki oleh karyawan dari PT Albasia Berkah Mandiri diakibatkan oleh rasa cemas apabila di nilai tidak kompeten oleh perusahaan. Akibatnya, dapat dikatakan bahwa rata-rata *subjective well-being* yang dimiliki karyawan pada PT Albasia Berkah Mandiri terbilang rendah. Hal ini dikarenakan karyawan belum memiliki kontrol diri yang baik saat bekerja. Apabila seseorang memiliki kontrol yang baik terhadap rasa marah, mempunyai hubungan baik dengan orang lain, serta produktif dalam bekerja maka dapat menolong untuk mengembangkan kemampuan hubungan interpersonal yang baik dan menciptakan kepribadian yang sehat.

Menurut Pusat Pengkajian dan Pengembangan Ekonomi Islam (2008 dalam Sardar, 2016) terpenuhinya kebutuhan fisik dari rizqi yang halal, hidup sehat secara jasmani dan rohani, keberkahan rizqi yang diterima, keluarga yang sakinah mawaddah wa rahmah, rasa cinta kasih, ridha dengan apa yang diberikan Allah kepadanya serta merasa bahagia ialah indikator kesejahteraan Islami. Tolak ukur kesejahteraan islam salah satunya ialah rizqi yang halal. Rizqi yang halal

didapatkan dari pekerjaan yang tidak menyimpang dari jalan Allah. Apabila seseorang sudah mendapat pekerjaan yang layak maka bisa dikatakan dia telah mendapat kesejahteraan subjektif. Maka itu bisa disebut dengan nikmat. Dengan ini manusia harus selalu bersyukur atas segala nikmat yang diberikan di dunia termasuk pekerjaan. Dapat disimpulkan bahwa terpenuhinya kebutuhan spiritual juga merupakan tolak ukur kesejahteraan dalam Islam, bukan hanya tentang terpenuhinya kebutuhan materi saja. Hal ini sesuai dengan Q.S. Hud Ayat 10 yang berbunyi:

وَلَئِنْ أَدْفُنْهُ نِعْمَاءَ بَعْدَ ضِرَاءٍ مَسْتَهْ لَيَقُولَنَّ ذَهَبَ السَّيِّئَاتُ عَنِّي ۖ إِنَّهُ لَفَرِحٌ فَخُورٌ*

Artinya: “Dan jika Kami berikan kebahagiaan kepadanya setelah ditimpa bencana yang menimpanya, niscaya dia akan berkata, “Telah hilang bencana itu dariku.” Sesungguhnya dia (merasa) sangat gembira dan bangga”.

4.3.3 Peran *Subjective Well Being* dalam Memoderasi Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan SmartPLS, diperoleh hasil bahwa variabel moderasi *subjective well-being* tidak dapat memoderasi hubungan antara stress kerja terhadap kinerja karyawan PT Albasia Berkah Mandiri. Hasil analisis menyatakan variabel *subjective-well being* tidak berpengaruh dalam memoderasi hubungan stress kerja terhadap kinerja karyawan, artinya *subjective well being* tidak mampu untuk memoderasi stres kerja terhadap kinerja karyawan, atau dengan kata lain *subjective well-being* bukan variabel moderat, sehingga variabel *subjective well-being* tidak bisa memperkuat atau memperlemah stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Menurut Handoko (dalam Tandiyono, 2020) kinerja adalah bagaimana seseorang tersebut dituntut untuk dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk menciptakan kinerja karyawan yang baik diperlukan *subjective well-being* untuk mengontrol emosi dan kondisi psikologis karyawan agar tidak stress saat bekerja. Karena jika karyawan dalam suatu perusahaan memiliki *subjective well-being* yang rendah maka akan menyebabkan emosi negative lebih mendominasi daripada emosi positif. Jika emosi negative lebih mendominasi daripada emosi positif maka kemungkinan besar akan terjadi stress kerja. Jika karyawan mengalami stress kerja maka kinerja akan menurun.

Dalam Islam bekerja merupakan sebuah kewajiban. Perintah untuk bekerja sangat tegas, dimana seseorang akan eksis didepan sesama masyarakat, Rasulullah bahkan Allah SWT (Nurjihad, 1995). Sebagaimana Allah telah berfirman dalam surat At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ ۙ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan"

Adapun penjelasan hadits dari Ibnu Majah Nomor 2437 tentang kinerja, yang berbunyi:

حَدَّثَنَا أَبُو عَمْرٍو حَفْصُ بْنُ عَمْرٍو حَدَّثَنَا عَبْدُ الرَّحْمَنِ بْنُ مَهْدِيٍّ حَدَّثَنَا سَلِيمُ بْنُ
حَيَّانَ سَمِعْتُ أَبِي يَقُولُ سَمِعْتُ أَبَا هُرَيْرَةَ يَقُولُ نَشَأْتُ يَتِيمًا وَهَاجَرْتُ مِسْكِينًا وَكُنْتُ

أَجِيرًا لِابْنَةِ عَزْرَوَانَ بِطَعَامِ بَطْنِي وَعُقْبَةِ رَجُلِي أَحْطَبُ لَهُمْ إِذَا نَزَلُوا وَأَحْدُو لَهُمْ إِذَا رَكِبُوا
فَالْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي جَعَلَ الدِّينَ قَوَامًا وَجَعَلَ أَبَا هُرَيْرَةَ إِمَامًا

Artinya: Telah menceritakan kepada kami Muhammad bin Abdul A'la Ash Shan'ani berkata, telah menceritakan kepada kami Al Mu'tamir bin Sulaiman dari Bapakny dari Hanasy dari Ikrimah dari Ibnu Abbas ia berkata, "Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam tertimpa kekurangan, dan sampailah berita itu kepada Ali. Kemudian Ali keluar mencari kerja dan menghasilkan sesuatu hingga ia dapat memberi makanan kepada Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam. Lalu ia datang ke sebuah kebun milik yahudi, dia menyiram tanamannya sebanyak tujuh belas ember dengan perhitungan setiap ember satu kurma. Orang yahudi itu kemudian memilihkan tujuh belas kurma Ajwah untuknya, setelah itu dia membawa kurma tersebut kepada Nabi shallallahu 'alaihi wasallam."

Berdasarkan hadist di atas dapat disimpulkan bahwa setiap individu harus mencari tahu apa kekurangan yang ada dalam dirinya. Setelah mengetahui kekurangan yang dimiliki, maka ia dapat mencari pekerjaan yang cocok dan layak serta sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Dengan begitu, pekerjaan yang dilakukan tidak memberikan beban dan juga individu yang menjalankan pekerjaannya tidak merasa tertekan. Perasaan nyaman saat menjalankan pekerjaan adalah keutamaan dalam bekerja. Karena jika seseorang nyaman dan tidak tertekan dengan pekerjaannya maka kinerja yang dihasilkan akan baik.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa bekerja merupakan ibadah yang ada di dunia. Bekerja bukan hanya untuk mememnuhi kebutuhan sehari-hari, melainkan juga untuk tabungan saat di akhirat nanti. Pekerjaan yang sesuai dengan syariat Islam akan dihitung ibadah, upah dari pekerjaan yang dihasilkan bisa digunakan untuk melakukan sedekah dan zakat.

Keutamaan saat bekerja adalah memiliki rasa nyaman dalam lingkungan kerja dan tidak merasakan tekanan yang berlebihan agar kinerja yang dihasilkan sesuai

dengan standar perusahaan. Memahami tubuh diri sendiri agar bekerja sesuai dengan kemampuan tubuh dan tidak memaksakan untuk bekerja secara terus menerus serta bisa mengontrol emosi adalah kunci untuk bisa mencapai produktivitas kerja yang baik. Dalam hal ini dibutuhkan pengertian dan kerja sama yang baik dari pimpinan serta rekan kerja agar saling memahami antar satu sama lain.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penjelasan sebelumnya dan didasarkan pada fenomena kondisi, hasil, serta pembahsan penelitian, maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Albasia Berkah Mandiri. Artinya, semakin tinggi stress kerja yang dialami karyawan maka kinerja karyawan akan semakin menurun. Hal ini diakibatkan oleh jam kerja berlebih atau lembur yang dibebankan kepada karyawan, sehingga karyawan merasa stres saat bekerja.
2. *Subjective well-being* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Albasia Berkah Mandiri. Artinya, pekerjaan tidak akan selesai tepat waktu apabila *subjective well-being* rendah dikarenakan kesehatan fisik dan mental terganggu. Hal ini menunjukkan bahwa emosi yang dimiliki karyawan didominasi oleh emosi negatif, yaitu perasaan cemas. Karyawan merasa cemas apabila dinilai belum kompeten oleh perusahaan dalam melakukan pekerjaan.
3. *Subjective well-being* tidak dapat memoderasi hubungan stress kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya, *subjective well-being* tidak mampu menjadi perantara antara stress kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga, variabel *subjective well-being* tidak bisa memperkuat atau memperlemah variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan beberapa temuan penting dalam penelitian, saran yang bisa disampaikan antara lain:

1. Bagi Instansi

PT Albasia Berkah Mandiri diharapkan untuk memperhatikan stress kerja yang dialami oleh karyawan secara fisik atau non fisik yang menyebabkan kinerja menjadi menurun. Penyebab stres kerja karyawan pada PT Albasia Berkah Mandiri didominasi oleh jam kerja diluar jam kerja atau lembur. Untuk mengurangi stres dalam hal ini PT Albasia Berkah Mandiri dapat menerapkan *Standard Operasional Prosedur* (SOP) dengan membagi jam kerja karyawan berdasarkan *shift* kerja agar jam kerja karyawan lebih teratur, sehingga dapat mengurangi tekanan yang diakibatkan oleh tuntutan berlebih pada jam kerja karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan bisa meneliti lebih dalam tentang pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan yang di moderasi oleh *subjective well-being*. Peneliti selanjutnya juga diharapkan dapat menggunakan variabel lain seperti kompensasi, kepuasan kerja, yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan menggunakan metode analisis data yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an dan Terjemahannya

Abdillah, W., & Hartono, J. (2015). *Partial Least Square (PLS): Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) Dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: ANDI

Afriza, R. (2020). Citizenship Behavior dengan Subjective Well Being pada Guru SMK Pancabudi Medan. *Tesis*.

Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *JIAGANIS*, 3(2), 1-17.

Al-Mahali, Imam Jalaluddin dan As-Suyuti. *Tafsir Jalalain Berikut Asbabun Nuzul (Jilid 1)*. Sinar Baru Algensindo: 2008.

Amalia, U. R., dkk. (2016). Pengaruh Stress Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 4.

Ariati, J. (2010). Subjective Well-Being (Kesejahteraan Subjektif) Dan Kepuasan Kerja Pada Staf Pengajar (Dosen) Di Lingkungan Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro. *Jurnal Psikologi Undip*, 8(2), 117-123.

Asih, G. Y., Widhiastuti, H. & Dewi, R. (2018). *Stress Kerja*. Semarang: Semarang University Press.

Bangun, W. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Cahyana, I Gedhe Suda & Jati, I Ketut. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 18(2), 1314-1342.

Cristhy, N. A. & Amalia, S. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan The Influence of Job Stress on Employees Job Performance. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, 3(2), 74-83.

Darmayanti, N. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Faktor Lingkungan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Independen (Studi Pada Auditor Independen Kantor Akuntan Publik Di Surabaya). *Journal of Management and Accounting*, 1(1), 55-69.

Dewi, K. S. (2012). *Kesehatan Mental*. Semarang: UPT Undip.

Diener, E., Pressman, S.D, Hunter, J. & Delgado-Chase, D. (2017). If, why, and when Subjective well – being influences health, and future needed research. *Applied Psychology: Health and Well – Being*, 9(2).

- Filsafati, A. N. & Ratnaningsih, I. Z. (2016). Hubungan Antara Subjective Well-Being Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. Jateng Sinar Agung Sentosa Jawa Tengah & DIY. *Jurnal Empati*, 5(4), 757-764.
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS). Edisi 4*. Semarang: Badan Penerbit Universitas.
- Gomes, S. A. & Izzati, U. A. (2021). Hubungan antara Optimisme dengan Subjective Well-Being pada Karyawan. *Jurnal Psikologi*, 8(4), 1-13.
- Handoko, H. T. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasanah, M. (2019). Stres dan Solusinya dalam Perspektif Psikologi dan Islam. *Jurnal Ummul Qura*, 8(1), 104-116.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hidayati, N. & Trisnawati, D. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja terhadap Turnover Intentions Karyawan Bag. Marketing PT. Wahana Sahabat Utama. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1). <https://doi.org/10.26533/eksis.v11i1.27>
- Kahpi, H. S., Khurosaini, A., & Suhendra, I. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kompetensi sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Lebak). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*, 1(1), 1-10.
- King, Laura, A. (2010). *Psikologi Umum. Sebuah Pandangan Apresiatif. Buku 2. Alih Bahasa: Brian Marwensdy*. Jakarta: Salemba Humanika
- Kitole, A. M., Idua, M., & Matata, K. (2019). Effect of Work Stress on Employee Performance in the Public Sector in Kenya: A Case of the National Treasury. *International Journal of Business & Law Research*, 7(4), 8-28.
- Krisnawati, S. & Lestari, Y. T. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3. 285-292.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi. Alih bahasa: Vivin Andhika Yuwono, Sekar Purwanti, Arie P, dan Winong Rosari*. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya

- Mardani. (2011). *Ayat-Ayat dan Hadist Ekonomi Syariah*. Jakarta: Rajawali Press.
- Muis, M., Na'iem, M. F., Arsin, A. A., Darwis, A. M., Thamrin, Y., & Hans, N. A. P. (2021). The Effect of Multiple Role Conflict and Work Stress on the Work Performance of Female Employees. *Gac Sanit*, 35(S1), S90-S93. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2020.12.025>
- Nurjihad. (1995). Apresiasi Islam Tentang Kerja. *Jurnal Hukum*, 3(1)
- Puspita, A. F. W. (2018). Pengaruh Subjective Well-Being Terhadap Kinerja Karyawan PT TA Witel Jember. *Skripsi*.
- Qardhawi, Yusuf. (1995). *Al Iman Wa al Hayah*, Beirut: Muassasah Risalah
- Rizwan, M. (2014). Antecedents of Job Stress and its impact on Job Performance and Job Satisfaction. *International Journal of Learning & Development*, 4(2), 187-203.
- Robbins, S. P. & Coulter, M. (2010). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga
- Sardar, et al. (2016). Kesejahteraan Dalam Perspektif Islam Pada Karyawan Bank Syariah. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan*, 3(5), 391-401.
- Singarimbun, M & Effendi, S. (2011). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3S
- Siskadillah. (2019). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sinjai. *Skripsi*.
- Soedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Soeseno, SP Attang & Putri, Fitri Athalia (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Pro Sistimika Automasi. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 21(3), 261-274.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyanto, A.S. & Maharani, V. M. (2013). *Metode Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuisisioner, dan Analisis Data*. Malang: UIN-Malang Press.

- Supriyanto, A. S. & Ekowati, V. M. (2019). *Riset Manajemen SDM; Untuk Skripsi, Tesis, Disertasi dan Dilengkapi dengan Contoh Artikel Jurnal*. Malang: PT Citra Intan Selaras.
- Tandiyono, T. E. (2020). Peranan Subjective Well-Being Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 5(1), 59-72.
- Tovan, T., & Rauv, R. (2020). Pengaruh Subjective Well-Being dan Psychological Capital terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Morowali. *Jurnal Mirai Management*. 6(1), 137 <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai>
- Tsalasah, E. F., Noermijati., & Ratnawati, K. (2019). The Effect Of Work Stress On The Performance Of Employees Psychological Well-Being And Subjective Well-Being (Study at PT. Global Insight Utama Bali Area). *Management and Economic Journal*, 3(1), 95-107. <https://doi.org/10.18860/mec-j.v0i2.5570>
- Waluyo, M. (2009). *Psikologi Teknik Industri*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wartono, T. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study pada Karyawan Majalah Mother and Baby). *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2), 41-55. <http://dx.doi.org/10.32493/jk.v4i2.y2017.p%25p>
- Wijayaningsih, K. S. (2014). *Psikologi Keperawatan*. Jakarta: Trans Info Media.
- Wiyono, G. (2011). *Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS. 17.0 & Smart PLS 2.0*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN
- Yunia, N. (2017). Manajemen dan Kinerja Karyawan ditinjau dalam Persepektif Islam. *Jurnal Aksioma Ad-Diniyah*, 5(1), 31-58.
- Yuwono, S. (2010). Mengelola Stres dalam Perspektif Islam dan Psikologi. *Jurnal Psycho Idea*, 8(2), 14-26.

Lampiran 1.

KUESIONER PENELITIAN

Bapak/Ibu/Saudara/I yang saya hormati,

Saya Adellia Cindrawati S, mahasiswa jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang sedang mengadakan penelitian mengenai stres kerja, kinerja karyawan dan *subective well being*. Dimohon kesediaan dan keikhlasan Bapak/Ibu/Saudara/I untuk mengisi kuesioner penelitian dibawah ini. Segala bentuk isian atau jawaban responden dijamin kerahasiaannya.

IDENTITAS RESPONDEN

Petunjuk pengisian: Berilah tanda (√) pada salah satu alternatif jawaban yang sesuai dengan keadaan sebenarnya.

1. Usia

< 25 th 25-35 th >35 th

2. Jenis kelamin

Laki – laki Perempuan

3. Lama bekerja

<1 th 1-5 th >5 th

4. Pendidikan terakhir

SMA Diploma Sarjana (S1)
 Lainnya.....

PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda (√) yang sesuai dengan keadaan yang Bapak/Ibu/Saudara/I rasakan selama bekerja pada tempat kerja Bapak/Ibu/Saudara/I. Terdapat lima jawaban atau respon menjawab sebagai berikut:

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

N = Netral

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

Kuesioner Stres Kerja

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya merasa target dan tuntutan perusahaan terlalu tinggi					
2.	Saya merasa tertekan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan					
3.	Saya telah bekerja sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan					
4.	Saya merasa jam kerja di luar jam kerja normal (lembur) memberatkan saya					
5.	Saya merasa peran yang saya terima pada pekerjaan ini sering bertentangan satu sama lain					
6.	Saya merasa keberhasilan pegawai lain menjadi pesaing kinerja saya					
7.	Saya merasa alur perintah struktur organisasi tumpang tindih menjadi ketidaknyamanan kerja					
8.	Sikap pimpinan dan tekanan kerja menjadikan iklim dalam perusahaan relative tidak kondusif					
9.	Saya merasa hubungan komunikasi antara atasan dengan rekan sekerja kurang efektif					
10	Saya merasa supervisi kurang maksimal dalam mengontrol bawahan untuk menyelesaikan pekerjaan					

Kuesioner Kinerja Karyawan

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Jumlah pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan standar perusahaan					
2.	Saya dapat mengerjakan pekerjaan saya sesuai dengan target					
3.	Saya memperhatikan mutu dan kualitas saat bekerja					
4.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan tepat, rapi dan teliti					
5.	Saya merasa bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan					
6.	Saya akan mengulang pekerjaan jika saya merasa itu tidak sesuai dengan standar					
7.	Saya terbebani bila saya menunda pekerjaan (Handoyo & Setiawan, No. 8)					
8.	Saya harus menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
9.	Saya merasa terbebani jika bolos kerja					
10	Saya merasa terbebani jika saya tidak masuk kerja dan meninggalkan pekerjaan saya					
11	Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja karena komunikasi yang baik					
12	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja sehingga mudah bekerja sama					
13	Saya mudah berkomunikasi dengan rekan kerja sehingga dapat bekerja sama dengan baik					

Kuesioner *Subjective Well-Being*

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya merasa bersyukur dengan kehidupan masa lalu saya					
2.	Saya merasa puas dengan kehidupan saya saat ini					
3.	Saya selalu merasa tidak puas dengan pencapaian hidup saya saat ini					
4.	Saya merasa tidak puas dengan kehidupan saya pada masa lalu					
5.	Saya memiliki keinginan yang kuat untuk merubah kehidupan saya menjadi lebih baik					
6.	Saya sangat menginginkan agar dapat menikmati kepuasan hidup di masa depan					
7.	Bekerja adalah kegiatan yang membuat saya bahagia					
8.	Saya merasa bangga dengan pekerjaan saya saat ini					
9.	Saya merasa senang dengan kehidupan dan pekerjaan yang saya jalani saat ini					
10	Bekerja dapat membuat saya merasakan kasih sayang yang tulus dari orang lain					
11	Saya sangat merasa bersalah apabila saya tidak bisa menjadi karyawan yang berprestasi					
12	Saya akan merasa marah terhadap diri saya apabila belum bisa memberikan yang terbaik kepada perusahaan					
13	Saya merasa sedih apabila pekerjaan yang saya lakukan kurang kompeten					

14	Saya merasa cemas apabila di nilai belum kompeten oleh perusahaan					
15	Saya merasa stress apabila saya belum bisa memberikan yang terbaik untuk perusahaan					

4	4	4	5	4	4	4	4	5	5
5	4	5	5	5	4	4	4	5	5

Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z1.5	Z1.6	Z1.7	Z1.8	Z1.9	Z1.10	Z1.11	Z1.12	Z1.13	Z1.14	Z1.15
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5
4	4	3	4	5	4	3	5	5	3	2	4	3	4	5
4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4
4	4	3	4	4	4	2	3	4	3	3	4	4	3	3
4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4
5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	3	5	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4
4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5
5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4
4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	4	5	3	4	5	4	3	3	3	4
5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5
5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	1	2	2	2	4
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4

Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1.11	Y1.12	Y1.13
5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4
4	4	5	4	5	4	3	5	5	3	2	4	3
4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3
4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3
5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	4	4
4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5
5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3
4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	3	4	5	4	5	3	4	5	4	3	3
5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	1	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4
5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4

Lampiran 3

HASIL UJI PENELITIAN

Validitas dan Reliabilitas Konstruk

Matriks	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Kompo	
	Cronbach...	rho_A	Reliabilita...	Rata-rata...
Efek Mod...	1.000	1.000	1.000	1.000
X	0.929	0.934	0.940	0.614
Y	0.954	0.955	0.959	0.645
Z	0.955	0.957	0.960	0.616

Outer Loading

Matriks	Efek Mod...	X	Y	Z
X * Z	1.081			
X1.1		0.718		
X1.10		0.779		
X1.2		0.736		
X1.3		0.893		
X1.4		0.788		
X1.5		0.797		
X1.6		0.655		
X1.7		0.799		
X1.8		0.773		
X1.9		0.869		

Y1.1			0.812	
Y1.10			0.775	
Y1.11			0.761	
Y1.12			0.731	
Y1.13			0.816	
Y1.2			0.811	
Y1.3			0.830	
Y1.4			0.863	
Y1.5			0.797	
Y1.6			0.759	
Y1.7			0.804	
Y1.8			0.799	
Y1.9			0.869	

Outer Loading

 Matriks

	Efek Mod...	X	Y	Z
Z1.1				0.816
Z1.10				0.778
Z1.11				0.778
Z1.12				0.753
Z1.13				0.822
Z1.14				0.773
Z1.15				0.760
Z1.2				0.827
Z1.3				0.725
Z1.4				0.773
Z1.5				0.805
Z1.6				0.711
Z1.7				0.806
Z1.8				0.786
Z1.9				0.852

Validitas Diskriminan

	Kriteria Fornell-Larcker	Cross Loadings	Rasio Heterotrait-	
	Efek Mod...	X	Y	Z
X * Z	1.000	-0.019	-0.028	-0.032
X1.1	-0.094	0.718	0.682	0.636
X1.10	-0.062	0.779	0.759	0.711
X1.2	0.160	0.736	0.731	0.753
X1.3	0.030	0.893	0.863	0.804
X1.4	-0.045	0.788	0.812	0.816
X1.5	0.074	0.797	0.845	0.827
X1.6	0.055	0.655	0.594	0.599
X1.7	-0.015	0.799	0.737	0.773
X1.8	-0.046	0.773	0.725	0.731
X1.9	-0.188	0.869	0.869	0.852
Y1.1	-0.045	0.788	0.812	0.816
Y1.10	-0.023	0.734	0.775	0.778
Y1.11	0.015	0.699	0.761	0.778
Y1.12	0.160	0.736	0.731	0.753

Validitas Diskriminan

	Efek Mod...	X	Y	Z
Y1.13	0.044	0.787	0.816	0.822
Y1.2	0.082	0.774	0.811	0.784
Y1.3	-0.089	0.843	0.830	0.793
Y1.4	0.030	0.893	0.863	0.804
Y1.5	-0.149	0.752	0.797	0.805
Y1.6	-0.062	0.779	0.759	0.711
Y1.7	-0.033	0.766	0.804	0.806
Y1.8	-0.019	0.781	0.799	0.786
Y1.9	-0.188	0.869	0.869	0.852
Z1.1	-0.045	0.788	0.812	0.816
Z1.10	-0.023	0.734	0.775	0.778
Z1.11	0.015	0.699	0.761	0.778
Z1.12	0.160	0.736	0.731	0.753
Z1.13	0.044	0.787	0.816	0.822
Z1.14	-0.057	0.682	0.720	0.773
Z1.15	-0.014	0.688	0.701	0.760
Z1.2	0.074	0.797	0.845	0.827
Z1.3	-0.044	0.656	0.651	0.725
Z1.4	-0.015	0.799	0.737	0.773
Z1.5	-0.149	0.752	0.797	0.805
Z1.6	-0.062	0.779	0.759	0.711
Z1.7	-0.033	0.766	0.804	0.806
Z1.8	-0.019	0.781	0.799	0.786
Z1.9	-0.188	0.869	0.869	0.852

Validitas Diskriminan

	Efek Mod...	X	Y	Z
Efek Mod...	1.000			
X	-0.019	0.784		
Y	-0.028	0.979	0.803	
Z	-0.032	0.963	0.986	0.785

R Square

	R Square	Adjusted R Square
Y	0.985	0.983

Koefisien Jalur

	Sampel A...	Rata-rata...	Standar ...	T Statistik...	P Values
Efek Mod...	-0.002	-0.003	0.019	0.079	0.937
X -> Y	0.403	0.401	0.069	5.852	0.000
Z -> Y	0.598	0.601	0.069	8.714	0.000

Lampiran 4

BIODATA PENELITI

Nama : Adellia Cindrawati Sinta Nur Aini
Tempat, Tanggal Lahir : Malang, 03 Agustus 1999
Agama : Islam
Alamat Asal : Ds. Sukolilo, Kec. Wajak, Kab. Malang
Jenis Kelamin : Perempuan
Telepon : 083129181906
E-mail : adelliacindrawati38@gmail.com

Pendidikan Formal

2005 – 2011 : SD N Sukolilo 02
2011 – 2014 : SMP N 01 Wajak
2014 – 2017 : SMK N 01 Turen
2017 – 2022 : UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Pendidikan Non Formal

2017 – 2018 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab (PKPBA)
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
2018 – 2019 : Program Pengembangan Bahasa Inggris (PPBI) UIN
Maulana Malik Ibrahim Malang

Lampiran 5

BUKTI KONSULTASI

Nama : Adellia Cindrawati Sinta Nur Aini
NIM/Jurusan : 17510183/Manajemen
Pembimbing : Rini Safitri, SE., MM., MBA
Judul : Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Moderasi oleh
Subjective Well-Being pada Karyawan PT Albasia Berkah Mandiri

No.	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1.	25 Juni 2021	Pengajuan Judul	
2.	07 Maret 2022	Konsultasi BAB 2	
3.	14 Maret 2022	Konsultasi BAB 1 dan 3 Konsultasi Revisi BAB 2	
4.	23 Maret 2022	Konsultasi Revisi BAB 1 2 3 ACC Proposal	
5.	28 April 2022	ACC Revisi Seminar Proposal dan Melanjutkan Data Penelitian	
6.	09 Juni 2022	Konsultasi BAB 4 dan 5	
7.	14 Juni 2022	Konsultasi Revisi BAB 4 dan 5	
8.	16 Juni 2022	ACC Skripsi	

Malang,
Mengetahui, 15 Juni 2022
Ketua Program Studi,



Muhammad Sulhan, SE., MM 
NIP 197406042006041002



**KEMENTRIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI**

Jalan Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

**SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME
(FORM C)**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M
NIP : 198710022015032004
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Adellia Cindrawati Sinta Nur Aini
NIM : 17510183
Handphone : 083129181906
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Email : adelliacindrawati38@gmail.com
Judul Skripsi : "Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi oleh *Subjective Well-Being* pada Karyawan PT Albasia Berkah Mandiri Wajak Malang"

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut di nyatakan **BEBAS PLAGIARISME** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
25%	26%	3%	7%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 18 Juli 2022
UP2M

Puji Endah Purnamasari, M.M
198710022015032004