

**PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN GENERASI
MILENIAL DI KOTA PALEMBANG**

RINGKASAN SKRIPSI



ANGELLICE

NIM : 1922091

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS DAN AKUNTANSI
UNIVERSITAS KATOLIK MUSI CHARITAS
PALEMBANG
2023**

PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN GENERASI MILENIAL DI KOTA PALEMBANG

Angellice

Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Akuntansi

Universitas Katolik Musi Charitas

Jl. Bangau No. 60 Palembang

E-mail: Angellice2023@gmail.com

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh variabel stres kerja dan motivasi dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan generasi milenial di kota Palembang. Penelitian ini dilakukan kepada karyawan generasi milenial yang berada di kota Palembang dengan jumlah 98 responden dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda; uji koefisien determinasi dan uji t. Hasil diperoleh dalam penelitian ini adalah variabel stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan generasi milenial di kota Palembang dan variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan generasi milenial di kota Palembang.

Kata Kunci: Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja.

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the effect of work stress and motivation can affect the performance of millennial generation employees in the city of Palembang. This research was conducted on millennial generation employees in the city of Palembang with a total of 98 respondents using a purposive sampling technique. The data analysis technique used in this research is data quality test, classic assumption test, multiple linear regression analysis; coefficient of determination test and t test. The results obtained in this study are that the work stress variable has no effect on the performance of millennial generation employees in the city of Palembang and the motivation variable has an effect on the performance of millennial generation employees in the city of Palembang.

Keywords: Work Stress, Work Motivation, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Dalam di dunia kerja pembagian generasi muncul sebagai hasil perkembangan SDM. Berdasarkan hasil pada badan pusat statistik menunjukkan teori perbedaan generasi yang saat ini berada pada angkatan kerja yaitu generasi X, Y dan Z. Karl Manheim menyebutkan bahwa generasi merupakan suatu bentukan sosial dimana kelompok individu mempunyai kesamaan usia dan pengalaman sejarah (Budiati, 2018:13).

Generasi milenial merupakan generasi dikelompokkan berdasarkan tahun kelahiran. Para peneliti memiliki definisi yang berbeda mengenai generasi milenial. Dalam penelitian ini menggunakan konsep generasi milenial yang dicetuskan Zemke yaitu sebagai generasi yang muncul pada tahun 1980 sampai 2000. Pada tahun 2023 generasi milenial berada pada umur 23 tahun sampai 43 tahun. Hasil dari statistik *gender* tematik menjelaskan sekitar 50,36% dari penduduk yang berusia produktif ialah generasi milenial (Budiati, 2018:7). Berdasarkan hal tersebut dan tabel 1.1 dapat dikatakan generasi milenial menajadi angkatan kerja terbesar saat ini.

Perusahaan memerlukan peningkatan kinerja dan karyawan yang memiliki kinerja yang unggul. Kinerja adalah kualitas dan jumlah pekerjaan yang dicapai dalam memenuhi tugas dan target yang diberikan dalam jangka waktu tertentu (Tannady, 2017:154). Peningkatan kinerja karyawan akan membantu perusahaan bertahan dalam lingkungan bisnis yang kompetitif. Menurut Nurfitriani (2022:8) terdapat faktor mempengaruhi kinerja karyawan meliputi tingkat stres, kondisi pekerjaan, kepuasan kerja, serta motivasi. Diharapkan dengan memperhatikan segala keperluan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas-tugasnya, maka karyawan akan meningkatkan kinerjanya.

Stres kerja menjadi faktor yang berpengaruh terhadap kinerja. Zainal (2014:724) menyebutkan stres kerja adalah keadaan tegang yang menghasilkan ketidakseimbangan fisik dan mental, yang mempengaruhi suasana hati, pemikiran, dan keadaan seorang pekerja. Dampak stress kerja pada dirinya sendiri dan pekerjaannya karena stres kerja dapat mempengaruhi kondisi psikologi dan fisik karyawan. Moorhead & Griffin (2013:186) menyebutkan dampak nyata dari terlalu

banyak stres adalah menurunnya kinerja namun menurut Moorhead dan Griffin (2013:176) dampak stres tidak selalu negatif melainkan dapat juga berdampak positif yaitu stres dapat memotivasi dan merangsang seseorang.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi. Dalam mencapai sasaran perusahaan, motivasi kerja karyawan memegang peranan penting. Busro (2018:51) menyebutkan motivasi adalah kekuatan pendorong internal seseorang untuk melakukan tindakan tertentu dalam mencapai tujuan. Oleh sebab itu, tiap-tiap perusahaan perlu menaruh perhatian pada motivasi kerja karyawan, karyawan akan terdorong untuk berupaya semaksimal mungkin dalam menjalankan pekerjaannya dan percaya bahwa suksesnya organisasi dalam mencapai tujuan organisasi, maka kepentingan pribadi karyawan akan terjaga.

Generasi milenial atau yang kerap disebut sebagai generasi Y merupakan kelompok individu tumbuh seiring dengan berkembangnya teknologi. Ciri utama dari kelompok ini adalah keterikatan yang kuat terhadap penggunaan media dan teknologi digital untuk berkomunikasi. Dikarenakan tumbuh di era kemajuan teknologi, generasi milenial memiliki ciri informatif, kreatif, memiliki minat yang kuat, dan produktif. Generasi milenial juga memiliki ciri komunikasi yang terbuka, lebih terbuka terhadap pandangan politik dan ekonomi serta hidupnya sangat dipengaruhi oleh kemajuan teknologi (Budiaty, 2018:18). Generasi ini memiliki stigma negatif di dunia kerja yaitu dianggap sebagai generasi yang senang berpindah-pindah pekerjaan atau sering disebut sebagai kutu loncat (Gaya.tempo.co).

Tren pindah pekerjaan yang umum terjadi pada generasi milenial dianggap sebagai cara untuk meningkatkan kemampuan diri guna mencapai aktualisasi diri. Milenial dan generasi yang lebih tua memiliki orientasi kerja yang berbeda. Generasi milenial bekerja untuk mencapai tujuan sekaligus gaji, berbeda dengan generasi sebelumnya yang berorientasi pada gaji. Generasi milenial memandang pekerjaan sebagai sarana pengembangan diri. Bila karyawan merasa bahwa pekerjaannya tidak memberikan dampak positif terhadap pengembangan diri, maka karyawan akan mencari alternatif pekerjaan lain (suararakyatborneo.com).

Generasi milenial kerap melibatkan kesehatan mental ke dalam tempat kerjanya. Survei yang dilakukan Deloitte pada tahun 2023 menemukan 80% responden generasi milenial menganggap dukungan dan kebijakan kesehatan mental sangat penting saat mempertimbangkan calon pemberi kerja (Deloitte.com). Bahkan, menurut sebuah studi yang dilakukan oleh *Mind Share Partners* pada tahun 2019 menemukan 50% milenial telah berhenti dari pekerjaannya karena stres. Studi ini juga menemukan hubungan yang erat antara stres dengan kinerja. Sebanyak 61% responden menyatakan bahwa stres memengaruhi kinerjanya (liputan6.com 2023).

Penelitian yang dilakukan Organisasi Kesehatan Mental (2018) menjelaskan generasi milenial merasa lebih stres daripada generasi yang lebih tua. Penelitian tersebut mendapatkan hasil sebanyak 28% generasi milenial merasa lebih tertekan daripada generasi X, sementara generasi X hanya 12%. 34% generasi milenial mengalami stres kerja membuat kurang produktif di tempat kerja. Hanya 19% generasi X yang merasakan hal yang sama (cnnindonesia.com). Kemudian survei yang dilakukan Korn Ferry pada tahun (2019) juga menunjukkan bahwa generasi milenial lebih stres dibandingkan generasi lain, survei tersebut menemukan sebanyak 67% dari generasi milenial merasa lebih tertekan dan stres dalam pekerjaan dibandingkan dengan generasi Z (ekonomi.bisnis.com). Hal tersebut berarti bahwa milenial lebih mudah mengalami stress kerja dibandingkan dengan generasi lainnya. Dampak dari stres kerja dapat bersifat positif atau negatif. Dampak positifnya adalah bahwa dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan maksimal tetapi jika stres tidak ditangani dengan baik dapat berdampak negatif bagi perusahaan dan karyawan.

Survei Korn Ferry yang dilakukan pada tahun 2019 menemukan sebanyak 47% dari generasi milenial membawa lebih sedikit motivasi ke tempat kerja dibanding generasi Z. Soentoro selaku *principal advisor* Korn Ferry mengatakan bahwa generasi milenial membutuhkan umpan balik yang konsisten sebagai kunci utama dalam mengelola milenial. Setiap generasi yang masuk ke dunia kerja membawa atribut yang unik dan tantangan tersendiri (ekonomi.bisnis.com). Maka sangat penting bagi perusahaan untuk memahami faktor apa yang memotivasi setiap

karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya. Studi yang dilakukan JobStreet pada tahun 2016 tentang motivasi kebahagiaan generasi milenial di tempat bekerja menemukan 33,4% reponden tidak bahagia di tempat kerja.

PERMASALAHAN

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah yang akan diteliti yaitu:

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan generasi milenial di kota Palembang ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan generasi milenial di kota Palembang ?

LANDASAN TEORI

Stres Kerja

Zainal (2014:724) mengemukakan stres kerja merupakan keadaan tegang yang menghasilkan ketidakseimbangan fisik dan mental, yang mempengaruhi suasana hati, pemikiran dan keadaan seorang pekerja.

Motivasi Kerja

Tannady (2017:188) mengemukakan motivasi sebagai dorongan dari dalam diri individu yang mendorongnya untuk berperilaku positif dan penuh semangat dalam memberikan kontribusi terbaiknya menyelesaikan suatu tugas yang diberikan.

Kinerja

Tannady (2017:154) kinerja adalah kualitas dan jumlah pekerjaan yang dicapai dalam memenuhi tugas dan target yang diberikan dalam jangka waktu tertentu.

Hipotesis

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja

Dampak buruk dapat terjadi akibat stres kerja yang dirasakan oleh karyawan karena karyawan mengalami keadaan kurang seimbang secara fisik dan mental, sehingga dapat berdampak penurunan produktifitas dan meningkatnya ketidakhadiran karyawan.

Moorhead dan Griffin (2013:186) menyebutkan dampak nyata dari terlalu banyak stres adalah menurunnya kinerja namun menurut Moorhead dan Griffin (2013:176) dampak stres tidak selalu negatif melainkan dapat juga berdampak positif yaitu stres dapat memotivasi dan merangsang seseorang seperti hasil penelitian Sip (2021) menjelaskan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dan penelitian Bulolo dkk. (2021) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah:

H1: Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan generasi milenial di kota Palembang.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan penggerak yang dapat membangkitkan semangat kerja dan kinerja karyawan. Jika motivasi yang kuat akan menghasilkan pekerjaan yang baik bagi perusahaan, karena itu motivasi kerja karyawan sangat dibutuhkan agar dapat bekerja dengan giat dan kinerjanya baik.

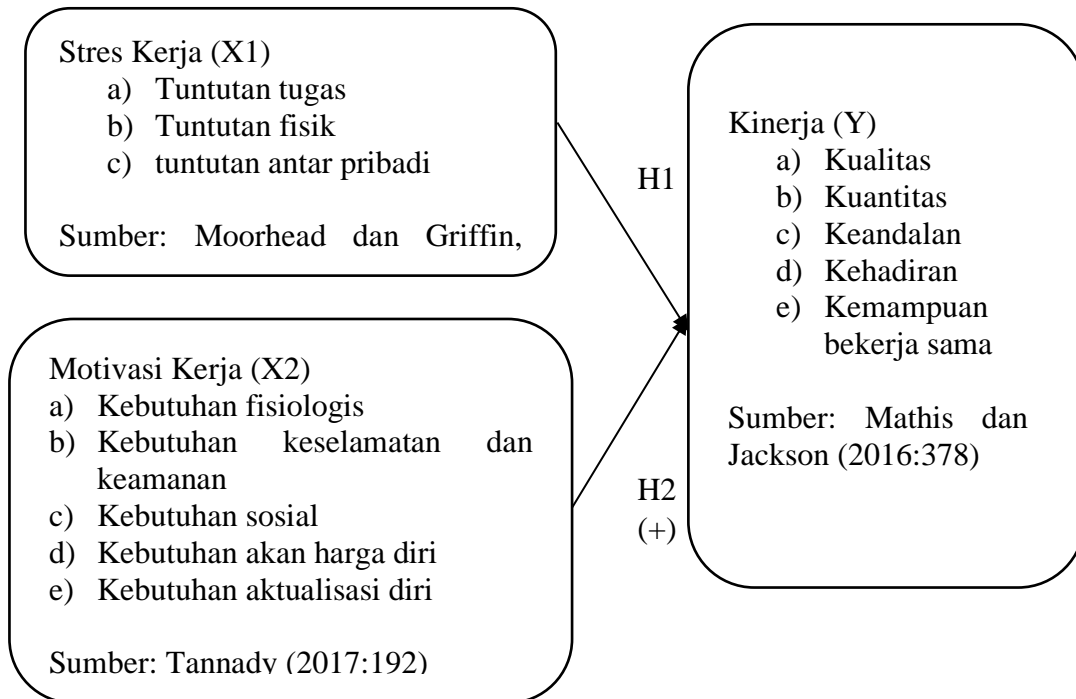
Situmorang (2022:52) mengemukakan motivasi memberikan kontribusi positif terhadap kinerja karyawan, karena karyawan memiliki motivasi tinggi akan dapat bekerja secara maksimal dan pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Seperti hasil penelitian Hotiana dan Febriansyah (2018) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja dan hasil penelitian Sip (2021) menunjukkan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja. Maka hipotesis dua dalam penelitian ini adalah:

H2: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan generasi milenial di kota Palembang.

Model Penelitian

Gambar 1

Model Penelitian



METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis dari penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Suliyanto, (2018:20) mendefinisikan penelitian kuantitatif sebagai suatu kegiatan yang berlandaskan pada data-data yang berupa angka.

Ukuran Populasi Dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi penelitian ini yaitu karyawan generasi milenial yang bekerja di kota Palembang.

Teknik pengambilan sampel yaitu dengan *non probability sampling*. Pemilihan cara dalam pengambilan sampel tersebut dikarenakan subjek tidak mempunyai peluang yang telah ditentukan atau diketahui sebelumnya (Sekaran dan Bougie, 2017:118). Kemudian metode pemilihan sampel yaitu *purposive sampling* dikarenakan peneliti menggunakan pertimbangan dalam penentuan sampel. Karakteristik khusus yang

digunakan dalam penelitian ini yaitu telah bekerja minimal 1 tahun karena karyawan yang telah bekerja 1 tahun akan dapat diukur capaian kinerjanya.

Jumlah sampel dalam penelitian ditentukan menggunakan rumus lemeshow karena jumlah populasi tidak diketahui. Rumus adalah sebagai berikut (Slamet dan Hatmawan, 2022:13):

$$n = \frac{z^2 P (1 - P)}{d^2}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

z = skor z pada tingkat kepercayaan 95% adalah 1,96

P = nilai estimasi

d = tingkat kesalahan

Melalui rumus di atas, maka dapat dihitung jumlah sampel yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{z^2 P (1 - P)}{d^2}$$

$$n = \frac{1,96^2 \cdot 0,5 (1 - 0,5)}{0,1^2}$$

$$n = \frac{3,8416 \cdot 0,25}{0,01}$$

$$n = 96,04$$

Dengan menggunakan rumus lemeshow di atas, maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian

Jenis Data Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis data primer dalam bentuk kuesioner yang berisi daftar pernyataan untuk sampel penelitian. Data yang diperoleh kemudian diolah menggunakan aplikasi SPSS guna mengukur variabel stress, motivasi dan kinerja.

Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Analisis statistik ini bertujuan untuk menggambarkan data yang ada di lapangan dan tanpa menyimpulkan yang berlaku secara *general*. Statistik deskriptif digunakan untuk menyederhanakan data agar mudah dipahami. Statistik deskriptif dapat digunakan pada data sampel yang diambil dengan teknik non-probabilitas maupun probabilitas, dan dapat diterapkan pada semua jenis skala pengukuran (Suharto, 2022:88).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yaitu alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel (Ghozali, 2018:45). Pengujian reliabilitas bertujuan untuk memastikan apakah pernyataan dalam kuesioner dapat digunakan secara konsisten untuk mengukur variabel penelitian. Untuk menentukan reliabel tidaknya instrumen pengukuran dapat dilihat dari hasil yang diperoleh. Suatu alat ukur dapat dikatakan reliabel jika hasilnya relatif sama dari sepanjang waktu. Bila skor Cronbach Alpha sebuah variabel $>0,7$, maka dianggap reliabel.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji untuk mengetahui model regresi mempunyai distribusi yang normal atau tidak normal (Ghozali, 2018:161). Uji Kolmogorov-Smirnov pada signifikansi Asymp Sig (2-tailed) digunakan untuk memeriksa normalitas residual dalam penelitian ini. Sebuah model regresi dianggap baik jika distribusi residualnya normal, kriteria pengujian yaitu berdistribusi normal apabila nilai signifikansi $> 5\%$ (0,05).

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dalam pengujian ada atau tidaknya korelasi antar variabel independen. Kriteria khusus tersedia untuk menilai apakah model regresi memiliki multikolinearitas. Apabila nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10

maka model regresi dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas dan sebaliknya (Ghozali, 2018:107).

Uji Heteroskedastisitas

Uji yang digunakan untuk menguji ketidaksamaan variasi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya (Ghozali, 2018:137). Suatu model regresi dapat dianggap baik jika tidak ada heteroskedastisitas yang dapat dipastikan dengan nilai probabilitas. Seperti yang dikemukakan oleh Ghozali, (2018:142), uji Glejser digunakan untuk melakukan uji heteroskedastisitas. Jika nilai probabilitas > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Analisis Regresi Linear Berganda

Terdapat variabel independen berjumlah dua variabel yang berarti menggunakan analisis linear berganda untuk mengukur kekuatan antara dua variabel serta menunjukkan arah hubungan dengan variabel dependen (Ghozali, 2018:96). Dalam penelitian ini persamaan linear berganda yang digunakan yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y	= Kinerja
a	= Konstanta
b ₁ , b ₂	= Koefisien
X ₁	= Stres kerja
X ₂	= Motivasi kerja
e	= error

Uji Hipotesis

a. Uji t

Menurut Ghozali (2018:98) uji t menunjukkan ada atau tidaknya pengaruh dari satu variabel bebas secara individual menerangkan variasi variabel terikat. Jika nilai signifikansi uji t < 0,05, maka hipotesis dapat diterima dan itu menunjukkan

bahwa variabel bebas mempengaruhi variabel terikat dan jika nilai signifikansi uji $t > 0,05$, maka hipotesis ditolak.

b. Uji F

Uji F dilakukan guna mengetahui variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel terikat atau tidak (Ghozali, 2018:98). Uji F dinyatakan simultan jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas secara simultan mempengaruhi variabel terikat.

c. Uji Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2018:97) uji ini untuk mengukur seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Semakin besar nilai R^2 maka semakin besar kemampuan variabel bebas untuk menjelaskan variabel terikat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R Hitung (Person Correlation)	R Tabel	Keterangan
Stres Kerja	S1	0,743	0,1986	Valid
	S2	0,763	0,1986	
	S3	0,720	0,1986	
	S4	0,762	0,1986	
	S5	0,702	0,1986	
Motivasi	M1	0,680	0,1986	Valid
	M2	0,706	0,1986	
	M3	0,735	0,1986	
	M4	0,712	0,1986	
	M5	0,784	0,1986	
	M6	0,758	0,1986	
	M7	0,779	0,1986	
	M8	0,783	0,1986	
	M9	0,796	0,1986	
	M10	0,778	0,1986	

Kinerja	K1	0,678	0,1986	Valid
	K2	0,672	0,1986	
	K3	0,716	0,1986	
	K4	0,713	0,1986	
	K5	0,787	0,1986	
	K6	0,820	0,1986	
	K7	0,792	0,1986	
	K8	0,724	0,1986	
	K9	0,714	0,1986	
	K10	0,762	0,1986	

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa setiap pernyataan memiliki nilai *r* hitung lebih besar dari pada *r* tabel dengan signifikansi 5% yaitu 0,1986. Dengan demikian semua item pernyataan valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	N (item)	Nilai Minimum	Cronbach Alpha	Keterangan
Stres kerja	5	0,70	0,792	RELIABEL
Motivasi kerja	10	0,70	0,914	RELIABEL
Kinerja	10	0,70	0,907	RELIABEL

Sumber: Data primer yang diolah 2023

Pada Tabel 4.4 di atas, hasil uji reliabilitas diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel stres kerja (0,792), variabel motivasi kerja (0,914) dan variabel kinerja (0,907). Hasil pengujian di atas memperlihatkan bahwa nilai *Cronbach's alpha* dari semua variabel penelitian > 0,70 yang berarti variabel penelitian ini reliabel.

3. Uji Normalitas

Tabel 3

Hasil Uji Normalitas *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

<i>Unstandardize Residual</i>	
<i>Asymp. Sig (2-tailed)</i>	0,200

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Pada tabel 4.8 dapat diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* pada uji *Kolmogorov Smirnov* menghasilkan nilai 0,200 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Jadi dapat dikatakan data yang diuji berdistribusi normal.

4. Uji Multikolinearitas

Tabel 4

Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	Variance Inflation Factor (VIF)	Keterangan
Stres kerja	0,956	1,046	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Motivasi kerja	0,956	1,046	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Pada tabel 4.19 diatas diketahui bahwa variabel stres kerja bebas dari multikolinearitas yaitu memiliki nilai *tolerance* >0,10 yaitu 0,956 dan nilai VIF <10 yaitu 1,0486 serta variabel motivasi kerja memiliki nilai *tolerance* >0,10 yaitu 0,956 dan nilai VIF <10 yaitu 1,046.

5. Uji Heteroskedastisitas

Salah satu cara untuk mengetahui apakah terdapat heteroskedastisitas yaitu dengan *uji glejser* data yang memenuhi asumsi heterokedastisitas yaitu dikatakan terjadi heterokedastisitas apabila nilai probabilitasnya <0,05 dan bebas

heterokedastisitas apabila nilai probabilitasnya $>0,05$ (Ghozali, 2018:144). Berikut ini merupakan tabel hasil uji heterokedastisitas.

Tabel 5
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
Stres kerja	0,955	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Motivasi kerja	0,107	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Dependent Variable: ABS RES

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa signifikansi dari setiap variabel berada lebih besar dari 0,05 dimana nilai signifikansi stress kerja adalah 0,955 dan motivasi kerja sebesar 0,107 sehingga dengan demikian semua variabel bebas dari heteroskedastisitas.

6. Analisis Regresi Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel dan penjelasan berikut ini.

Tabel 6
Hasil uji Regresi Berganda

Unstandardized Coefficients				
Variabel	B	Std. Error	t	Signifikansi
Constant	10,654	2,647	4,025	0,000
Stres Kerja	0,049	0,121	0,404	0,687
Motivasi Kerja	0,711	0,063	11,228	0,000

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji tersebut maka terbentuk persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 10,654 + 0,049X_1 + 0,711X_2 + e$

Dari persamaan diatas maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta 10,654 menunjukkan jika stres kerja dan motivasi dianggap konstan maka kinerja bernilai 10,654.
2. Koefisien pada stres kerja bernilai positif 0,049 artinya setiap peningkatan 1 poin pada variabel stress kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 0,049.
3. Koefisien pada motivasi kerja bernilai positif sebesar 0,711 artinya setiap peningkatan satu poin motivasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,711.

7. Uji t

Tabel 7
Hasil Uji t

Variabel	B	Signifikansi	Keterangan
Constant	10,654	0,000	
Stres Kerja	0,049	0,687	H1: Ditolak
Motivasi Kerja	0,711	0,000	H2: Diterima

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

1. Nilai koefisien regresi variabel stres kerja adalah 0,049 menunjukkan nilai positif dengan tingkat signifikansi $> 0,05$ yaitu 0,687 artinya bahwa variabel stres berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama yang berbunyi stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan generasi milenial dikota Palembang ditolak.
2. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja adalah 0,711 menunjukkan nilai positif dengan tingkat signifikansi $< 0,05$ yaitu 0,000 artinya bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sehingga hal ini menunjukkan hipotesis dua yang berbunyi motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan generasi milenial dikota Palembang diterima.

8. Uji F

Tabel 8
Hasil Uji F

Model	Df	F	Signifikansi
Regression	2	67,037	0,000
Residual	95		
Total	97		

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.13 terlihat nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel stres kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan generasi milenial di kota Palembang.

9. Koefisien Determinasi

Tabel 9
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.765 ^a	0.585	0.577	4,443

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.14 terlihat nilai *Adjusted R square* sebesar 0,577. Hal ini berarti bahwa variabel stres kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh sebesar 57,7%. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 42,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

a. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja

Dari hasil uji t, diketahui bahwa variabel stres kerja memiliki nilai signifikansi $>0,05$ yaitu 0,687 maka hipotesis yang pertama ditolak yaitu variabel stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan generasi milenial di kota Palembang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Robin dan Hoki (2018) yang menunjukkan hasil bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh terhadap

kinerja karyawan. Penelitian Hotiana dan Febriansyah (2018) juga menunjukkan bahwa variabel stres kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Bulolo dkk. (2021) yang menunjukkan hasil yang stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja selain itu penelitian Sip (2021) juga menunjukkan stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Moorhead dan Griffin (2013:186) mengemukakan dampak nyata dari terlalu banyak stres adalah menurunnya kinerja namun menurut Moorhead dan Griffin (2013:176) dampak stres tidak selalu negatif melainkan dapat juga berdampak positif yaitu stres dapat memotivasi dan merangsang seseorang. Asih dkk. (2018:4) generasi memiliki karakteristik menyukai sesuatu yang out of the box, sangat suka tantangan dan penghargaan. Generasi milenial cenderung menyukai sesuatu yang baru dan menantang. Sehingga pekerjaan yang memiliki tantangan dan tingkat stres yang tinggi akan mendorong semangat kerja dan meningkatkan kinerja. Sutrasna (2023:90) mengemukakan stres tidak selamanya menjadi sesuatu yang negatif, tetapi juga dapat menjadi hal yang positif karena dapat menjadi peluang untuk menghasilkan potensi yang baik. Stres kerja sebagai tantangan yang dapat meningkatkan kualitas pekerjaan.

Dalam penelitian ini tidak menunjukkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja artinya hasil penelitian ini tidak sesuai dengan teori yang telah dipaparkan dan pada penelitian terdahulu yang menunjukkan hasil bahwa stres dapat berpengaruh positif atau negatif terhadap kinerja. Hal tersebut dapat terjadi karena beberapa kemungkinan seperti indikator stres kerja yang digunakan juga dapat menjadi penyebab karena pada penelitian terdahulu yaitu penelitian Hotiana dan Febriansyah (2018) menggunakan indikator yang sama seperti penelitian ini juga mendapatkan hasil bahwa stres tidak berpengaruh terhadap kinerja.

b. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Dari hasil uji t, diketahui bahwa variabel motivasi memiliki nilai signifikansi $<0,05$ yaitu 0,000 maka dapat hipotesis yang dua diterima yaitu

motivasi berpengaruh terhadap kinerja. karyawan generasi milenial di kota Palembang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Sip (2021) yang menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hotiana dan Febriansyah (2018) juga menunjukkan hasil bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Namun penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan Marjaya dan Pasaribu (2019) menunjukkan hasil bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Penelitian ini juga sesuai dengan teori Situmorang (2022:52) yang menyebutkan bahwa motivasi memberikan kontribusi positif terhadap kinerja karyawan, karena karyawan memiliki motivasi tinggi akan dapat bekerja secara maksimal dan pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial di Kota Palembang, maka peneliti dapat menarik kesimpulan yaitu:

- a. Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan generasi milenial di kota Palembang.
- b. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan generasi milenial di kota Palembang.

Keterbatasan

Dalam penelitian ini belum ditemukan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Salah satu kemungkinannya adalah penggunaan indikator stres yang berbeda dengan penelitian yang dilakukan Bulolo dkk. (2018).

Saran

Peneliti menyarankan agar peneliti selanjutnya lebih memperhatikan indikator untuk mengukur stres karyawan untuk mendapatkan hasil yang lebih baik

karena pada penelitian ini menggunakan indikator dari Moorhead dan Griffin (2013) dan sama-sama menghasilkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Implikasi

Dari penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti mengetahui bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan generasi milenial di kota Palembang. Maka dari itu implikasi yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian adalah motivasi kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja. Semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan. Implikasi dari hasil penelitian ini adalah bahwa perlu untuk memperhatikan dan meningkatkan motivasi kerja karyawannya agar lebih meningkatkan kinerja.

Perusahaan yang mempekerjakan individu karyawan harus memperhatikan dan menyediakan kebutuhan mereka. Untuk mengakomodasi kebutuhan karyawan, penting untuk menetapkan kebijakan yang sesuai. Ini karena kebutuhan karyawan merupakan aspek penting dalam menjalankan organisasi yang sukses. Memenuhi kebutuhan karyawan sangat penting untuk mempertahankan antusiasme mereka.

DAFTAR PUSTAKA

Afif Yusuf Hamali. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Caps.

Badan Pusat Statistik Sumatera Selatan. 2022. *Jumlah Penduduk Berumur 15 Tahun Keatas Yang Bekerja Selama Seminggu Yang Lalu Menurut Kelompok Umur Dan Jenis Kelamin (Jiwa), 2019-2021*. Diakses pada 15 Maret 2023 melalui <https://sumsel.bps.go.id/indicator/6/677/1/jumlah-penduduk-berumur-15-tahun-keatas-menurut-kelompok-umur-dan-jenis-kelamin.html>.

Beritasatu.com. 2016. *Ini Yang Menyebabkan Generasi Y Tidak Bahagia Dalam Bekerja*.

Diakses pada 18 Maret 20162023 melalui <https://www.beritasatu.com/ekonomi/375797/ini-yang-menyebabkan-generasi-y-tidak-bahagia-dalam-bekerja>.

Budiati. 2018. *Statistik Gender Tematik: Profil Generasi Milenial Indonesia*. Jakarta: Kementerian Dan Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak. Diakses pada 15 Maret 2023 melalui <https://www.kemenpppa.go.id/lib/uploads/list/9acde-buku-profil-generasi-milenia.pdf>

Bulolo, Festinahati, Paskalis Dakhi, and Erasma F.Zalogo. 2021. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan*. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan* 4(2): 191–202, SSN: 2614-381X. Diakses pada 15 Maret 2023 melalui <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim/article/view/236/194>.

Busro. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media.

Cen, Cia Cai. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Inovasi Pratama Internasional. Diakses pada 15 Maret 2023 melalui https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia/1Ch1EAAAQBAJ?hl=id&gbpv=0.

Deloitte.com. 2023. *The Deloitte Global 2023 Gen Z and Millennial Survey*. Diakses pada 19 Maret 2023 melalui <https://www.deloitte.com/global/en/issues/work/content/genzmillennialsurvey.html>.

Ekonomi.bisnis.com. 2019. *Ternyata, Gen Z Lebih Ambisius Mengejar Karier Ketimbang Milenial*. Diakses pada 15 Maret 2023 melalui

<https://ekonomi.bisnis.com/read/20191029/12/1164469/ternyata-gen-z-lebih-ambisius-mengejar-karier-ketimbang-milenial>.

Gaya.tempo.co. 2018. *Citra Buruk Generasi Milenial Di Dunia Kerja*. Diakses pada 15 Maret 2023 melalui <https://gaya.tempo.co/read/1108355/citra-buruk-generasi-milenial-di-dunia-kerja>.

Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hotiana, Nila, and Febriansyah. 2018. *Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Bagian Kepegawaian Dan Organisasi, Biro Umum, Kepegawaian Dan Organisasi Kementerian Pariwisata Ri)*. Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Fakultas UNIAT : P-ISSN 2527-7502 EISN-ISSN 22751496; April 2021; Vol. 3 No. 01 3(1): 27–39. Diakses pada 15 Maret 2023 melalui <https://media.neliti.com/media/publications/259366-pengaruh-motivasi-dan-stres-kerja-terhad-adf67e0b.pdf>.

Kuncoro, Mudrajad. 2013. *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi: Bagaimana Meneliti Dan Menulis Tesis*. 4th ed. Jakarta: Erlangga.

Lifestyle.sindonews.com. 2015. *Mengenal Generasi Millenial*. Diakses pada 15 Maret 2023 melalui <https://lifestyle.sindonews.com/berita/1031568/152/mengenal-generasi-millenial>.

Liputan6.com. 2023. *Kesehatan Mental Tersiksa, 50 Persen Generasi Milenial Memilih Resign*. Diakses pada 15 Maret 2023 melalui <https://www.liputan6.com/health/read/4085860/kesehatan-mental-tersiksa-50-persen-generasi-milenial-memilih-resign>.

- Mane, Arifuddin. 2022. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Celebes Media Perkasa.
- Marjaya, Indra, and Fajar Pasaribu. 2019. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai*. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen 2(1): 129–47. Diakses pada 15 Maret 2023 melalui https://scholar.google.co.id/scholar_url?url=https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/download/3650/3183&hl=id&sa=X&ei=0baNZI-----fFLqOP6rQPrO2twAs&scisig=AGIGAw96TSNHNuMJA-vYbrHGMejAG&oi=s--cholar.
- Mathis, Robert L., and John H. Jackson. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moorhead, Gregory, and Ricky W. Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi : Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Organisasi*. 9th ed. Jakarta: Salemba Empat.
- Nurfitriani. 2022. *Manajemen Kinerja Karyawan*. 1st ed. Makassar: Cendekia Publisher.
- Pambreni, Yuni, and Ridho. 2022. *Pengantar Manajemen*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Purwandi, Lilik, and Hasanuddin Ali. 2017. *Millennial Nusantara Pahami Karakternya, Rebut Simpatinya*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Robin, and Leony Hoki. 2018. *Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Red Ribbon Indonesia*. Jurnal Ilmiah Smart 2(2): 52–59. Diakses pada 15 Maret 2023 melalui <http://stmb-multismart.ac.id/ejournal/index.php/JMBA/article/view/21/21>.

- Saleh, Lalu Muhammad. 2020. Manajemen Stres Kerja. Yogyakarta: Deepublish.
- Sekaran, Uma, and Roger Bougie. 2017. Buku Metode Penelitian Untuk Bisnis. Jakarta: Salemba Empat.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. 1st ed. Jakarta: Bumi Askara.
- Sinambela, Lijan Poltak Sinambela Sarton. 2019. Manajemen Kinerja : Pengelolaan, Pengukuran, Dan Implikasi Kinerja. 1st ed. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- SIP, Tedi Pitri. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Great Afarel Sukabumi (Studi Pada Divisi Production Planning Inventory Control). Jurnal Ekonomedia : E-ISSN 22751496; STIE PASIM; Sukabumi, April 2021; Vol. 10 No. 01 Vol.10(No.01): hsl 48-67. Diakses pada 27 Maret 2023 melalui <https://journal.stiepasim.ac.id/index.php/ekonomedia/article/view/53>.
- Situmorang, Oloan. 2022. Manajemen SDM (Kajian Implementasi Struktur Organisasi, Motivasi, Pengambilan Keputusan, Dan Kinerja Karyawan). Lombok: Seval.
- Slamet, Riyanto, and Andita Hatmawan Hatmawan. 2022. Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan Dan Eksperimen. Yogyakarta: Deepublish.
- Suarakyatborneo.com. 2020. Generasi Millennial Dan Jalan Menjadi Kaum Rebahan. Diakses pada 20 Maret 2023 melalui <https://suarakyatborneo.com/generasi-millennial-dan-jalan-menjadi-kaum-rebahan/>.

- Suliyanto. 2018. *Metode Penelitian Bisnis : Untuk Skripsi, Tesis, Dan Disertasi*. Yogyakarta: Andi.
- Tannady, Hendy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1st ed. Yogyakarta: Expert.
- Urbanasia.com. 2022. *Survei: 41 Persen Milenial Dan Gen Z Pilih Jadi Pengangguran Daripada Tak Bahagia Di Tempat Kerja*. Diakses pada 15 Maret 2023 melalui <https://www.urbanasia.com/guide/survei-41-persen-milenialgen-z-pilih-nganggur-daripada-tak-bahagia-di-tempat-kerja-U56742>.
- Www.cnnindonesia.com. 2018. *Studi: Milenial Lebih Stres Di Kantor Dibanding Usia Lain*. CNN Indonesia. Diakses pada 29 Maret 2023 melalui <https://www.cnnindonesia.com/>.
- Zainal, Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. 3rd ed. Jakarta: Rajawali Pers.