

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Analisis Data

4.1.1 Karakteristik Responden

Penelitian ini melaksanakan penyebaran *Google Form* yang berupa kuesioner secara *online* dan *offline* guna mengumpulkan data. Sebanyak 148 responden telah mengisi kuesioner dalam penelitian ini, dengan karakteristik karyawan milenial perusahaan jasa dengan tahun kelahiran 1985-1999 (berumur 25-39) dan berkantor di Kota Tangerang. Namun, setelah dilakukan penyesuaian data dengan perhitungan sampel, responden yang digunakan adalah sebanyak 130 responden. Berdasarkan data dari kuesioner yang telah dikumpulkan, responden dibagi ke dalam beberapa kategori jenis kelamin, status, jenis perusahaan sektor jasa tempat bekerja, wilayah kecamatan Kota Tangerang tempat bekerja, lama bekerja, dan penghasilan.

Tabel 4.1 *Data Jenis Kelamin*

No	Jenis Kelamin	Responden	Presentase
1	Laki-Laki	44	33,8%
2	Perempuan	86	66,2%
Total		130	100%

Sumber: *Data Diolah (2024)*

Tabel 4.1 diatas menunjukkan data dari karakteristik responden pertama, yaitu berdasarkan jenis kelamin. Berdasarkan tabel 4.1, dapat dilihat bahwa mayoritas responden ialah karyawan perempuan sebanyak 86 responden dengan presentase sebesar 66,2%, sedangkan karyawan laki-laki sebanyak 44 responden dengan presentase sebesar 33,8%. Perbedaan jumlah dari responden laki-laki dan perempuan menandakan bahwa karyawan milenial perusahaan sektor jasa di Kota Tangerang mayoritas berjenis kelamin perempuan.

Tabel 4.2 *Data Status Keluarga*

No	Status Keluarga	Responden	Presentase
1	Belum Berkeluarga	78	60%
2	Sudah Berkeluarga	52	40%
Total		130	100%

Sumber: *Data Diolah (2024)*

Tabel 4.2 diatas menunjukkan data dari karakteristik responden berdasarkan status keluarga. Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa mayoritas responden adalah karyawan belum berkeluarga berjumlah 78 responden dengan presentase sebesar 60%, sedangkan karyawan sudah berkeluarga berjumlah 52 responden dengan presentase sebesar 40%. Perbedaan jumlah dari responden yang belum berkeluarga dan sudah berkeluarga menandakan bahwa karyawan perusahaan jasa di Kota Tangerang mayoritas belum berkeluarga.

Tabel 4.3 *Data Jenis Perusahaan Sektor Jasa Tempat Bekerja*

No	Jenis Perusahaan Jasa	Responden	Presentase
1	Jasa Keuangan	25	19,2%
2	Jasa Transportasi	16	12,3%
3	Jasa Telekomunikasi	11	8,5%
4	Jasa Teknologi Informasi	16	12,3%
5	Jasa Kesehatan	11	8,5%
6	Jasa Pendidikan	17	13,1%
7	Jasa Pariwisata	9	6,9%
8	Jasa Konsultasi	5	3,8%
9	Jasa Hiburan	9	6,9%
10	Jasa Properti dan <i>Real Estate</i>	6	4,6%
11	Lainnya	5	3,8%
Total		130	100%

Sumber: *Data Diolah (2024)*

Tabel 4.3 diatas menunjukkan data dari karakteristik responden berdasarkan data jenis perusahaan sektor jasa tempat bekerja. Data pada tabel 4.2 diatas diklasifikasikan menjadi 11 wilayah kecamatan di Kota Tangerang.

Dari 130 data responden yang sudah terkumpul menghasilkan 25 atau 19,2% karyawan milenial perusahaan sektor jasa keuangan Kota Tangerang, 16 atau 12,3% karyawan milenial yang berkantor di perusahaan sektor jasa transportasi di Kota Tangerang, 11 atau 8,5% karyawan milenial perusahaan sektor jasa telekomunikasi di Kota Tangerang, 16 atau 12,3% karyawan milenial perusahaan sektor jasa teknologi informasi di Kota Tangerang, 11 atau 8,5% karyawan milenial perusahaan sektor jasa kesehatan di Kota Tangerang, 17 atau 13,1% karyawan milenial perusahaan sektor jasa pendidikan di Kota Tangerang, 9 atau 6,9% karyawan milenial perusahaan sektor jasa pendidikan di Kota Tangerang, 5 atau 3,8% karyawan milenial perusahaan sektor jasa konsultasi di Kota Tangerang, 9 atau 6,9% karyawan milenial perusahaan sektor jasa hiburan di Kota Tangerang, 6 atau 4,6% karyawan milenial perusahaan sektor jasa Properti dan *Real Estate* di Kota Tangerang, 5 atau 3,8% karyawan milenial perusahaan sektor jasa lainnya di Kota Tangerang. Perbedaan jumlah dari responden tersebut menandakan bahwa mayoritas karyawan milenial di Kota Tangerang bekerja di perusahaan sektor jasa keuangan.

Tabel 4.4 *Data Wilayah Kecamatan Tempat Bekerja*

No	Kecamatan	Responden	Presentase
1	Batuceper	5	3,8%
2	Benda	5	3,8%
3	Cibodas	10	7,7%
4	Ciledug	16	12,3%
5	Cipondoh	14	10,8%
6	Jatiuwung	9	6,9%
7	Karangtengah	6	4,6%
8	Karawaci	14	10,8%
9	Larangan	6	4,6%
10	Neglasari	2	1,5%
11	Periuk	6	4,6%
12	Pinang	3	2,3%
13	Tangerang	34	26,2%
Total		130	100%

Sumber: *Data Diolah (2024)*

Tabel 4.4 diatas menunjukkan data dari karakteristik responden berdasarkan data wilayah kecamatan tempat bekerja. Dari 130 data responden yang sudah terkumpul menghasilkan 5 atau 3,8% karyawan milenial berkantor di perusahaan jasa di wilayah kecamatan Batuceper, 5 atau 3,8% karyawan milenial berkantor di perusahaan jasa di wilayah kecamatan Benda, 10 atau 7,7% karyawan milenial berkantor di perusahaan jasa di wilayah kecamatan Cibodas, 16 atau 12,3% karyawan milenial berkantor di perusahaan jasa di wilayah kecamatan Ciledug, 14 atau 10,8% karyawan milenial berkantor di perusahaan jasa di wilayah kecamatan Cipondoh, 9 atau 6,9% karyawan milenial berkantor di perusahaan jasa di wilayah kecamatan Jatiuwung, 6 atau 4,6% karyawan milenial berkantor di perusahaan jasa di wilayah kecamatan Karangtengah, 14 atau 10,8% karyawan milenial berkantor di perusahaan jasa di wilayah kecamatan Karawaci, 6 atau 4,6% karyawan milenial berkantor di perusahaan sektor jasa di wilayah kecamatan Larangan, 2 atau 1,5% karyawan milenial berkantor di perusahaan jasa di

wilayah kecamatan Neglasari, 6 atau 4,6% karyawan milenial berkantor di perusahaan jasa di wilayah kecamatan Periuk, 3 atau 2,3% karyawan milenial berkantor di perusahaan jasa di wilayah kecamatan Pinang, 34 atau 26,2% karyawan milenial berkantor di perusahaan jasa di wilayah kecamatan Tangerang, Perbedaan jumlah dari responden tersebut menandakan bahwa mayoritas karyawan milenial di Kota Tangerang bekerja di perusahaan sektor jasa di wilayah kecamatan Tangerang.

Tabel 4.5 *Data Lama Bekerja*

No	Lama Bekerja	Responden	Presentase
1	< 3 Tahun	44	33,8%
2	3 Tahun – 5 Tahun	70	53,8%
3	6 Tahun – 10 Tahun	15	11,5%
4	> 10 Tahun	1	0,8%
	Total	130	100%

Sumber: *Data Diolah (2024)*

Tabel 4.5 diatas menunjukkan data dari karakteristik responden berdasarkan data lama bekerja. Dari 130 data responden yang sudah terkumpul menghasilkan 44 atau 33,8% karyawan milenial berkantor di perusahaan jasa Kota Tangerang telah bekerja selama kurang dari 3 tahun, 70 atau 53,8% karyawan milenial berkantor di perusahaan jasa Kota Tangerang telah bekerja selama 3-5 tahun, 15 atau 11,5% karyawan milenial berkantor di perusahaan jasa Kota Tangerang telah bekerja selama 6-10 tahun, 1 atau 0,8% karyawan milenial berkantor di perusahaan jasa Kota Tangerang telah bekerja selama lebih dari 10 tahun. Perbedaan jumlah dari responden tersebut menandakan bahwa mayoritas karyawan milenial yang berkantor di perusahaan sektor jasa di Kota Tangerang telah bekerja selama 3-5 tahun.

Tabel 4.6 *Data Penghasilan*

No	Penghasilan	Responden	Presentase
1	Rp. 1.000.001 - Rp. 3.000.000	19	14,6%
2	Rp. 3.000.001 - Rp. 5.000.000	60	46,2%
3	Rp. 5.000.001 - Rp. 7.000.000	43	33,1%
4	Rp. 7.000.001 - Rp. 10.000.000	7	5,4%
5	> Rp. 10.000.000	1	0,8%
Total		130	100%

Sumber: *Data Diolah (2024)*

Tabel 4.6 diatas menunjukkan data dari karakteristik responden berdasarkan data penghasilan. Dari 130 data responden yang sudah terkumpul menghasilkan 19 atau 14,6% karyawan milenial berkantor di perusahaan sektor jasa di Kota Tangerang memiliki penghasilan sebesar Rp. 1.000.001 - Rp. 3.000.000, 60 atau 46,2% karyawan milenial berkantor di perusahaan jasa Kota Tangerang memiliki penghasilan sebesar Rp. 3.000.001 - Rp. 5.000.000, 43 atau 33,1% karyawan milenial berkantor di perusahaan jasa Kota Tangerang memiliki penghasilan sebesar Rp. 5.000.001 - Rp. 7.000.000, 7 atau 5,4% karyawan milenial berkantor di perusahaan jasa Kota Tangerang memiliki penghasilan sebesar Rp. 7.000.001 - Rp. 10.000.000, 1 atau 0,8% karyawan milenial berkantor di perusahaan jasa Kota Tangerang memiliki penghasilan sebesar > Rp. 10.000.000. Perbedaan jumlah dari responden tersebut menandakan bahwa mayoritas karyawan milenial berkantor di perusahaan jasa Kota Tangerang memiliki penghasilan sebesar Rp. 3.000.001 - Rp. 5.000.000.

4.1.2 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif ialah statistik yang dipergunakan untuk menggambarkan, meringkas, dan menganalisis hasil pengumpulan data tanpa membuat kesimpulan. Uji statistik deskriptif berfokus dalam menggambarkan distribusi dari setiap variabel, yang terdiri dari Std.Deviation, nilai rata-rata (*mean*), maksimum (*maximum*) dan nilai minimum.

Skala likert dengan 1-5 poin interval pada penelitian ini digunakan untuk menggambarkan tanggapan responden terhadap item pernyataan yang terdapat pada kuesioner penelitian. Standar deviasi atau yang disebut juga

dengan simpangan baku adalah ukuran yang menggambarkan variasi dari jawaban responden, yang mana semakin jauh nilainya dari angka 0, maka jawaban responden dianggap semakin bervariasi dan sebaliknya.

Tabel 4.7 Hasil Uji Statistik Deskriptif Stres Kerja

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
SK1	130	1	5	3.37	1.086
SK2	130	1	5	3.70	1.199
SK3	130	1	5	3.96	1.037
SK4	130	1	5	3.45	1.100
SK5	130	1	5	3.46	1.087
SK6	130	1	5	3.59	1.166
SK7	130	1	5	3.54	1.149
SK8	130	1	5	3.52	1.319
SK9	130	1	5	3.65	1.159
SK10	130	1	5	3.68	1.135
Valid N (listwise)	130				

Sumber: Data Diolah (2024)

Tabel 4.7 diatas menyajikan data uji statistik deskriptif dari variabel Stres Kerja (SK). Tabel diatas menunjukkan bahwa variabel SK memiliki nilai standar deviasi bervariasi dengan nilai minimum 1 dan maximum 5, serta tidak mendekati angka 0 (nol). Selain itu, data diatas juga menjelaskan bahwa nilai *mean* terendah dari variabel ini berada pada indikator SK1 dengan nilai 3.37 dan *mean* tertinggi dari variabel ini berada pada indikator SK3 dengan nilai 3.96, yang menjelaskan bahwa responden secara keseluruhan setuju bahwa mereka dituntut mengerjakan tugas dari perusahaan.

Tabel 4.8 Hasil Uji Statistik Deskriptif Keseimbangan Kehidupan Kerja

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KKK1	130	1	5	3.62	1.129
KKK2	130	1	5	4.13	.866
KKK3	130	1	5	3.74	1.053
KKK4	130	1	5	4.06	.869
KKK5	130	1	5	3.69	1.033
KKK6	130	1	5	4.12	.903
Valid N (listwise)	130				

Sumber: Data Diolah (2024)

Tabel 4.8 diatas menyajikan data duji statistik deskriptif dari variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja (KKK). Tabel diatas menunjukkan bahwa variabel KKK memiliki nilai standar deviasi bervariasi dengan nilai minimum 1 dan maximum 5, serta tidak mendekati angka 0 (nol). Selain itu, data diatas juga menjelaskan bahwa nilai *mean* terendah dari variabel KKK berada pada indikator KKK1 dengan nilai 3.62 dan nilai *mean* tertinggi dari variabel KKK berada pada indikator KKK2 dengan nilai 4.13, yang menjelaskan bahwa responden secara keseluruhan setuju bahwa mereka berusaha untuk mengatur jadwal dengan baik agar dapat mencapai keseimbangan antara waktu kerja dan waktu luang.

Tabel 4.9 Hasil Uji Statistik D-eskriptif Kinerja Karyawan

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KK1	130	1	5	4.14	.734
KK2	130	1	5	4.17	.728
KK3	130	1	5	4.42	.692
KK4	130	1	5	4.27	.713
KK5	130	1	5	4.07	.728
KK6	130	1	5	4.18	.724
KK7	130	1	5	4.12	.737
KK8	130	1	5	4.22	.736
KK9	130	1	5	4.25	.601
KK10	130	1	5	4.13	.893
Valid N (listwise)	130				

Sumber: Data Diolah (2024)

Tabel 4.9 diatas menyajikan data uji statistik deskriptif dari variabel Kinerja Karyawan (KK). Tabel diatas menunjukkan bahwa variabel KK memiliki nilai standar deviasi bervariasi dengan nilai minimum 1 dan maximum 5, serta tidak mendekati angka 0 (nol). Selain itu, data diatas juga menjelaskan bahwa nilai *mean* terendah dari variabel KK berada pada indikator KK5 dengan nilai 4.07 nilai *mean* tertinggi dari variabel KK berada pada indikator KK3 dengan nilai 4.42, yang menjelaskan bahwa responden secara keseluruhan setuju bahwa mereka selalu berupaya menghasilkan pekerjaan bermutu.

4.1.3 Hasil Uji Validitas

Dalam pengujian validitas, sebuah variabel dapat dinyatakan valid jika r hitung lebih besar dari r tabel. Untuk menguji signifikansi nilai r hitung dengan r tabel dibandingkan dimana $df = n - 2$, taraf sig. $\alpha = 5\%$ atau 0.05. Data yang telah dikumpulkan dari hasil penyebaran kuesioner terkumpul sejumlah 130 responden ($N = 130$), sehingga menghasilkan nilai r tabel penelitian dengan $df = 128$ adalah 0.1732.

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (SK)

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
SK1	0.700	0.1723	Valid
SK2	0.677	0.1723	Valid
SK3	0.708	0.1723	Valid
SK4	0.752	0.1723	Valid
SK5	0.622	0.1723	Valid
SK6	0.684	0.1723	Valid
SK7	0.630	0.1723	Valid
SK8	0.703	0.1723	Valid
SK9	0.784	0.1723	Valid
SK10	0.720	0.1723	Valid

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, perolehan hasil uji validitas yang berjumlah 10 item pada variabel Stres Kerja (SK) menghasilkan seluruh item mendapatkan nilai r hitung > r tabel (0.1723). Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dari variabel diatas adalah valid.

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja (KKK)

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
KKK1	0.655	0.1723	Valid
KKK2	0.625	0.1723	Valid
KKK3	0.727	0.1723	Valid
KKK4	0.624	0.1723	Valid
KKK5	0.702	0.1723	Valid
KKK6	0.606	0.1723	Valid

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, perolehan hasil uji validitas yang berjumlah 10 item pada variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja (KKK) menghasilkan seluruh item mendapatkan nilai r hitung > r tabel (0.1723). Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dari variabel diatas adalah valid.

Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (KK)

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
KK1	0.702	0.1723	Valid
KK2	0.501	0.1723	Valid
KK3	0.637	0.1723	Valid
KK4	0.606	0.1723	Valid
KK5	0.529	0.1723	Valid
KK6	0.538	0.1723	Valid
KK7	0.536	0.1723	Valid
KK8	0.547	0.1723	Valid
KK9	0.416	0.1723	Valid
KK10	0.533	0.1723	Valid

Sumber: *Data Diolah (2024)*

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, perolehan hasil uji validitas yang berjumlah 10 item pada variabel Kinerja Karyawan (KK) menghasilkan seluruh item mendapatkan nilai r hitung > r tabel (0.1723). Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dari variabel diatas adalah valid.

4.1.4 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan metode Cronbach's Alpha. Data dianggap reliabel atau sesuai jika nilai Cronbach's Alpha dari pengolahan data mendapatkan hasil lebih besar dari 0.7. Sebaliknya, data akan dianggap tidak reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha dari pengolahan data mendapatkan hasil lebih kecil dari 0.7.

Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Stres Kerja (X1)	0.882	Reliabel
Keseimbangan Kehidupan Kerja (X2)	0.735	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.749	Reliabel

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, perolehan hasil uji reliabilitas dari seluruh variabel, yaitu Stress Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja, dan Kinerja Karyawan, memperoleh nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0.7, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian untuk semua variabel dianggap reliabel.

4.1.5 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.1.5.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan menggunakan KolmogorovSmirnov dengan metode Monte Carlo. Uji normalitas dilakukan guna melihat apakah data dianggap terdistribusi dengan normal atau tidak. Data akan dianggap terdistribusi normal apabila nilai signifikansi memiliki hasil lebih dari 0.05. Sebaliknya, data akan dianggap tidak terdistribusi normal apabila nilai probabilitas signifikansi memiliki hasil kurang dari 0.05 (Nilai Probabilitas Signifikansi < 0.05).

Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual	
N		130	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	3.63578687	
Most Extreme Differences	Absolute	.101	
	Positive	.085	
	Negative	-.101	
Test Statistic		.101	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.002 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.128 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.120
		Upper Bound	.137

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, hasil pengujian normalitas menunjukkan bahwa nilai probabilitas signifikansi Monte Carlo sebesar 0.128, yang mana lebih besar dari 0.05 (Nilai Probabilitas Signifikansi > 0.05). Maka dapat disimpulkan bahwa data untuk keseluruhan variabel dianggap telah terdistribusi dengan normal.

4.1.5.2 Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* serta *Variance Inflation Factor* (VIF). Data dianggap tidak terkena multikolinearitas apabila Nilai VIF < 10 atau nilai *Tolerance* > 0.). Sebaliknya, data akan dianggap terkena multikolinearitas apabila nilai VIF lebih dari 10 atau nilai *Tolerance* kurang dari 0.1.

Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Stres Kerja	.497	2.012
Keseimbangan Kehidupan Kerja	.497	2.012

Sumber: *Data Diolah (2024)*

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, hasil pengujian multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* dari variabel Stres Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja sebesar 0.497 > 0.10 dan nilai VIF dari variabel Stres Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja sebesar 2.012 < 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian tidak terkena gejala multikolinearitas.

4.1.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas pada penelitian ini dilaksanakan menggunakan metode Spearman's rho. Data akan dianggap tidak terkena heteroskedastisitas apabila nilai Sig > 0.05. Sebaliknya, data akan dianggap terkena heteroskedastisitas apabila nilai Sig < 0.05.

Tabel 4.16 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Spearman's rho	Variabel	Sig. (2-tailed)	Kesimpulan
	X1	0.262	Tidak Tekena Heteroskedastisitas
	X2	0.473	Tidak Tekena Heteroskedastisitas

Sumber: *Data Diolah (2024)*

Berdasarkan tabel 4.16 diatas, hasil pengujian heteroskedastisitas nilai sig (2-tailed) pada variabel Stres Kerja sebesar $0.262 > 0.05$ dan nilai sig 2-tailed pada variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja sebesar $0.473 > 0.05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut, yaitu variabel Stres Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja tidak terkena gejala heteroskedastisitas.

4.1.6 Hasil analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian analisis regresi linear berganda dilakukan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dependen (terikat) dan dua atau lebih variabel independen (bebas). Pada penelitian ini, analisis linear berganda dilakukan untuk menganalisis hubungan antara variabel Stres Kerja (X1) dan Keseimbangan Kehidupan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.17 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	31.627	1.980		15.972	.000
SKTOTAL	-.077	.057	-.153	-1.351	.179
KKKTOTAL	.562	.118	.536	4.744	.000

Sumber: *Data Diolah (2024)*

Berdasarkan tabel 4.17 diatas, hasil pengujian regresi linear berganda menghasilkan persamaan regresi yang memengaruhi variabel Kinerja Karyawan, sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (α) pada tabel 4.17 diatas adalah 31.627, yang dimana menunjukkan bahwa apabila variabel independen yaitu Stres Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja bernilai 0 (nol) atau tidak ada perubahan, maka nilai variabel Kinerja Karyawan akan mempunyai nilai sebesar 31.627.
2. Variabel Stres Kerja (SK) atau X1 mempunyai nilai negatif, yaitu sebesar -0.077. Artinya, jika variabel Stres Kerja meningkat sebesar 1%, maka

variabel Kinerja Karyawan akan menurun sebesar -0.077 7.7% dengan asumsi tidak ada variabel lain yang diteliti penelitian.

3. Variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja (KKK) atau X2 mempunyai nilai positif, yaitu sebesar 0.562. Artinya, jika variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja meningkat sebesar 1%, maka variabel Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 56.2% dengan asumsi tidak ada variabel lain yang diteliti penelitian.

4.1.7 Hasil Uji Hipotesis

4.1.7.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur seberapa mampu model dapat menguraikan variasi dalam variabel dependen. Hasil pengujian hipotesis menggunakan koefisien determinasi yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.441 ^a	.194	.182

Sumber: *Data Diolah (2024)*

Berdasarkan tabel diatas, hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0.182 atau 18.2%, maka variabel Stres Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja secara bersamaan memengaruhi variabel Kinerja Karyawan sebesar 18.2%, sedangkan 81.8% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian.

4.1.7.2 Uji F (Anova)

Uji F (anova) dilakukan untuk memastikan variabel independen dalam model secara bersamaan memiliki pengaruh terhadap variabel dependen secara signifikan. Nilai F hitung dengan F tabel dibandingkan pada tingkat sig $\alpha = 0,05$. Seluruh variabel bebas dinyatakan memiliki pengaruh simultan terhadap variabel terikat apabila nilai F hitung lebih besar F tabel (F hitung > F tabel) atau signifikansi kurang dari 0,05 (Sig < 0.05). Nilai F tabel didapatkan dengan rumus $df1 = k - 1$ dan $df2 = n - k$, dimana k adalah jumlah variabel bebas dan n adalah jumlah observasi/sampel pembentuk regresi. Maka F tabel pada penelitian ini adalah 3.92.

Tabel 4.19 Hasil Uji F

Pengaruh	F hitung	F tabel	Sig.	Keterangan	Kesimpulan
SK, KKK - KK	15.330	3.92	.000 ^b	H ₀ ditolak	Signifikan

Sumber: *Data Diolah (2024)*

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh hasil pengujian uji F (anova) yang menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($15.330 > 3.07$) dan nilai signifikansi kurang dari 0.05 ($0.000 < 0.05$). Artinya, variabel Stres Kerja (SK) atau X1 dan variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja (KKK) atau X2 berpengaruh secara simultan atau bersamaan terhadap Kinerja Karyawan (KK) atau Y, sehingga model penelitian ini layak digunakan untuk memprediksi kerja karyawan.

4.1.7.3 Uji T (Parsial)

Uji T (parsial) dilakukan untuk menilai pengaruh variabel independen secara individual terhadap variasi variabel dependen. Uji T dapat dilakukan dengan membandingkan nilai Sig, yang mana jika nilai Sig kurang dari 0.05 ($\text{Sig} < 0.05$) atau T hitung lebih besar dari T tabel ($\text{T hitung} > \text{T tabel}$), maka variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen secara signifikan. Sebaliknya apabila nilai Sig lebih besar dari 0.05 ($\text{Sig} > 0.05$) atau T hitung lebih kecil dari T tabel ($\text{T hitung} < \text{T tabel}$), maka variabel independen tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. T tabel didapatkan dari rumus $\text{T tabel} = (\alpha / 2 ; n - K)$ dengan nilai taraf signifikansi (α) sebesar 5% (0.05), kemudian melihat pada T tabel itu sendiri. Maka T tabel pada penelitian ini adalah 1.9787.

Tabel 4.20 Hasil Uji T

Pengaruh	T hitung	T tabel	Sig.	Keterangan	Kesimpulan
SK - KK	-1.351	1.9787	.179	H ₁ ditolak	Tidak Signifikan
KKK - KK	4.744	1.9787	.000 ^b	H ₂ diterima	Signifikan

Sumber: *Data Diolah (2024)*

Berdasarkan tabel diatas, hasil pengujian uji T (parsial) adalah sebagai berikut:

1. Variabel Stres Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji T pada tabel 4.21, diketahui bahwa nilai nilai T hitung lebih kecil dari T tabel yaitu sebesar $-1.351 > 1.9788$, dan nilai signifikansi lebih besar dari 0.05 yaitu sebesar $0.179 > 0.05$. Sehingga

disimpulkan bahwa stres kerja tidak memengaruhi kinerja karyawan milenial perusahaan jasa di Kota Tangerang. Dengan demikian, hipotesis 1 dalam penelitian ini ditolak.

2. Variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji T pada tabel 4.21, diketahui bahwa nilai nilai T hitung lebih besar dari T tabel yaitu sebesar $4.744 > 1.9787$, dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 yaitu sebesar $0.000 < 0.05$. Sehingga disimpulkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja memengaruhi kinerja karyawan milenial perusahaan jasa di Kota Tangerang secara signifikan. Dengan demikian, hipotesis 2 dalam penelitian ini diterima.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan pada data penelitian, ditemukan bahwa Stres Kerja (X1) tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan milenial perusahaan jasa di Kota Tangerang, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak. Hal tersebut dapat terjadi karena mayoritas responden pada penelitian ini mampu mengelola stres kerja dengan baik dan merasa tidak terbebani oleh kewajiban yang diberikan oleh perusahaan, sehingga stres kerja yang mereka alami tidak memengaruhi kinerja mereka. Hasil penelitian tersebut sejalan oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Ariansy dan Kurnia (2022), yang menyatakan jika stres kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Stres kerja menurut data jawaban responden dalam penelitian ini adalah respon fisik dan emosional yang muncul ketika adanya tuntutan terkait tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasional pada perusahaan. Namun, jawaban responden dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa mereka merasa stres kerja tidak memengaruhi kinerja karyawan milenial perusahaan jasa di Kota Tangerang secara langsung, terutama terlihat pada banyaknya responden perempuan yang belum berkeluarga karena mereka mempunyai banyak waktu dan energi

untuk fokus pada pekerjaan dan dapat mengelola stres secara lebih baik, sehingga stres kerja tidak mudah mengganggu kinerjanya. Mayoritas responden dengan pengalaman pada level menengah juga merasa stres kerja tidak memengaruhi kinerja karyawan milenial perusahaan jasa di Kota Tangerang, karena dengan pengalaman tersebut, mereka sudah memiliki kemampuan dan keahlian yang cukup untuk menangani tugas-tugas yang diberikan. Pengalaman ini memungkinkan mereka bekerja dengan lebih giat dan tenang, sehingga stres kerja tidak terlalu memengaruhi kinerja. Selain itu, responden dengan penghasilan diantara rata-rata UMR (Upah Minimum Regional) juga lebih merasa bahwa stres kerja tidak memengaruhi kinerja karyawan milenial perusahaan jasa di Kota Tangerang, karena karyawan dengan penghasilan dalam rentang ini memberikan stabilitas finansial yang cukup untuk mengakses sumber daya yang membantu mengelola stres. Stabilitas finansial ini juga mengurangi kekhawatiran yang berhubungan dengan kondisi ekonomi pribadi, sehingga stres kerja tidak menjadi faktor yang signifikan dalam memengaruhi kinerja.

Hasil penelitian mengindikasikan bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan milenial di perusahaan jasa di Kota Tangerang. Meskipun stres kerja tidak secara langsung memengaruhi kinerja, perusahaan tetap perlu mengelola tingkat stres agar tidak berdampak negatif pada kinerja karyawan. Dengan menciptakan suasana kerja mendukung, perusahaan dapat menaikkan kinerja karyawan, sehingga mendorong kesuksesan jangka panjang organisasi. Implikasi dari temuan ini adalah bahwa perusahaan perlu lebih fokus pada faktor-faktor lain yang lebih memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini juga membuka peluang bagi penelitian selanjutnya untuk mengidentifikasi variabel-variabel lain yang memengaruhi kinerja karyawan.

4.2.2 Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan pada data penelitian, ditemukan bahwa Keseimbangan Kehidupan Kerja (X_2) secara parsial memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

pada karyawan milenial perusahaan jasa di Kota Tangerang, sehingga H2 diterima. Hal tersebut dapat terjadi karena karyawan milenial perusahaan jasa di kota Tangerang berusaha untuk mengatur jadwal dengan baik agar dapat mencapai keseimbangan kehidupan kerja. Hasil penelitian tersebut sejalan oleh penelitian yang telah dilakukan Arfandi dan Kasran (2023), yang menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja memengaruhi kinerja karyawan dengan positif dan signifikan.

Keseimbangan kehidupan kerja menurut responden penelitian ini ialah kondisi di mana seseorang mampu mengatur keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan kerja mereka. Hal tersebut dapat memengaruhi karyawan milenial perusahaan jasa di Kota Tangerang secara langsung, terutama terlihat dari mayoritas responden dalam penelitian ini yang merupakan perempuan yang belum berkeluarga karena memberikan lebih banyak waktu bagi diri sendiri dan kegiatan pribadi, yang penting untuk kemakmuran perasaan dan mental. Dengan keseimbangan kehidupan kerja yang dikelola dengan optimal, mereka dapat menikmati waktu luang, mengejar hobi, dan berinteraksi dengan teman-teman, yang semuanya berkontribusi pada kinerja yang lebih optimal di tempat kerja. Mayoritas responden dengan pengalaman pada level menengah juga lebih merasa bahwa keseimbangan kehidupan kerja memengaruhi kinerja karyawan. Dengan pengalaman kerja tersebut, karyawan berada pada tahap karier di mana mereka masih belajar mengelola tugas dan kewajiban yang kompleks. Keseimbangan kehidupan kerja yang baik memberikan ruang untuk belajar dan beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan baru, yang pada gilirannya meningkatkan kompetensi dan kinerjanya. Selain itu, responden dengan penghasilan diantara rata-rata UMR (Upah Minimum Regional) kota Tangerang juga lebih merasa bahwa keseimbangan kehidupan kerja memengaruhi kinerja karyawan. Karyawan dengan penghasilan dalam rentang ini cenderung memiliki tingkat tanggung jawab yang cukup tinggi dan ekspektasi pekerjaan yang signifikan. Namun, dengan penghasilan tersebut, mereka juga memiliki peluang untuk mengejar keseimbangan kehidupan kerja.

Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan jasa di Kota Tangerang harus lebih fokus dalam menciptakan dan mempertahankan suasana kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja. Strategi seperti fleksibilitas jam kerja, kesempatan untuk bekerja dari rumah, serta program kesejahteraan karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan. Dengan demikian, perusahaan tidak hanya akan meningkatkan produktivitas dan efisiensi karyawan, tetapi juga memperbaiki retensi dan kinerja karyawan, yang pada akhirnya akan berkontribusi positif terhadap keberhasilan bisnis secara keseluruhan.

