

### **PENGARUH DIGITALISASI DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN GENERASI *MILENIAL* DI INDONESIA (STUDI PT. PERMATA BANK TBK)**

**Rena Murtia Putri<sup>1</sup>, Metik Asmike<sup>2</sup>**

**<sup>1</sup>Universitas PGRI Madiun**

**renamurtia42@gmail.com**

**<sup>2</sup>Universitas PGRI Madiun**

**smikemetik@gmail.com**

#### ***Abstract***

*The purpose of this research is to provide empirical evidence on the Effects of Digitalization and Work Stress on Millennial Generation Performance in Indonesia (Study of PT. Permata Bank Tbk). This study uses a quantitative approach with a causal research design. This research method uses a quantitative approach using the SPSS 23 program. The sampling technique used is non-probability sampling or saturated sampling technique, calculated using the slovin formula and the sample in this study totaled 373 millennial generation employees (study of PT. Permata Bank Tbk). This research was conducted based on pre-research results which showed that there was an effect of digitalization and work stress on the performance of millennial generation employees (study of PT. Permata Bank Tbk). The results of this study prove that digitalization has a positive and significant effect on the performance of millennial generation employees in Indonesia (study of PT. Permata Bank Tbk). Work stress has a positive and significant effect on the performance of millennial generation employees (study of PT. Permata Bank Tbk). Overall digitalization and work stress have a positive and significant effect on the performance of millennial generation employees (Study of PT. Permata Bank Tbk).*

**Keywords:** *Digitalization, Work Stress, Performance*

#### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini untuk memberikan bukti empiris dalam Pengaruh Digitalisasi Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Generasi *Milenial* Di Indonesia (Studi PT. Permata Bank Tbk). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian kausal. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan program SPSS 23. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non probability sampling* atau teknik sampling jenuh, terhitung menggunakan rumus slovin dan sampel pada penelitian ini berjumlah 373 orang karyawan generasi *milenial* (Studi PT. Permata Bank Tbk). Penelitian ini dilakukan berdasarkan hasil pra-riset yang menunjukkan adanya pengaruh dari digitalisasi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan generasi *milenial* (Studi PT. Permata Bank Tbk). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Digitalisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan generasi *milenial* di Indonesia (Studi PT. Permata Bank Tbk). Stress Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan generasi *milenial* (Studi PT. Permata Bank Tbk). Secara keseluruhan digitalisasi dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan generasi *milenial* (Studi PT. Permata Bank Tbk).

**Kata Kunci:** *Digitalisasi, Stress Kerja, Kinerja*

### PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai asset sehingga, harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Pengertian sumber daya manusia makro secara umum terdiri dari dua yaitu SDM makro yaitu jumlah penduduk dalam usia produktif yang ada di sebuah wilayah dan SDM mikro dalam arti sempit yaitu individu yang bekerja pada sebuah institusi atau perusahaan. Dalam penelitian (Istri & Sintya, 2016), keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai suatu tujuan ditentukan oleh faktor sumber daya manusia di dalam dunia perbankan merupakan asset terpenting.

Tugas manajemen sumber daya manusia melibatkan pengelolaan potensi dan kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan agar mereka dapat mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Terdapat faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, faktor-faktor tersebut meliputi aspek individu, organisasi, dan psikologis. Faktor individu mencakup kemampuan dan keahlian karyawan. Kemampuan merujuk pada keterampilan yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan, sementara keahlian mengacu pada pengetahuan yang dimiliki karyawan terkait dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

Selain itu, kinerja merupakan tingkat keberhasilan seorang karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan harapan semestinya memiliki produktivitas yang baik sedangkan karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya tidak berkinerja dengan baik. Dalam penelitian (Sormin et al., 2017) ia mengatakan bahwa ketegangan, kecemasan, kebosanan dan penundaan, serta stress akibat beban kerja tinggi, menimbulkan rasa ketidakpuasan dalam bekerja, hal ini merupakan konsekuensi dari stress. Perkembangan teknologi yang begitu pesat membuat manusia semakin mudah dalam melakukan aktivitas, baik itu dalam pekerjaan, interaksi sosial, hingga mengakses informasi (Kamar et al., 2022).

Namun dampak dari teknologi digital tidak selalu positif bagi kesejahteraan manusia (Kraugusteeliana et al., 2022), terutama dalam konteks stress kerja pada karyawan (Muhamad et al., 2023) dan (Puginin & Simbula., 2021). Karyawan yang terus-menerus menggunakan teknologi digital dapat mengalami stress kerja yang dapat mempengaruhi mental dan fisik mereka (Wikansari et al., 2023). Teknologi digital seperti email, pesan instan, dan klien dengan cepat dan efisien (Ausat & Suherlan., 2021), tetapi juga dapat memicu stress kerja yang tidak sehat (Ter Hoeven et al., 2016).

Dalam penelitian (Chen et al., 2022) mengatakan bahwa psikologi bisnis, stress kerja berdampak negatif terhadap produktivitas karyawan, kesehatan mental dan fisik, serta kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting untuk memahami dampak teknologi digital terhadap stress kerja pada karyawan, sehingga perusahaan dapat mengambil tindakan yang tepat untuk meminimalkan stress kerja dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Dalam penelitian ini, tinjauan psikologi bisnis mengenai dampak teknologi digital terhadap

stress kerja pada karyawan akan dilakukan, dengan tujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih baik mengenai masalah ini dan memberikan rekomendasi untuk mengurangi stress kerja pada karyawan.

Menurut (Saputra, 2020), stress kerja dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Artinya stress muncul saat karyawan tidak mampu di tempat kerja yang semakin beragam dan terkadang bertentangan satu dengan yang lain, masalah keluarga, beban kerja yang berlebihan dan masih banyak tantangan lainnya yang membuat stress menjadi suatu faktor yang hamper tidak mungkin untuk dihindari.

Stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan, dalam hal ini tekanan tersebut disebabkan oleh lingkungan pekerjaan suatu karyawan tersebut bekerja. Sedangkan menurut (Robbins S, P, 2003) adalah suatu kondisi dinamika yang didalamnya seorang individu diharapkan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang berkaitan dengan apa yang diinginkan dan hasilnya dipersepsikan sebagai suatu yang tidak pasti.

Stress kerja yang disebabkan oleh penggunaan teknologi digital di tempat kerja dapat berdampak negatif bagi karyawan dan organisasi secara keseluruhan (Azzahra et al., 2022). Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mempertimbangkan strategi untuk mengatasi stress kerja yang disebabkan oleh teknologi digital. Penelitian (Ade et al., 2023) mengemukakan bahwa stress kerja tinggi dapat berpengaruh negatif berdasarkan tingkat stress kerja yang lebih tinggi pada kinerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mempertimbangkan strategi untuk mengatasi stress kerja yang disebabkan oleh teknologi digital.

Stress pada karyawan juga memiliki konsekuensi terhadap kinerja mereka. Apabila karyawan merasa terbebani secara berlebihan, hal ini dapat menghambat kemampuan berfikir mereka dan mengganggu kesehatan. Jika stress berlangsung dalam jangka waktu yang lama, hal ini merugikan perusahaan. Stress yang berlarut-larut dapat mendorong karyawan untuk keluar dari perusahaan, yang merupakan salah satu kerugian yang mungkin terjadi. Meskipun ada situasi dimana pergantian karyawan dapat memiliki dampak positif, namun kerugian yang timbul cenderung banyak. Stress adalah suatu kondisi yang wajar dan terjadi sebagai respons alami dalam kehidupan sehari-hari, terutama ketika kesibukan dan beban kerja semakin meningkat. Stress bisa dijelaskan sebagai perasaan tegang, gelisa, atau cemas.

Berdasarkan penjelasan serta beberapa penelitian terdahulu, penulis melihat fenomena yang terjadi pada PT. Bank Permata Tbk. PT Bank Permata Tbk merupakan perusahaan yang berbasis di Indonesia yang bergerak dalam sektor perbankan korporat. Perusahaan ini juga bergerak dalam perbankan retail. Selain perbankan konvensional, perusahaan ini juga menawarkan layanan perbankan Syariah. Bank Permata juga akan terus beradaptasi dan

melakukan perubahan sebagai langkah adaptasi dan mengubah peran cabang di era digital. (Profil PT. Permata Tbk, 2023).

Berdasarkan penjelasan serta dari beberapa penelitian terdahulu, penulis melihat fenomena yang terjadi pada Pengaruh digitalisasi terhadap Generasi *Milenial* PT Permata Bank Tbk. Bahwa industri di Indonesia saat ini sedang mengalami transformasi digital yang cukup besar, memaksa perusahaan melakukan penyesuaian terhadap teknologi itu sendiri, Kompetensi digital menjadi kebutuhan perusahaan saat ini agar mampu memenuhi tanggung jawab fungsionalitasnya, tanpa menutup kemungkinan adanya hambatan dari beberapa pihak yang tidak dapat mengikuti perkembangan ini dengan cepat (Puspitadewi, 2019).

Berbagai bidang industri di Indonesia melakukan optimasi digitalisasinya. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Karami, 2018) di sebuah perusahaan yang memanfaatkan sistem informasi untuk meningkatkan performa operasional mereka dan organisasinya. Perusahaan tersebut merasakan pengaruhnya dan berdasarkan hasil penelitian tersebut, untuk menerapkan digitalisasi perlu memperhatikan kualitas data, observasi, bahkan penelusuran dokumen. Proses digitalisasi perlu dilakukan agar perusahaan tidak tertinggal (Raza et al., 2020).

Berdasarkan fenomena yang telah ditemukan dan penelitian terdahulu adanya perkembangan pengaruh digitalisasi dan stress kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja terutama generasi *milenial*. Maka peneliti tertarik dengan judul “Pengaruh Digitalisasi Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi *Milenial* Di Indonesia (Studi PT. Bank Permata Tbk)”. Yang bertujuan untuk memberi pengaruh empiris terhadap pengaruh digitalisasi dan stress kerja terhadap kinerja kerja karyawan generasi *milenial* PT. Permata Bank Tbk.

## KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

### Kinerja Karyawan

Menurut (Sedarmawanti, 2017), salah satu tolak ukur untuk menentukan apakah sebuah organisasi memiliki kinerja yang baik adalah tercapai atau tidaknya sasaran yang diterapkan organisasi tersebut. Adapun pencapaian sasaran organisasi sangat didukung oleh kinerja dari sumber daya manusia yang ada. Jika kinerja baik maka diharapkan kinerja organisasi pun akan baik pula. Kinerja adalah prestasi kerja yang dilaksanakan oleh seluruh pegawai yang bekerja pada institusi tersebut untuk mencapai tujuan organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan (Sedarmawanti, 2017), terdapat (5) lima faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu (1). *Personal Factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu, (2). *Leadership Factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader, (3). *Team Factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja, (4). *System Factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang

diberikan organisasi, dan (5). *Situasional Factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

### **Digitalisasi**

Menurut penelitian terdahulu (Suciaji, 2023), perkembangan dunia teknologi gital yang saat ini semakin cepat berpengaruh terhadap perubahan cara beraktivitas masyarakat dalam berbagai sektor kehidupan yang dapat kita sebut sebagai transformasi digital. Efek dari transformasi digital ini juga telah merambah ke berbagai sektor kehidupan. Pengaruh dari transformasi digital ini juga telah merambah ke berbagai sektor dalam bisnis seperti merubah cara kita dalam bekerja, berkomunikasi, dan juga merubah pola perilaku konsumen. Digitalisasi dapat memberikan beberapa penghematan, paling sering melalui keuntungan efisiensi dan mengurangi tingkat kesalahan, tetapi ternyata tidak mengubah cara perusahaan menjalankan bisnis cara perusahaan memikirkan, menciptakan, dan memberikan nilai. Faktor-faktor yang mempengaruhi digitalisasi ada 3 (tiga) yaitu, (1). Inovasi Teknologi, (2). *Digital Mindset*, (3). Tuntutan kebutuhan manusia yang terus bertambah.

### **Stress Kerja**

Menurut (Oktaviani & Irmayanti, 2021), stress kerja disebabkan karena tugas yang terlalu banyak sehingga dapat menimbulkan stress bila kuantitas tugas tidak seimbang dengan kemampuan yang dimiliki karyawan, supervisor yang tidak terampil, batas waktu yang terlalu singkat dalam menyelesaikan pekerjaan, tidak dipercaya dalam melakukan suatu tanggung jawab, ambisius peran, berbedanya nilai individu dengan perusahaan, frustasi, perubahan dalam jenis pekerjaan yang dilakukan dan adanya konflik dalam peran yang dijalankan. Maka dari itu stress kerja dapat dikurangi dengan menggunakan manajemen waktu yang ketat, rileks, banyak istirahat, santai belajar untuk mendengarkan, memperbaiki lingkungan, tidak memusingkan hal kecil, banyak tidur, mendapatkan bimbingan, berteman dengan orang-orang optimis, kenali stressor, kendalikan apa yang dipikirkan. Menurut (Sunyoto, 2013), stress dapat disebabkan oleh beberapa faktor yaitu: (1). Penyebab Fisik (Kebisingan dan Kelelahan), (2). Sifat Kerja, (3). Kebebasan dan (4). Kesulitan.

### **METODE PENELITIAN**

Menurut (Sugiyono, 2017), metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan program Statistical Package for the Social Scinence (SPSS) 23. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non probability sampling* atau teknik sampling jenuh, terhitung menggunakan rumus slovin dan sampel pada penelitian ini berjumlah 373 orang karyawan generasi *milenial* di Indonesia (Studi PT. Permata Bank Tbk). Penelitian ini dilakukan berdasarkan hasil pra-riset yang menunjukkan adanya pengaruh dari digitalisasi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan generasi *milenial* di Indonesia (Studi PT. Permata Bank Tbk).

Penelitian ini menggunakan skala *likert*, menggunakan skala *likert* variabel akan diukur dan dijabarkan menjadi indikator variabel. Menurut sugiyono (2019) untuk menganalisis

kuisoner dapat dilakukan dengan pemberian skor atau alternatif jawaban. Peneliti menghilangkan jawaban “netral” karena ingin menghilangkan pilihan responden yang bersifat ragu-ragu. Adapun 4 (empat) alternatif yang digunakan peneliti yaitu Sangat setuju (SS) dengan skor 4, Setuju (S) dengan skor 3, Tidak Setuju (TS) dengan skor 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Data Penelitian

Responden adalah seseorang yang mampu menjawab pertanyaan yang diajukan secara tertulis, lisan maupun kuesioner dari peneliti. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan generasi *milenial* (Studi PT. Permata Bank Tbk) yaitu sebanyak 373 responden. Karakteristik responden dalam penelitian ini sebagai berikut:

### Responden Berdasarkan Usia *Milenial*

**Tabel 1 Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia *Milenial***

No.	Berdasarkan Usia	Jumlah	Persentase (%)
1.	28 – 33 Tahun	40	10,72%
2.	34 – 39 Tahun	235	63,00%
3.	40 – 45 Tahun	98	26,27%
Jumlah		373	100 %

Sumber : Data Primer Diolah, (2023)

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa 373 karyawan PT. Permata Bank Tbk yang menjadi responden dalam penelitian ini mayoritas berusia 34-39 tahun sebanyak 235 responden atau sebesar 63,00%. Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan PT. Permata Bank Tbk masuk dalam usia produktif. Usia 34-39 tahun dianggap sangat produktif bagi tenaga kerja, karena memiliki kematangan skill yang cukup.

### Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

**Tabel 2 klasifikasi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No.	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1.	SMA/SMK	135	36,19%
2.	D2	3	0,80%
3.	D3	28	7,51%
4.	S1	207	55,50%
Jumlah		373	100 %

Sumber : Data Primer Diolah, (2023)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa 373 karyawan PT. Permata Bank Tbk yang menjadi responden dalam penelitian ini mayoritas memiliki Pendidikan sarjana yaitu

sebanyak 207 responden atau sebesar 55,50%, dari tabel di atas menunjukkan bahwa tingkat Pendidikan karyawan PT. Permata Bank Tbk dalam kategori cukup. Karyawan yang memiliki pendidikan tinggi cenderung memiliki wawasan yang lebih luas dalam bidang akademik, serta cenderung memiliki kemampuan dalam menyelesaikan masalah yang lebih baik daripada karyawan yang memiliki pendidikan yang rendah.

### Responden Berdasarkan Lama Bekerja

**Tabel 3 klasifikasi Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

No.	Lama Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1.	< 1 Tahun	24	6,43%
2.	1 – 2 Tahun	43	11,53%
3.	3 – 4 Tahun	86	23,06%
4.	> 5 tahun	220	58,98%
Jumlah		373	100 %

Sumber : Data Primer Diolah, (2023)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa 373 karyawan PT. Permata Bank Tbk yang menjadi responden dalam penelitian ini mayoritas sudah bekerja selama. 5 tahun lebih yaitu sebanyak 220 responden atau sebesar 58,98%. Dari tabel tersebut meunjukkan bahwa lama kerja karyawan PT. Permata Bank Tbk sudah cukup lama sehingga diharapkan mereka memiliki kinerja yang maksimal. Pengalaman karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara terus menerus dapat meningkatkan kedewasaan teknisnya.

### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah data yang ada pada setiap variabel yang akan dianalisis berdistribusi normal atau tidak. Data uji normalitas dalam penelitian ini merupakan asumsi dasar untuk pengujian tentang kenormalan distribusi data sehingga dapat dipakai dalam statistik. yang dijelaskan pada tabel 4 berikut:

**Tabel 4 Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	373
Asymp. Sig. (2-tailed)	.068 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	
c. Lilliefors Significance Correction.	

Sumber : Data Primer Diolah, (2023)

Berdasarkan uji normalisasi pada tabel di atas, menyatakan total sampel 373. Hasil perolehan nilai *kolmogorov-smirnov* dengan nilai *Asymp Sig (2-tailed)* sebesar 0,068 sehingga lebih besar dari nilai signifikansi 0,05 maka data berdistribusi normal.

### Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji hasil hipotesis penelitian mengenai pengaruh dari masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Hasil analisis uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 5 berikut:

**Tabel 5 Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.334	2.141		7.631	.000
	Digitalisasi	.228	.055	.208	4.182	.000
	Stress Kerja	.408	.045	.454	9.145	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer Diolah, (2023)

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa variabel digitalisasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). variabel stress kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

### Uji Uji Kuefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi bertujuan agar memahami seberapa besar nilai atau peluang variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat. Pada uji koefisien determinasi, diindikasikan bahwa variabel-variabel bebas memperkirakan perhitungan variasi terhadap variabel terikat. Hasil kuefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 6 berikut:

**Tabel 6 Hasil Uji Kuefisien Determinasi (Uji R)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.593 <sup>a</sup>	.351	.348	3.142

a. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Digitalisasi

Sumber : Data Primer Diolah, (2023)



Berdasarkan uji koefisien determinasi menunjukkan nilai  $r^2$  0,351 artinya 35,1% variasi kinerja dapat dipengaruhi variabel stress kerja dan digitalisasi, namun sisanya dipengaruhi faktor lain. Nilai  $R^2$  yang kecil menunjukkan variabel stress kerja dan digitalisasi bukan faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan.

### Uji Simultan (Uji F)

Setelah menentukan hubungan antara variabel dependen dan independen, perlu dilakukannya uji f atau uji kelayakan model. Uji f dapat dilakukan dengan tujuan mengetahui adanya pengaruh pada setiap variabel bebas secara bersama terhadap variabel terikat yang sudah ditentukan. Hasil uji F dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 7:

**Tabel 7 Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1979.515	2	989.757	100.271	.000 <sup>b</sup>
	Residual	3652.196	370	9.871		
	Total	5631.710	372			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Digitalisasi						

Sumber: Output SPSS, 2021

Berdasarkan tabel diatas, diketahui Uji f menggunakan nilai signifikansi sebesar 0,05, selanjutnya menentukan nilai degree of freedom  $df = n - k$ , dimana n merupakan jumlah data dan k adalah variabel bebas. Maka  $df = 373 - 2 = 371$ , sehingga diperoleh nilai f tabel adalah 3,020. F hitung  $100,271 > F$  tabel 3,020 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Artinya variabel digitalisasi dan variabel stress kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan digitalisasi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan generasi *milenial* di Indonesia (Studi PT. Permata Bank Tbk). Saran bagi peneliti selanjutnya dapat menambah sampel yang lebih banyak lagi maupun dapat menambah jumlah variabel penelitian yang digunakan. Sehingga dapat membuktikan kinerja karyawan generasi *milenial* (Studi PT. Permata Bank Tbk).

## DAFTAR PUSTAKA

- Ade, M., Harahap, K., Jusman, I. A., & Muna, A. (2023). *Dampak Teknologi Digital terhadap Stres Kerja Karyawan : Tinjauan Psikologi Bisnis*. 6754, 3635–3641.
- Ausat, A. M. A. (2023). The Application of Technology in the Age of Covid-19 and Its Effects on Performance. *Apollo: Journal of Tourism and Business*, 1(1), 14–22. <https://doi.org/10.58905/apollo.v1i1.8>
- Azzahra, S., Ayunanda, S. N., & Suhendra, E. S. (2022). *Pengaruh Digitalisasi Terhadap Kesejahteraan Karyawan Selama Wabah Covid-19: Sebuah Studi Meta-Analisis*. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 27(1),. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*.
- Demak Claudia Yosephine Simanjuntak, A. H. M. dan A., & Tarigan, S. (2021). *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera*. 2(3), 6.
- Harmen, H., Agustini, F., Aprinawati, A., & Amanah, D. (2019). Analisis Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Beberapa Perusahaan Bumn Di Kota Medan. *Niagawan*, 8(3), 140. <https://doi.org/10.24114/niaga.v8i3.15572>.
- Ilyas, A., & Bahagia, B. (2021). Pengaruh Digitalisasi Pelayanan Publik terhadap Kinerja Pegawai pada Masa Pandemi di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(6), 5231–5239. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i6.1173>.
- Istri, C., & Sintya, A. (2016). *Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Bank Bpd Bali Cabang Ubud Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia*. 5(12), 7583–7606.

- untuk Meningkatkan Kinerja Operasional Pabrik PT. Sari Aditya Loka 2. *It Journal Research and Development*, 2(2), 1–13.  
[https://doi.org/10.25299/itjrd.2018.vol2\(2\).740](https://doi.org/10.25299/itjrd.2018.vol2(2).740)
- Mathilda, B. R. P. (2021). *No Pengaruh Digitalisasi Terhadap Praktik Organisasi Perusahaan Dan Kinerja Operasi Pada PT IGP Internasional Yogyakarta*. 6.
- Oktaviani, D. N., & Irmayanti, N. (2021). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *PSIKOWIPA (Psikologi Wijaya Putra)*, 2(1), 20–28.  
<https://doi.org/10.38156/psikowipa.v2i1.43>
- Puspitadewi, I. (2019). Pengaruh Digitalisasi Perbankan Terhadap Efektivitas Dan Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 5(2), 247–258. <http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/JMBI/article/view/2925>
- Raza, E., Sabaruddin, L. O., & Komala, A. L. (2020). Manfaat dan Dampak Digitalisasi Logistik di Era Industri 4.0. *Jurnal Logistik Indonesia*, 4(1), 49–63.  
<https://doi.org/10.31334/logistik.v4i1.873>
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi. Jilid II. Jakarta. Pt. Indeks Kelompok Gramedia*.
- Saputra, F. E. (2020). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Keuangan Bank Umum Syariah Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia (Bei) Periode 2016-2018. *TECHNOBIZ: International Journal of Business*, 3(1), 45.  
<https://doi.org/10.33365/tb.v3i1.657>
- Sedarmawanti. (2017). Analisa Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai : Kompetensi , Motivasi Dan Lingkungan Kerja ( Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia ). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 201–210.
- Situmorang, L. (2022). *Pengaruh kompetensi, komitmen organisasi dan digitalisasi terhadap kinerja karyawan divisi airport maintenance pt angkasa pura ii bandara internasional kualanamu*.
- Sormin, T. R., Anisah, H. U., & Dewi, M. S. (2017). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Di PT. Panin Bank Banjarmasin. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 5(1), 63–72.  
<http://jwm.ulm.ac.id/id/index.php/jwm/article/view/107>
- Suciaji, E. D., Widjaja, H., Heryansyah, M., & Wijaya, L. (2023). Pengaruh Digitalisasi Surat Perintah Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Product Development Di Pt Central Mega Kencana. *Infotech Journal*, 9(1), 84–89.
- Seminar Inovasi Manajemen Bisnis dan Akuntansi (SIMBA) 5  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Madiun  
September 2023  
E-ISSN: 2686 - 1771

<https://doi.org/10.31949/infotech.v9i1.5030>

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*.

Sunyoto, D. (2013). *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Caps.

Yusup, F. (2018). Uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian kuantitatif. *Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 7(1).