

# **PENGARUH BUDAYA KERJA , LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GENERASI MILENIAL**

**Agil Nanang Guswara, Riski Juniati, Zendra Natalina Br. Sitompul, Fenny Krisna Marpaung, Milka Rositi Sianipar**

Program Studi S1-I Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia

Email: [riskijuniati99@gmail.com](mailto:riskijuniati99@gmail.com)

**RINGKASAN-** Dapat dilihat bahwa Deskripsi statistik variabel budaya bekerja dengan sampel 100 responden memiliki yaitu nilai rata-rata 20,99 Untuk meminimalkan nilai suatu variabel, kita ingin memilih nilai yang memiliki nilai serendah mungkin sebesar 13 Nilai maksimum suatu bilangan adalah nilai terbesar yang mungkin sebesar 30 dengan standart Penyimpangan dari norma adalah sesuatu yang tidak biasa dan tidak sesuai dengan yang diharapkan sebesar 4,128. Variabel lingkungan kerja dengan sampel sebanyak 100 Banyak responden nilai Rata-rata dengan jumlah nilai 21,47 dengan nilai minimum sebesar 13 dan nilai maksimum sebesar 30 dengan standart deviasi sebesar 3,899. Variabel motivasi dengan sampel sebanyak 100 responden memiliki nilai rata rata sebesar 21,36 Nilai minimum adalah sebesar 14 dan maksimal sebesar 30 dengan standart deviasi sebesar 4,094. Variabel kinerja generasi milenial dengan sampel sebanyak 100 responden memiliki nilai rata-rata sebesar 19,90 dengan nilai minimum sebesar 14 dan nilai maksimum sebesar 30 dengan standart deviasi sebesar 4,145. kesimpulan bahwa budaya kerja, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh dan signifikan secara bersama-sama terhadap generasi milenial Alumni Mahasiswa Unpri.tujuan penelitian adalah untuk menguji pengaruh budaya kerja, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Generasi Milenial Alumni Mahasiswa Unpri. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif.

***Kata kunci : Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Terhadap Generasi Milenial***

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia suatu faktor yang sangat penting dan diperhatikan bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah perusahaan atau oraganisasi. SDM juga merupakan kunci dari keberhasilan sebuah perusahaan, dimana semua kegiatan yang mengarah pada visi dan misi sebuah perusahaan. Setiap keberhasilan dari okegiatan oatau pekerjaano yango odilakukan osdm omerupakan okeberhasilan jugao bagio operusahaan odan menngkatkan nama dari perusahaan tersebut.

Setiap perusahaan memerlukan SDM yang kompeten dalam menjalankan setiap tugasnya dan memberikan yang terbaik dalam kinerjanya baik dari hasil tepat dan waktu.

Generasi Milenial merupakan generasi yang dilahirkan pada kisaran tahun 1980 hingga 2000-an, generasi ini juga bisa dibilang generasi Y ataupun generasi Langgas. Pada generasi ini memiliki 9 karakteristik yang mencolok yaitu pecandu internet yang berlebihan loyalitas generasi milenial tergolong lebih rendah penggunaan transaksi non tunai lebih digemari kecepatan dalam hal bekerja dan pemikiran karena didukung dengan teknologi sehingga para milenial terbiasa melakukan dua hingga tiga pekerjaan sekaligus. Generasi milenial hanya mampu bertahan dalam satu perusahaan dan pekerjaan selama 1-2 tahun sebelum memutuskan untuk pindah dan berhenti. Hal ini dikarenakan para generasi milenial fokus mempelajari hal baru dan memperkaya pengalaman mereka. Dan menurut data survei angkatan kerja nasional tahun 2019 para milenial menyumbang 53 persen atau 25 juta di antaranya bersetatus pekerja tetap dari 48 juta pekerja milenial

Budaya kerja milenial sepertinya terdapat gap atau rentang gaya kinerja milenial dengan budaya kerja perusahaan. Dalam hal ini para karyawan milenial memiliki pemikiran yang sangat baik dalam hal ide-ide baru yang bertujuan agar perusahaan berkembang namun terkhusus bagi perusahaan yang sudah mapan dan tidak memiliki pesaing ini terlihat ide-ide tersebut tidak sesuai dengan perusahaan. Dan di Indonesia sendiri masih banyak perusahaan yang belum mampu mengikuti gaya kerja milenial. Untuk menghadapi perihal seperti ini pekerja milenial harus tetap bertahan dan terus memberikan ide-ide yang baik.

Lingkungan kerja adalah segala hal yang ada disekitar karyawan dan yang akan mempengaruhi mereka bekerja dan menjalankan tugas. Apa saja yang dibutuhkan bagi para milenial dalam bekerja, para milenial membutuhkan alat dan teknologi yang memiliki sistem cloud yang fleksibel dalam hal ini bukan soal kemudahan kecepatan dan efesiensi dalam penyelesaian tugas tapi juga untuk kolaborasi dengan teman kerja ataupun tim agar tide ide dan tugas lebih terkendali.

Motivasi kerja merupakan hal yang sangat krusial bagi karyawan yang dimana akan memberikan efek positif dalam pekerjaan. Nah, teruntuk milenial para perusahaan setidaknya memberikan beberapa hal agar potensi mereka bisa berkembang dan juga meningkatkan kualitas sdm perusahaan. Apasaja yang harus diberikan. Memberikan fleksibilitas untuk berkreasi, milenial sendiri merupakan generasi yang tidak takut mencoba hal yang baru dengan mengimplementasikan ide-ide kreatif mereka hingga menciptakan suatu hal yang inovatif. Berikan fasilitas, dukungan dan kepercayaan bagi mereka di setiap keberhasilan kecil dimana mereka akan terus membuat keberhasilan lainnya. Membangun komunikasi dua arah untuk saling percaya, generasi milenial merupakan generasi yang berani berpendapat dan bekerja sangat lama ketika ia tidak mendapatkan kesempatan berpendapat dan membangun komunikasi dua arah, maka akan berakibat pada motivasi kerja mereka. Jika mereka mendapatkan kepercayaan dari para senior maka mereka akan mengeluarkan segala tenaga dan pemikiran terbaik mereka.

## **KAJIAN TEORI**

### **1. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Generasi Milenia**

Menurut (Robins, 2017:33) Budaya organisasi adalah seperangkat nilai yang memandu perilaku dan sikap dalam sebuah organisasi. Nilai-nilai ini dimiliki oleh semua anggota organisasi, dan mereka berfungsi sebagai dasar bagaimana karyawan berinteraksi satu sama lain. Budaya dapat mempengaruhi seberapa efektif anggota organisasi mencapai tujuan mereka, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi makna dan signifikansi yang diberikan untuk kegiatan organisasi bagi anggota tersebut. Budaya yang baik mempengaruhi seberapa baik karyawan melakukan dan melaksanakan tugasnya. Nilai-nilai budaya yang dimiliki bersama oleh organisasi dan karyawannya dapat mengikat mereka bersama. Hubungan yang kuat ini dapat menimbulkan motivasi karyawan untuk melakukan yang terbaik dalam menyelesaikan pekerjaannya.

### **2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Generasi Milenial**

Mangkunegara (2016:163) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan yang sangat erat terhadap kinerja karyawan, Untuk

menumbuhkan prestasi karyawan, motivasi perlu datang dari dalam diri mereka dan lingkungan kerja. Jika kondisinya tepat, maka akan lebih mudah bagi karyawan untuk mencapai kesuksesan.

Menurut Sedarmayanti (2011:26) Lingkungan kerja adalah jumlah total dari semua alat dan bahan yang ditemui saat melakukan pekerjaan. Sekitar tempat Anda bekerja memengaruhi cara Anda bekerja, hubungan kerja yang baik sangat penting untuk bisnis yang sukses secara perorangan maupun kelompok.

Menurut Kasmir(2016 :192), Jika lingkungan kerja nyaman akan membuat Anda lebih produktif, karena menciptakan rasa damai dan tenang bekerja tanpa meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan.

### **3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Generasi Milenial**

Menurut Kasmir (2018:189), menjelaskan Motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi seberapa baik seseorang berprestasi. Motivasi kerja yang positif diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Menurut Mangkunegara (2016:81) Motivasi adalah keadaan atau energi yang memotivasi seorang pegawai untuk terarah atau terarah untuk mencapai tujuan organisasi suatu perusahaan.

Menurut Sinambela (2012:9), Dalam hal ini, kemampuan yang tidak termotivasi tidak selalu menyelesaikan tugas dengan baik, dan sebaliknya, motivasi yang tinggi dari seorang karyawan yang tidak berpengalaman tidak dapat mencapai kinerja yang baik.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Menurut Sugiyono (2017:8) penelitian kuantitatif adalah "Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan."

Sifat penelitian yang digunakan ialah sifat deskriptif. Penelitian deskriptif adalah yang mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan,

atau menghubungkan variabel satu dengan variabel lainnya. Metode deskriptif mencoba untuk meneliti dan menggambarkan status sekelompok orang. obyek, suatu kondisi, ada sistem pemikiran atau peristiwa yang sedang dimainkan. Sehingga sifat penelitian yang digunakan ialah sifat metode deskriptif.

## **Populasi Dan Sampel**

### **Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas :objek/subjek yang mempunyai kuantitas yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono,(2019:126). Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa dan mahasiswi universitas prima indonesia dengan jumlah anggota populasi tidak diketahui dan akan dijadikan populasi dalam penelitian ini.

### **Sampel**

Sampel merupakan perwakilan dari populasi.Sugiyono, (2019:127). Ketika ada populasi besar, mungkin sulit untuk menangani masalah, dan Peneliti tidak dapat mempelajari semua yang ada dalam populasi, misalnya karena keterbatasan sumber daya, tenaga, dan waktu. Jadi mereka menggunakan sampel untuk mempelajari hal-hal tertentu. Penelitian ini menggunakan teknik non-probability sampling karena jumlah orang dalam populasi tidak diketahui, dan untuk menentukan sampel digunakan teknik purposive sampling.

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mencoba menjelaskan hubungan antara sejumlah faktor dan hasil tertentu. Ada model regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

- Y : Kinerja Generasi Milenial
- a : Konstanta
- b<sub>1,2,3,4</sub> : besar koefisien regresi X
- X<sub>1</sub> : Budaya Kerja
- X<sub>2</sub> : Lingkungan kerja
- X<sub>3</sub> : Motivasi
- e : standart eror ( $\alpha=5\%$ )

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Model Penelitian

Pengujian Sebuah hipotesis yang mungkin adalah bahwa ada hubungan antara variabel. Model regresi memprediksi seberapa besar perubahan dalam satu variabel akan memprediksi perubahan variabel lain. :

Tabel III.17

### Hasil Analisis Linear Berganda Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant )	-,453	1,441	
Budaya Kerja	,284	,085	,283
LingkunganKerja	,180	,102	,169
Motivasi	,494	,081	,487

a. Dependent Variabel: KinerjaGenerasimilenial

Sumber: Hasil Penelitian2022 (DataDiolah)

$$\text{Generasi Milenial} = - 0,453 + 0,284 X_1 + 0,180 X_2 + 0,494X_3$$

Makna dari persamaan regresi linear berganda diatas adalah :

1. Nilai konstanta sebesar  $-0,453$  yang menunjukkan variabel budaya kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja dianggap nol (0) maka kinerja generasi milenial (Y) sebesar  $-0,453$ .
2. Nilai satuan untuk data regresi budaya kerja senilai0, Untuk setiap 1% peningkatan budaya kerja milenial, produktivitas mereka akan meningkat sebesar 0,284 unit
3. Nilai unit regresi adalah ukuran seberapa besar nilai unit regresi mengalami penurunan dari satu periode ke periode berikutnya yaitu lingkungan kerja sebesar0,180 menyimpulkan bahwa setiap kenaikan lingkungan kerja1%, maka generasi milenial Y akan naik sebesar 0,180 satuan.
4. Nilai satuan regresii dari motivasi sebesar0,494 menghasilkan bahwa setiap kenaikan motivasi1%, maka generasi milenial Y dapat mengalami kenaikan sejumlah 0,494 satuan.

### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi Adjusted R Square dirancang untuk menghitung sejauh mana kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel independen secara konsisten.

### Uji Koefisien Determinasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,828 <sup>a</sup>	,686	,676

- a. Predictors: (Constant), Motivasi, Budaya Kerja, Lingkungan Kerja
- b. Dependent Variable: Kinerja Generasi milenial

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Nilai *adjustedrsquare* besarnya 0,676 atau bekisar 67,6% yang berarti budaya kerja, lingkungankerja dan motivasi hanya menjelaskan variasi variabel generasi milenial sebesar 67,6% dan sisanya 32,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel penelitian ini.

**Pengujian Hipotesis Secara Simultaj (Uji F)**

Uji statistikF umumnya memperlihatkan bagaimana seluruh variabelbebas yang masuk kedalam model data apakah berpengaruh secara simultan bagi variabel terikat.

**Tabel III.19**  
**Uji Simultan ( Uji F)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1166,376	3	388,792	69,814	,000 <sup>b</sup>
	Residual	534,624	96	5,569		
	Total	1701,000	99			

- a. Dependent Variable:Kinerja Generasi milenial
- b. Predictors:(Constant), Motivasi,Budaya Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber:Hasil Penelitian, 2022 (DataDiolah)

Pada pengujian ini diperoleh hasil Fhitung sebesar 69,814 dan Ftabel sebesar 2,70 yang berarti Fhitung>Ftabel sebesar 69,814>2,70, dan taraf signifikansi 0,000<0,05, maka tolak H0 dan terima Ha, sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya kerja, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja generasi milenial Alumni Mahasiswa Unpri.

**Pengujian Hipotesis Secara Parsial(Ujit)**

Uji-t digunakan untuk menentukan sejauh mana variabel penjelas atau variabel dependen menjelaskan variasi dalam variabel independen.

**Tabel III.20 Uji Parsial Uji (t) Coefficients<sup>a</sup>**

Model		t	Sig.
1	(Constant)	-,314	,754
	Budaya Kerja	3,356	,001

Lingkungan Kerja	1,767	,080
Motivasi	6,115	,000

Dependent Variable : Kinerja Generasi milenial

Hasil tabel uji-t menunjukkan bahwa:

1. Variabel budaya kerja thitung samadengan 3,356 dan ttabel adalah 1,66071 maka thitung > ttabel adalah senilai  $3,356 > 1,66071$  maka hasil signifikan  $0,001 < 0,05$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima maka budaya kerja dikatakan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja generasi milenial Alumni Mahasiswa Unpri.
2. Variabel lingkungan kerja mendapatkan nilai thitung sebesar 1,767 ,ttabel sebesar 1,66071 ,maka thitung > ttabel yaitu  $1,767 > 1,66071$  dengan taraf signifikan  $0,080 > 0,05$  Artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya lingkungan kerja berpengaruh kecil terhadap kinerja generasi milenial Alumni Mahasiswa Unpri.
3. Variabel motivasi mendapatkan nilai thitung 6,115, ttabel senilai 1,66071 dapat dijelaskan bahwa thitung > ttabel yaitu  $6,115 > 1,66071$  dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$  yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  dapat diterima , maka motivasi kerja berpengaruh signifikan melalui cara parsial terhadap kinerja generasi milenial Alumni Mahasiswa Unpri.

## SIMPULAN

### 1. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Generasi Milenial

Hasil pengujian hipotesis secara parsial budaya kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja generasi milenial Alumni Mahasiswa UNPRI.

### 2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Generasi Milenial

Hasil pengujian hipotesis secara parsial lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja generasi milenial Alumni Mahasiswa UNPRI.

### 3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Generasi Milenial

Hasil pengujian hipotesis secara parsial motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja generasi milenial Alumni Mahasiswa UNPRI

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P., (2018). **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA; Teori, Konsep dan Indikator**, edisi 1. ed . Zanafa, Pekanbaru.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2016). **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung: PT. Remaja Rosadakarya.
- Ghozali, Irham. (2016). **Aplikasi Analisis Multivariate**. Cetakan VIII. Semarang :Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kasmir. (2018). **Manajemen Sumber Daya Manusia ( Teori dan Praktik)**. Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P. S dan Judge, T. A. (2017). **Organizational Behaviour**. Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat. Jakarta.
- Sedarmayanti. (2011). **Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)**. Bandung : PT Refika Aditama.
- Sinambela, Lijan Poltan. (2012). **Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implementasi**. Penerbit Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Sugiyono. (2017). **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D**. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono (2019). **Statistika untuk Penelitian**. Bandung : CV Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. (2014). **Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami**. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Stephen, Robbins (2015). **Perilaku Organisasi**. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.