

PENGARUH BEBAN KERJA, STRESS KERJA, DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN GENERASI Z DI DKI JAKARTA

Alya Salsabila ^{a*)}, Dewi Kurniawati ^{a)}

^{a)} Universitas Pancasila, Jakarta, Indonesia

^{*)}e-mail korespondensi: 1122210041@univpancasila.ac.id

Article history: received 06 Mei 2026; revised 20 Mei 2026; accepted 26 Mei 2026

DOI : <https://doi.org/10.33751/jmp.v14i02.183>

Abstrak. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh meningkatnya tuntutan produktivitas di lingkungan kerja perkotaan yang berdampak pada kinerja karyawan Generasi Z, khususnya dalam menghadapi beban kerja, stres kerja, dan kebutuhan akan work-life balance. Generasi Z sebagai kelompok tenaga kerja muda memiliki karakteristik adaptif terhadap teknologi, tetapi juga memiliki perhatian tinggi terhadap fleksibilitas kerja, kesehatan mental, dan keseimbangan kehidupan pribadi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, stres kerja, dan work-life balance terhadap kinerja karyawan Generasi Z di DKI Jakarta. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan asosiatif kausal. Data dikumpulkan melalui kuesioner kepada 113 responden karyawan Generasi Z yang bekerja di wilayah DKI Jakarta, kemudian dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji parsial, uji simultan, dan koefisien determinasi dengan bantuan SPSS 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, work-life balance terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, beban kerja, stres kerja, dan work-life balance berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,791, yang berarti ketiga variabel mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 79,1%. Implikasi penelitian ini menunjukkan bahwa organisasi perlu mengelola stres kerja secara efektif, memperkuat kebijakan kerja yang mendukung work-life balance, serta menata beban kerja secara proporsional agar kinerja karyawan Generasi Z dapat meningkat secara berkelanjutan.

Kata Kunci: beban kerja, stres kerja, work-life balance, kinerja karyawan, Generasi Z

The Effect of Workload, Job Stress, and Work-Life Balance on the Performance of Generation Z Employees in DKI Jakarta

Abstract. This study is motivated by the growing demand for employee productivity in urban workplaces, particularly among Generation Z employees who face dynamic work demands, psychological pressure, and the need to maintain work-life balance. Generation Z employees are generally adaptive to technology, yet they also place strong emphasis on flexibility, mental well-being, and personal life balance. This study aims to analyze the effect of workload, job stress, and work-life balance on the performance of Generation Z employees in DKI Jakarta. A quantitative approach with descriptive and causal-associative methods was employed. Data were collected through questionnaires distributed to 113 Generation Z employees working in DKI Jakarta. The data were analyzed using validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, partial tests, simultaneous tests, and coefficient of determination with SPSS 27. The findings indicate that workload does not have a significant partial effect on employee performance, while job stress has a significant effect on employee performance. Furthermore, work-life balance has a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, workload, job stress, and work-life balance significantly affect employee performance, with an Adjusted R Square value of 0.791, indicating that the three variables explain 79.1% of the variance in employee performance. These findings imply that organizations should manage job stress effectively, strengthen policies that support work-life balance, and regulate workload proportionally to improve the sustainable performance of Generation Z employees in DKI Jakarta.

Keywords: workload, job stress, work-life balance, employee performance, Generation Z.

I. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan indikator penting dalam menilai efektivitas organisasi karena berkaitan langsung dengan produktivitas, kualitas hasil kerja, ketepatan penyelesaian tugas, dan kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia modern, kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis karyawan, tetapi juga oleh kondisi psikologis, beban kerja, lingkungan kerja,

serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Hal ini semakin relevan ketika organisasi mulai didominasi oleh karyawan Generasi Z, yaitu kelompok usia muda yang tumbuh dalam ekosistem digital, memiliki kemampuan adaptasi teknologi yang tinggi, tetapi juga memiliki perhatian besar terhadap fleksibilitas kerja, kesehatan mental, dan kualitas hidup.

Generasi Z memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Mereka cenderung menginginkan lingkungan kerja yang fleksibel, terbuka terhadap teknologi, memiliki ruang pengembangan diri, serta mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dalam konteks perkotaan seperti DKI Jakarta, karakteristik tersebut berhadapan dengan realitas kerja yang kompetitif, padat, dan menuntut pencapaian target tinggi. Kondisi ini berpotensi memunculkan tekanan kerja, kelelahan mental, dan ketidakseimbangan kehidupan kerja, yang pada akhirnya dapat memengaruhi kinerja karyawan. Studi tentang karyawan Generasi Z di Indonesia menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan risiko burnout melalui peran stres kerja sebagai mediator (Dudija & Putri, 2025). Temuan tersebut memperkuat urgensi penelitian mengenai hubungan antara beban kerja, stres kerja, *work-life balance*, dan kinerja karyawan Generasi Z.

Beban kerja menjadi salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja yang proporsional dapat mendorong produktivitas, tetapi beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan tekanan fisik dan psikologis. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa beban kerja berkaitan dengan burnout dan intensi keluar dari pekerjaan, terutama ketika pekerjaan dilakukan dalam situasi dengan tuntutan tinggi dan sumber daya kerja yang terbatas (Afrianty & Dewi, 2022). Namun, hubungan antara beban kerja dan kinerja tidak selalu bersifat linear. Dalam beberapa kondisi, karyawan yang memiliki kemampuan adaptasi tinggi dan dukungan organisasi memadai masih dapat mempertahankan kinerja meskipun menghadapi beban kerja tinggi. Oleh karena itu, pengaruh beban kerja terhadap kinerja perlu dikaji secara lebih kontekstual, terutama pada Generasi Z yang memiliki pola kerja dan ekspektasi karier berbeda.

Selain beban kerja, stres kerja merupakan faktor psikologis yang berperan penting dalam menentukan kinerja karyawan. Stres kerja muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas, sumber daya, atau kemampuan individu untuk mengatasinya. Kondisi stres yang tidak dikelola dengan baik dapat menurunkan konsentrasi, motivasi, kualitas pengambilan keputusan, dan produktivitas kerja. Penelitian Sulastri dan Onsardi (2020) menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, Salsabila dan Ekowati (2024) menegaskan bahwa stres kerja dapat menurunkan performa kerja karyawan muda apabila tidak diimbangi dengan motivasi dan dukungan organisasi yang memadai. Dengan demikian, stres kerja menjadi variabel penting dalam memahami dinamika kinerja karyawan Generasi Z.

Faktor lain yang semakin penting dalam kajian kinerja karyawan adalah *work-life balance*. Keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi menjadi kebutuhan strategis bagi karyawan modern, terutama Generasi Z yang tidak hanya mengejar stabilitas finansial, tetapi juga memperhatikan kesehatan mental, waktu pribadi, dan kualitas hidup. Yusnita, Gursida, dan Herlina (2022) menyatakan bahwa *work-life balance* dapat berperan sebagai prediktor komitmen organisasi melalui kepuasan kerja. Penelitian lain juga menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki hubungan positif dengan kepuasan hidup, kesehatan mental, dan kinerja karyawan (Haar et al., 2019; Inegbedion et al., 2020). Pada konteks Generasi Z, *work-life balance* menjadi semakin penting karena generasi ini cenderung menilai pekerjaan bukan hanya dari kompensasi, tetapi juga dari fleksibilitas dan dukungan organisasi terhadap kesejahteraan pribadi.

Dalam perspektif manajemen pendidikan dan organisasi, kinerja individu juga dipengaruhi oleh sistem pengelolaan, supervisi, komunikasi, dan dukungan kelembagaan. Suchyadi dan Nurjanah (2022) menegaskan bahwa pelaksanaan supervisi pendidikan oleh kepala sekolah memiliki pengaruh terhadap kinerja guru di sekolah. Meskipun konteks penelitian tersebut berada pada lingkungan pendidikan, substansinya relevan dengan kajian manajemen sumber daya manusia karena menunjukkan bahwa kinerja individu tidak berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh sistem pengelolaan, kepemimpinan, dan dukungan organisasi. Selain itu, Suchyadi, Nurlela, dan Indriani (2022) juga menekankan pentingnya pengelolaan pembelajaran berbasis teknologi dan kemandirian belajar dalam meningkatkan efektivitas aktivitas akademik. Perspektif ini dapat diperluas pada konteks organisasi modern, bahwa karyawan Generasi Z membutuhkan sistem kerja yang adaptif, suportif, dan selaras dengan karakteristik digital mereka.

Permasalahan utama dalam penelitian ini adalah adanya ketegangan antara tuntutan organisasi untuk meningkatkan produktivitas dengan kebutuhan karyawan Generasi Z terhadap fleksibilitas, kesehatan mental, dan keseimbangan hidup. Di satu sisi, organisasi membutuhkan karyawan yang mampu bekerja cepat, adaptif, dan berorientasi hasil. Di sisi lain, tekanan pekerjaan yang tinggi, target yang ketat, serta kurangnya keseimbangan kehidupan kerja dapat memunculkan stres dan menurunkan kinerja. Penelitian Retnowati dan Darma (2024)

menunjukkan bahwa dinamika *work-life balance*, beban kerja, dan stres kerja memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak dapat dipahami secara parsial, melainkan perlu dilihat melalui interaksi antara faktor pekerjaan, faktor psikologis, dan faktor keseimbangan hidup.

Dalam makalah yang menjadi dasar artikel ini, hasil penelitian menunjukkan bahwa responden penelitian adalah 113 karyawan Generasi Z yang bekerja di DKI Jakarta. Hasil analisis menemukan bahwa beban kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan *work-life balance* berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, beban kerja, stres kerja, dan *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,791, yang berarti ketiga variabel mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 79,1% . Temuan ini memperlihatkan bahwa meskipun beban kerja tidak selalu berpengaruh langsung, kombinasi antara tekanan kerja, stres, dan keseimbangan hidup tetap memiliki kontribusi besar terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan Generasi Z di DKI Jakarta; bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan Generasi Z di DKI Jakarta; bagaimana pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan Generasi Z di DKI Jakarta; serta bagaimana pengaruh beban kerja, stres kerja, dan *work-life balance* secara simultan terhadap kinerja karyawan Generasi Z di DKI Jakarta.

State of the Art Penelitian

Kajian mengenai beban kerja, stres kerja, *work-life balance*, dan kinerja karyawan telah banyak dilakukan, tetapi hasilnya masih menunjukkan variasi. Sulastri dan Onsardi (2020) menemukan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Afrianty dan Dewi (2022) menekankan bahwa beban kerja dapat berhubungan dengan burnout dan turnover intention. Retnowati dan Darma (2024) mengkaji dinamika *work-life balance*, beban kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan secara lebih terintegrasi. Sementara itu, Dudija dan Putri (2025) secara spesifik menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap burnout pada karyawan Generasi Z di Indonesia melalui mediasi stres kerja. Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa tekanan kerja merupakan faktor yang tidak dapat diabaikan dalam pengelolaan kinerja karyawan muda.

Pada variabel *work-life balance*, sejumlah penelitian menemukan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berperan penting dalam meningkatkan kepuasan, komitmen, dan kinerja. Haar et al. (2019) menunjukkan bahwa *work-life balance* berhubungan dengan kepuasan kerja, kepuasan hidup, dan kesehatan mental lintas budaya. Yusnita et al. (2022) menemukan bahwa *work-life balance* dan kepuasan kerja dapat menjadi prediktor komitmen organisasi. Safinska dan Sumartik (2024) juga menunjukkan bahwa *work-life balance*, kepuasan kerja, dan efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada konteks Generasi Z, Waworuntu, Kainde, dan Mandagi (2022) menunjukkan bahwa *work-life balance* menjadi salah satu faktor penting dalam membentuk kinerja optimal karyawan muda.

Penelitian lain memperluas kajian dengan melihat konteks kerja digital dan lingkungan kerja modern. Molino et al. (2020) menunjukkan bahwa penggunaan teknologi dalam kerja jarak jauh selama pandemi dapat menimbulkan beban kesejahteraan, terutama ketika pekerjaan menuntut respons cepat dan multitasking. Manurung, Azazi, Marumpe, dan Daud (2025) mengkaji *work-life balance*, kompensasi, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Generasi Z dengan stres kerja sebagai variabel mediasi. Nuratikah (2025) menekankan bahwa lingkungan kerja, pengembangan karier, dan *work-life balance* dapat memengaruhi Generasi Z melalui peran motivasi. Suryaningsih (2025) juga menunjukkan bahwa beban kerja, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap stres kerja pada karyawan Generasi Z. Dengan demikian, literatur terbaru menunjukkan kecenderungan bahwa kinerja Generasi Z harus dipahami melalui pendekatan multidimensional.

Gap Penelitian dan Tujuan Penelitian

Meskipun berbagai penelitian telah membahas hubungan antara beban kerja, stres kerja, *work-life balance*, dan kinerja, masih terdapat beberapa celah penelitian. Pertama, sebagian penelitian terdahulu lebih banyak menguji hubungan antarvariabel secara parsial, sehingga belum sepenuhnya menjelaskan kontribusi simultan beban kerja, stres kerja, dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan. Kedua, penelitian yang secara khusus berfokus pada karyawan Generasi Z di DKI Jakarta masih relatif terbatas, padahal Jakarta memiliki karakteristik lingkungan kerja yang kompetitif, padat, dan kompleks. Ketiga, terdapat perbedaan temuan mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja. Beberapa penelitian menyatakan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja, sedangkan hasil penelitian dalam makalah ini menunjukkan bahwa beban kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z. Perbedaan ini menunjukkan bahwa hubungan antara beban kerja dan kinerja perlu dianalisis dengan mempertimbangkan stres kerja dan *work-life balance* sebagai faktor yang berinteraksi dalam lingkungan kerja.

Berdasarkan gap tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, stres kerja, dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan Generasi Z di DKI Jakarta, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai perilaku kerja Generasi Z, serta kontribusi praktis bagi organisasi dalam merumuskan kebijakan pengelolaan beban kerja, pengendalian stres kerja, dan penguatan *work-life balance* untuk meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Beban Kerja

Beban kerja merupakan jumlah tugas, tanggung jawab, tekanan waktu, dan tingkat kompleksitas pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan dalam periode tertentu. Dalam konteks organisasi modern, beban kerja tidak hanya dipahami sebagai banyaknya pekerjaan secara kuantitatif, tetapi juga mencakup tuntutan kognitif, tekanan target, kebutuhan konsentrasi, serta energi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan. Beban kerja yang proporsional dapat mendorong produktivitas, tetapi beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan kelelahan, penurunan konsentrasi, dan ketidakseimbangan psikologis. Penelitian Sulastri dan Onsardi (2020) menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa beban kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menjadi faktor penghambat pencapaian kinerja optimal.

Dalam konteks Generasi Z, beban kerja menjadi isu yang semakin penting karena generasi ini memasuki dunia kerja dalam situasi yang sangat kompetitif, digital, dan menuntut kecepatan adaptasi. Generasi Z cenderung memiliki kemampuan teknologi yang baik, tetapi tetap memerlukan pengelolaan pekerjaan yang rasional agar tuntutan kerja tidak berubah menjadi tekanan psikologis. Dudija dan Putri (2025) menemukan bahwa beban kerja dapat memengaruhi burnout pada karyawan Generasi Z di Indonesia melalui peran stres kerja sebagai mediator. Artinya, beban kerja yang tinggi tidak selalu langsung menurunkan kinerja, tetapi dapat menimbulkan tekanan psikologis yang pada akhirnya menghambat performa kerja.

Stres Kerja

Stres kerja adalah kondisi ketegangan psikologis yang dialami karyawan ketika tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuan, sumber daya, atau dukungan yang tersedia. Stres kerja dapat muncul melalui rasa tertekan, cemas, lelah secara mental, jenuh, sulit berkonsentrasi, dan menurunnya kualitas hasil kerja. Dalam organisasi, stres kerja menjadi salah satu faktor penting karena berhubungan langsung dengan motivasi, kepuasan kerja, produktivitas, dan stabilitas kinerja. Salsabila dan Ekowati (2024) menjelaskan bahwa stres kerja memiliki hubungan dengan kinerja karyawan, dan motivasi kerja dapat berperan sebagai faktor yang memperkuat atau memperlemah hubungan tersebut.

Stres kerja juga perlu dipahami sebagai konsekuensi dari interaksi antara individu dan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang menuntut target tinggi, komunikasi yang kurang efektif, ketidakjelasan tugas, serta minimnya dukungan organisasi dapat memperbesar risiko stres. Pada karyawan Generasi Z, stres kerja dapat menjadi lebih sensitif karena generasi ini memiliki perhatian tinggi terhadap kesehatan mental, fleksibilitas, dan makna pekerjaan. Penelitian Retnowati dan Darma (2024) menunjukkan bahwa dinamika *work-life balance*, beban kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan saling berkaitan. Dengan demikian, stres kerja perlu dikelola melalui pengaturan beban kerja, dukungan organisasi, serta kebijakan kerja yang memperhatikan keseimbangan hidup karyawan.

Work-Life Balance

Work-life balance merupakan kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, keluarga, sosial, dan kebutuhan psikologis. Konsep ini menjadi semakin relevan dalam dunia kerja modern karena karyawan tidak hanya menilai pekerjaan dari aspek kompensasi, tetapi juga dari fleksibilitas, kenyamanan, waktu pribadi, dan kesehatan mental. Haar et al. (2019) menjelaskan bahwa *work-life balance* berkaitan dengan kepuasan kerja, kepuasan hidup, dan kesehatan mental. Artinya, keseimbangan hidup tidak hanya berdampak pada aspek personal, tetapi juga berkontribusi pada efektivitas kerja.

Bagi Generasi Z, *work-life balance* memiliki posisi strategis karena generasi ini cenderung menginginkan pekerjaan yang tidak menghilangkan ruang kehidupan pribadi. Waworuntu et al. (2022) menegaskan bahwa *work-life balance* berhubungan dengan kinerja karyawan milenial dan Generasi Z. Sejalan dengan itu, Yusnita et al. (2022) menunjukkan bahwa *work-life balance* dan kepuasan kerja dapat menjadi prediktor komitmen organisasi. Dengan demikian, organisasi yang mampu menyediakan fleksibilitas kerja, dukungan psikologis, serta pembagian tugas yang adil akan lebih berpeluang meningkatkan loyalitas dan kinerja karyawan muda.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai individu berdasarkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan inisiatif dalam menjalankan tugas. Kinerja tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis,

tetapi juga oleh faktor psikologis, dukungan organisasi, kondisi kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja. Dalam penelitian ini, kinerja karyawan dipahami sebagai kemampuan karyawan Generasi Z dalam menghasilkan pekerjaan berkualitas, menyelesaikan target, bekerja tepat waktu, bertanggung jawab, dan menunjukkan inisiatif.

Kajian tentang kinerja karyawan perlu memperhatikan karakteristik generasi tenaga kerja. Generasi Z tumbuh dalam lingkungan digital sehingga cenderung cepat beradaptasi terhadap teknologi dan perubahan sistem kerja. Namun, kinerja mereka tetap dipengaruhi oleh tekanan kerja, stres, dan kebijakan organisasi yang mendukung keseimbangan hidup. Manurung et al. (2025) menunjukkan bahwa *work-life balance*, kompensasi, beban kerja, dan stres kerja memiliki keterkaitan dengan *employee performance* Generasi Z. Dengan demikian, kinerja karyawan Generasi Z lebih tepat dipahami melalui pendekatan multidimensional yang mencakup aspek pekerjaan, psikologis, dan kesejahteraan.

Beban Kerja, Stres Kerja, dan Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan antara beban kerja, stres kerja, *work-life balance*, dan kinerja karyawan menunjukkan dinamika yang kompleks. Beban kerja yang tinggi dapat menjadi tantangan produktif apabila masih berada dalam batas kemampuan karyawan, tetapi dapat berubah menjadi sumber stres apabila tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas individu. Stres kerja yang berlebihan dapat menurunkan konsentrasi, mengurangi motivasi, dan melemahkan kualitas hasil kerja. Sebaliknya, *work-life balance* dapat berperan sebagai faktor protektif yang membantu karyawan menjaga energi, kepuasan, dan stabilitas psikologis.

Dalam konteks organisasi, keterkaitan antarvariabel tersebut selaras dengan pandangan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh sistem pengelolaan, dukungan, dan pengawasan organisasi. Suchyadi dan Nurjanah (2022) meneliti pengaruh supervisi pendidikan oleh kepala sekolah terhadap kinerja guru di sekolah, dengan pendekatan kuantitatif dan sampel guru sekolah. Meskipun konteksnya adalah pendidikan, substansinya relevan dengan kajian kinerja karena menunjukkan bahwa performa individu dipengaruhi oleh kualitas pengelolaan, supervisi, dan dukungan kelembagaan. Artikel tersebut terbit di *Jurnal Manajemen Pendidikan* Universitas Pakuan pada tahun 2022.

Selain itu, Suchyadi, Nurlela, dan Indriani (2022) menekankan pentingnya *self-regulated learning* dalam meningkatkan efektivitas perkuliahan daring pada masa pandemi. Dalam konteks studi ini, gagasan tersebut relevan karena Generasi Z sebagai kelompok digital native memerlukan kemampuan pengaturan diri, manajemen waktu, dan adaptasi teknologi untuk mempertahankan kinerja di tengah tuntutan pekerjaan digital. Artikel tersebut diterbitkan di *JHSS (Journal of Humanities and Social Studies)* pada tahun 2022 dan terindeks dalam portal jurnal Universitas Pakuan.

Berdasarkan kajian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan Generasi Z tidak hanya dipengaruhi oleh beban kerja secara langsung, tetapi juga oleh bagaimana tekanan kerja dikelola dan sejauh mana organisasi mendukung keseimbangan kehidupan kerja. Apabila beban kerja tidak disertai pengelolaan stres dan dukungan *work-life balance*, maka kinerja berpotensi menurun. Sebaliknya, ketika organisasi mampu mengelola stres kerja dan menyediakan kebijakan kerja yang lebih fleksibel, karyawan Generasi Z berpeluang menunjukkan kinerja yang lebih optimal dan berkelanjutan.

II. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan asosiatif kausal. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan menguji hubungan dan pengaruh antarvariabel melalui data numerik yang diperoleh dari jawaban responden. Metode deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan kecenderungan jawaban pada masing-masing variabel, sedangkan metode asosiatif kausal digunakan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, stres kerja, dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan Generasi Z di DKI Jakarta. Pendekatan ini sesuai dengan pandangan Sugiyono (2022) bahwa penelitian kuantitatif digunakan ketika masalah penelitian sudah jelas, terukur, dan peneliti bermaksud menguji hipotesis pada populasi atau sampel tertentu.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Generasi Z yang bekerja di wilayah DKI Jakarta. Generasi Z dalam penelitian ini merujuk pada individu yang berada dalam rentang usia produktif muda dan telah memasuki dunia kerja. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian. Kriteria responden meliputi karyawan Generasi Z yang bekerja di wilayah DKI Jakarta dan bersedia mengisi kuesioner penelitian. Jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 113 orang. Jumlah tersebut digunakan sebagai dasar analisis statistik untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam model penelitian. Data pada naskah menunjukkan bahwa responden

penelitian berjumlah 113 orang dan instrumen penelitian mencakup variabel beban kerja, stres kerja, work-life balance, dan kinerja karyawan.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh secara langsung melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Kuesioner disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian. Variabel independen terdiri atas beban kerja (X1), stres kerja (X2), dan work-life balance (X3), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). Setiap variabel diukur menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju. Skala ini digunakan untuk menangkap persepsi responden terhadap kondisi pekerjaan, tekanan psikologis, keseimbangan kehidupan kerja, dan kinerja yang mereka rasakan dalam aktivitas kerja sehari-hari.

Teknik analisis data dilakukan melalui beberapa tahap. Pertama, data diuji menggunakan uji validitas untuk memastikan bahwa setiap item pernyataan mampu mengukur konstruk yang diteliti. Kedua, uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi instrumen penelitian. Ketiga, uji asumsi klasik dilakukan melalui uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi syarat analisis statistik. Keempat, analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh beban kerja, stres kerja, dan work-life balance terhadap kinerja karyawan. Analisis multivariat seperti regresi linear berganda relevan digunakan ketika penelitian melibatkan lebih dari satu variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen, sebagaimana dijelaskan dalam literatur analisis data multivariat oleh Hair et al. (2019).

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial atau uji t dan uji simultan atau uji F. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap kinerja karyawan, sedangkan uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, stres kerja, dan work-life balance secara simultan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi perubahan variabel dependen. Seluruh proses pengolahan data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 27 agar hasil analisis dapat disajikan secara sistematis, objektif, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan 113 responden karyawan Generasi Z yang bekerja di wilayah DKI Jakarta. Karakteristik responden menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 64 orang atau 56,6%, sedangkan responden laki-laki sebanyak 49 orang atau 43,4%. Berdasarkan usia, responden paling banyak berada pada rentang usia 21–25 tahun, yaitu 65 orang atau 57,5%. Berdasarkan status pekerjaan, sebagian besar responden merupakan karyawan tetap sebanyak 35 orang atau 31%, diikuti karyawan kontrak sebanyak 30 orang atau 26,5%. Dari sisi lokasi kerja, mayoritas responden bekerja di Jakarta Selatan sebanyak 58 orang atau 51,3%, sedangkan berdasarkan lama bekerja, sebagian besar responden memiliki masa kerja 1–3 tahun sebanyak 48 orang atau 42,5%. Komposisi ini menunjukkan bahwa responden penelitian didominasi oleh kelompok Generasi Z usia produktif awal yang telah memiliki pengalaman kerja cukup dan berada dalam lingkungan kerja perkotaan yang kompetitif.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel beban kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,21 dengan kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasakan tuntutan kerja yang cukup besar, terutama berkaitan dengan volume pekerjaan, tingkat kesulitan, kebutuhan konsentrasi, dan tekanan penyelesaian tugas. Variabel stres kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,00 dengan kategori tinggi, yang mengindikasikan bahwa responden mengalami tekanan psikologis dan mental dalam pekerjaan. Sementara itu, variabel *work-life balance* memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,22 dengan kategori sangat tinggi, yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden masih mampu mengelola keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Variabel kinerja karyawan memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,28 dengan kategori sangat tinggi, yang mencerminkan bahwa responden menilai dirinya memiliki kualitas kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan inisiatif yang baik.

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel beban kerja, stres kerja, *work-life balance*, dan kinerja karyawan memiliki nilai *r* hitung lebih besar daripada *r* tabel sebesar 0,184. Dengan demikian, seluruh item instrumen dinyatakan valid. Selanjutnya, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk variabel kinerja karyawan sebesar 0,791, beban kerja sebesar 0,782, stres kerja sebesar 0,893, dan *work-life balance* sebesar 0,768. Seluruh nilai tersebut berada di atas batas minimum reliabilitas, sehingga instrumen penelitian dinyatakan konsisten dan layak digunakan. Hasil ini sejalan dengan prinsip pengujian instrumen dalam

penelitian kuantitatif, bahwa validitas dan reliabilitas menjadi prasyarat penting sebelum data digunakan dalam analisis inferensial (Hair et al., 2019; Sugiyono, 2022).

Tabel 1. Ringkasan Hasil Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Rata-Rata	Kategori	Interpretasi
Beban Kerja	4,21	Sangat Tinggi	Responden merasakan tuntutan kerja yang tinggi dari aspek jumlah tugas, kesulitan pekerjaan, dan tekanan waktu.
Stres Kerja	4,00	Tinggi	Responden mengalami tekanan psikologis dan mental dalam menjalankan pekerjaan.
Work-Life Balance	4,22	Sangat Tinggi	Responden relatif mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.
Kinerja Karyawan	4,28	Sangat Tinggi	Responden menunjukkan persepsi kinerja yang baik dalam kualitas, target, ketepatan waktu, dan tanggung jawab kerja.

Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi memenuhi persyaratan analisis. Uji normalitas melalui grafik Normal P-P Plot menunjukkan bahwa titik-titik residual menyebar di sekitar garis diagonal sehingga data dinyatakan berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai Tolerance seluruh variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, yaitu beban kerja memiliki Tolerance 0,439 dan VIF 2,277, stres kerja memiliki Tolerance 0,478 dan VIF 2,091, serta *work-life balance* memiliki Tolerance 0,793 dan VIF 1,261. Dengan demikian, tidak terdapat gejala multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas melalui scatterplot juga menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas.

Hasil analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 1,361 + 0,057X_1 - 0,078X_2 + 0,486X_3$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa beban kerja memiliki koefisien positif sebesar 0,057, stres kerja memiliki koefisien negatif sebesar -0,078, dan *work-life balance* memiliki koefisien positif sebesar 0,486. Artinya, peningkatan *work-life balance* memberikan kontribusi paling kuat terhadap peningkatan kinerja karyawan, sedangkan peningkatan stres kerja cenderung menurunkan kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi Adjusted R Square sebesar 0,791 menunjukkan bahwa beban kerja, stres kerja, dan *work-life balance* secara simultan mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 79,1%, sedangkan sisanya sebesar 20,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, dan lingkungan kerja.

Tabel 2. Ringkasan Hasil Regresi dan Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Hubungan Variabel	Koefisien	Sig.	Keputusan
H1	Beban Kerja → Kinerja Karyawan	0,057	0,287	Ditolak
H2	Stres Kerja → Kinerja Karyawan	-0,078	0,035	Diterima
H3	Work-Life Balance → Kinerja Karyawan	0,486	< 0,001	Diterima
H4	Beban Kerja, Stres Kerja, dan Work-Life Balance → Kinerja Karyawan	—	< 0,001	Diterima
—	Adjusted R Square	0,791	—	Model kuat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z di DKI Jakarta. Temuan ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,287 yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, tinggi rendahnya beban kerja tidak secara langsung menentukan peningkatan atau penurunan kinerja karyawan. Temuan ini dapat dijelaskan melalui karakteristik Generasi Z yang relatif adaptif terhadap teknologi, terbiasa dengan pekerjaan cepat, serta mampu menggunakan perangkat digital untuk menyelesaikan tugas secara lebih efisien. Dalam kondisi tertentu, beban kerja yang tinggi tidak selalu menurunkan kinerja apabila karyawan memiliki kemampuan adaptasi, dukungan teknologi, dan pola kerja yang fleksibel. Temuan ini berbeda dengan Sulastri dan Onsardi (2020) yang menemukan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, serta berbeda dengan Prabawati Karang dan Pratama (2024) yang menyatakan bahwa beban kerja tinggi

dapat menurunkan kinerja pegawai. Perbedaan ini mengindikasikan bahwa hubungan beban kerja dan kinerja sangat bergantung pada konteks organisasi, karakteristik responden, dan dukungan kerja yang tersedia.

Temuan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan juga dapat dipahami melalui perspektif *job demand-resource model*. Beban kerja merupakan bagian dari tuntutan pekerjaan, tetapi dampaknya terhadap kinerja dapat ditekan apabila karyawan memiliki sumber daya kerja yang memadai, seperti dukungan organisasi, fleksibilitas, kemampuan pengaturan diri, serta keseimbangan hidup. Dalam konteks ini, beban kerja tidak otomatis menjadi faktor penghambat kinerja selama tuntutan tersebut masih berada dalam batas kemampuan karyawan. Hal ini sejalan dengan Manurung et al. (2025) yang menekankan bahwa hubungan antara *workload* dan *employee performance* pada Generasi Z perlu dilihat bersama variabel lain seperti stres kerja dan *work-life balance*. Dengan kata lain, beban kerja baru akan menjadi masalah serius apabila berubah menjadi tekanan psikologis yang tidak terkendali.

Berbeda dengan beban kerja, stres kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi negatif sebesar -0,078 menunjukkan bahwa peningkatan stres kerja cenderung menurunkan kinerja karyawan. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa tekanan psikologis, kelelahan mental, kejenuhan, dan gangguan konsentrasi dapat menghambat kualitas kerja. Stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menurunkan motivasi, memperlambat pengambilan keputusan, dan meningkatkan kesalahan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan Salsabila dan Ekowati (2024) yang menyatakan bahwa stres kerja berkaitan dengan penurunan kinerja karyawan, serta sejalan dengan Dudija dan Putri (2025) yang menemukan bahwa stres kerja menjadi mekanisme penting dalam hubungan antara beban kerja dan burnout pada karyawan Generasi Z di Indonesia.

Pada karyawan Generasi Z, stres kerja perlu mendapat perhatian khusus karena generasi ini memiliki ekspektasi tinggi terhadap lingkungan kerja yang sehat, komunikatif, dan mendukung kesejahteraan mental. Kondisi kerja di DKI Jakarta yang kompetitif, padat, dan menuntut target tinggi dapat memperbesar risiko stres, terutama bagi karyawan muda yang masih berada dalam fase awal pengembangan karier. Retnowati dan Darma (2024) menegaskan bahwa dinamika beban kerja, stres kerja, *work-life balance*, dan kinerja saling berkaitan dalam membentuk produktivitas karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu menempatkan pengelolaan stres sebagai bagian dari strategi manajemen sumber daya manusia, bukan hanya sebagai isu individual.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi $< 0,001$ dan koefisien regresi sebesar 0,486 menunjukkan bahwa *work-life balance* merupakan variabel yang paling kuat dalam model penelitian ini. Artinya, semakin baik kemampuan karyawan dalam menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi, semakin tinggi kinerja yang dapat dicapai. Temuan ini sejalan dengan Haar et al. (2019) yang menunjukkan bahwa *work-life balance* berhubungan dengan kepuasan kerja, kepuasan hidup, dan kesehatan mental. Temuan ini juga sejalan dengan Yusnita et al. (2022) yang menyatakan bahwa *work-life balance* berperan sebagai prediktor komitmen organisasi melalui kepuasan kerja.

Kuatnya pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja juga sesuai dengan karakteristik Generasi Z yang menempatkan keseimbangan hidup, fleksibilitas, dan kesehatan mental sebagai bagian penting dari pengalaman kerja. Generasi Z cenderung tidak hanya memandang pekerjaan sebagai sumber pendapatan, tetapi juga sebagai ruang aktualisasi diri yang harus tetap selaras dengan kehidupan pribadi. Waworuntu et al. (2022) menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan milenial dan Generasi Z. Safinska dan Sumartik (2024) juga menemukan bahwa *work-life balance*, kepuasan kerja, dan efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, kebijakan organisasi yang mendukung fleksibilitas kerja, waktu istirahat, batas kerja yang sehat, dan dukungan psikologis dapat meningkatkan performa karyawan muda.

Secara simultan, beban kerja, stres kerja, dan *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z di DKI Jakarta. Nilai signifikansi uji $F < 0,001$ menunjukkan bahwa ketiga variabel secara bersama-sama memiliki kontribusi terhadap kinerja. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,791 memperlihatkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan penjelasan yang kuat. Temuan ini menegaskan bahwa kinerja karyawan tidak dapat dijelaskan oleh satu faktor tunggal, melainkan oleh kombinasi antara tuntutan pekerjaan, kondisi psikologis, dan keseimbangan kehidupan kerja. Molino et al. (2020) menyatakan bahwa penggunaan teknologi dan tuntutan kerja modern dapat menimbulkan biaya kesejahteraan apabila tidak diimbangi dengan pengelolaan kerja yang sehat. Dalam konteks ini, organisasi perlu memahami bahwa fleksibilitas digital harus disertai dengan batas kerja yang jelas agar tidak meningkatkan stres.

Dalam perspektif pengelolaan organisasi, hasil penelitian ini juga relevan dengan pemikiran Suchyadi dan Nurjanah (2022) yang menegaskan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh kualitas supervisi, pengelolaan, dan dukungan kelembagaan. Meskipun penelitian tersebut berada dalam konteks kinerja guru, prinsipnya dapat diterapkan dalam organisasi secara umum, yaitu bahwa kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh kapasitas individu, tetapi

juga oleh sistem kerja yang dibangun organisasi. Dengan demikian, perusahaan yang mempekerjakan Generasi Z perlu menciptakan sistem kerja yang adaptif, komunikatif, dan memperhatikan keseimbangan antara tuntutan kerja dan kesejahteraan karyawan.

Implikasi praktis dari hasil penelitian ini adalah bahwa organisasi di DKI Jakarta perlu memprioritaskan pengelolaan stres kerja dan penguatan *work-life balance*. Beban kerja tetap harus dikelola secara proporsional, tetapi hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruhnya terhadap kinerja menjadi lebih bermakna ketika dikaitkan dengan stres dan keseimbangan hidup. Organisasi dapat menerapkan kebijakan seperti pembagian tugas yang lebih realistis, kejelasan target kerja, komunikasi atasan-bawahan yang lebih terbuka, fleksibilitas waktu kerja, dukungan kesehatan mental, dan evaluasi beban kerja secara berkala. Strategi tersebut penting agar Generasi Z dapat mempertahankan produktivitas tanpa mengalami tekanan psikologis yang berlebihan.

Secara teoretis, hasil penelitian ini memperkuat kajian manajemen sumber daya manusia bahwa kinerja karyawan Generasi Z harus dipahami melalui pendekatan multidimensional. Beban kerja sebagai faktor pekerjaan, stres kerja sebagai faktor psikologis, dan *work-life balance* sebagai faktor kesejahteraan saling berinteraksi dalam memengaruhi performa kerja. Oleh karena itu, penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan literatur mengenai perilaku kerja Generasi Z di wilayah metropolitan, khususnya dalam konteks DKI Jakarta yang memiliki tekanan kerja tinggi dan dinamika organisasi yang kompleks.

IV. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan Generasi Z di DKI Jakarta dipengaruhi oleh dinamika beban kerja, stres kerja, dan *work-life balance* sebagai faktor penting dalam pengelolaan sumber daya manusia modern. Secara parsial, beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa karyawan Generasi Z masih mampu mempertahankan performa kerja meskipun menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi, selama beban tersebut masih dapat dikelola. Sebaliknya, stres kerja terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga tekanan psikologis, kelelahan mental, dan gangguan konsentrasi perlu menjadi perhatian serius organisasi. Selain itu, *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menegaskan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi merupakan faktor strategis dalam meningkatkan produktivitas, tanggung jawab, dan kualitas kerja Generasi Z. Secara simultan, beban kerja, stres kerja, dan *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga organisasi perlu merancang kebijakan kerja yang lebih proporsional, fleksibel, dan berorientasi pada kesejahteraan karyawan agar kinerja Generasi Z dapat meningkat secara optimal dan berkelanjutan.

V. REFERENSI

- Afrianty, T. W., & Dewi, N. N. A. (2022). Workload dan pengaruhnya terhadap burnout serta turnover intention karyawan perbankan. *Niagawan*, 11(1), 11–19.
- Dudija, N., & Putri, R. A. (2025). The influence of workload towards burnout among Generation Z employees in Indonesia: The mediation role of work stress. *Journal of Economics, Business, and Accountancy Ventura*, 27(3), 355–372. <https://doi.org/10.14414/jebav.v27i3.4519>
- Haar, J. M., Sune, A., Russo, M., & Ollier-Malaterre, A. (2019). Outcomes of work-life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 361–373.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage.
- Inegbedion, H., Inegbedion, E., Peter, A., & Harry, L. (2020). Perception of workload balance and employee job satisfaction in work organisations. *Heliyon*, 6(1), e03160. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e03160>
- Manurung, J. H., Azazi, A., Marumpe, D. P., & Daud, I. (2025). Pengaruh *work-life balance*, compensation, dan workload terhadap *employee performance* Generasi Z dimediasi oleh *job stress*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 278–291.
- Molino, M., Ingusci, E., Signore, F., Manuti, A., Giancaspro, M. L., Russo, V., Zito, M., & Cortese, C. G. (2020). Wellbeing costs of technology use during Covid-19 remote working. *Sustainability*, 12(15), 5911. <https://doi.org/10.3390/su12155911>

- Nuratikah, I. (2025). Work environment, career development, and work-life balance: The mediating role of motivation in Generation Z. *Journal of Management Studies*, 11(2), 155–166.
- Prabawati Karang, N. P., & Pratama, I. G. (2024). Pengaruh *work-life balance*, beban kerja, dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada wanita karir yang memiliki peran ganda. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(2), 68–72.
- Retnowati, P. A., & Darma, G. S. (2024). Dynamics of worklife balance, workload, job stress and employee performance. *Wiga: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 14(2), 260–273.
<https://doi.org/10.30741/wiga.v14i2.1180>
- Safinska, N., & Sumartik, S. (2024). Pengaruh *work life balance*, kepuasan kerja, dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7, 1–12.
- Salsabila, S., & Ekowati, S. (2024). Stress and employee performance: Work motivation as a mediator. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 7, 7337–7344.
- Suchyadi, Y., & Nurjanah, N. (2022). The influence of the implementation of educational supervision by the principal on teacher performance in schools. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(2).
- Suchyadi, Y., Nurlela, N., & Indriani, R. S. (2022). Analysis of student self-regulated learning in an effort to increase the effectiveness of online lectures in the pandemic period. *JHSS (Journal of Humanities and Social Studies)*, 6(1), 123–128.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Journal of Management and Business*, 2, 83–98.
- Waworuntu, E. C., Kainde, S. J. R., & Mandagi, D. W. (2022). *Work-life balance*, kepuasan kerja, dan kinerja di antara karyawan milenial dan Gen Z: Tinjauan sistematis. *Society*, 10(2), 396–411.
<https://doi.org/10.33019/society.v10i2.464>
- Yusnita, N., Gursida, H., & Herlina, E. (2022). The role of work-life balance and job satisfaction as predictors of organizational commitment. *Jurnal Economia*, 18(1), 103–114.