

PENGARUH BEBAN KERJA, STRESS KERJA, DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN GEN Z PT CIPTA NIAGA SEMESTA GRESIK

Dewi Permata Larasati¹, Elok Vilantika, S.E., M.M.²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Muhammadiyah Gresik, Jawa Timur, Indonesia

permatalaras03@gmail.com¹, elokvilant@gmail.ac.id²

Abstract

Background – Employee performance is a crucial factor in achieving organizational goals. However, based on the Key Performance Indicator (KPI) data of PT Cipta Niaga Semesta Gresik, most Generation Z employees were categorized as having low performance. This condition is supported by increasing overtime hours exceeding the prescribed limits and pre-survey findings indicating work pressure and challenges in maintaining work-life balance. As Generation Z currently dominates the workforce and possesses distinctive work characteristics compared to previous generations, it is important to examine the factors influencing their performance.

Objective – This study aims to analyze the influence of workload, job stress, and work-life balance on the performance of Generation Z employees at PT Cipta Niaga Semesta Gresik.

Design / Methodology / Approach – This study employed a quantitative explanatory research design. The population consisted of 62 Generation Z employees of PT Cipta Niaga Semesta Gresik, all of whom were selected as the research sample using the saturated sampling technique. Primary data were collected through a Likert-scale questionnaire. Data were analyzed using multiple linear regression with SPSS version 25 after passing validity, reliability, and classical assumption tests.

Findings – The findings indicate that workload significantly influences the performance of Generation Z employees. Job stress also has a significant effect on employee performance, indicating that employees' level of work pressure is closely associated with their ability to perform their tasks effectively. Furthermore, work-life balance significantly affects employee performance, suggesting that maintaining a balance between work and personal life plays an essential role in improving employee satisfaction, motivation, and productivity. These findings demonstrate that effective workload management, proper job stress control, and the implementation of work-life balance contribute to improving the performance of Generation Z employees.

Research Implication – This study contributes to the development of Human Resource Management literature, particularly regarding the determinants of Generation Z employee performance. Practically, the findings can serve as a reference for PT Cipta Niaga Semesta Gresik in formulating policies related to workload management, job stress control, and work-life balance programs to improve employee productivity and organizational performance.

Limitations – This study was limited to Generation Z employees at PT Cipta Niaga Semesta Gresik and only examined three independent variables, namely workload, job stress, and work-life balance. Therefore, the findings may not be generalized to other organizations or employee characteristics and do not include other variables that may influence employee performance.

Keyword: Workload, Job Stress, Work-Life Balance, Employee Performance, Generation Z.

Abstrak

Latar Belakang – Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Namun, berdasarkan data *Key Performance Indicator* (KPI) PT Cipta Niaga Semesta Gresik, sebagian besar karyawan Generasi Z masih berada pada kategori kinerja kurang. Kondisi tersebut juga didukung oleh meningkatnya jam lembur yang melebihi batas ketentuan pada beberapa periode, serta hasil pra survei yang menunjukkan adanya tekanan kerja dan tantangan dalam menjaga *work-life balance*. Mengingat Generasi Z saat ini mendominasi angkatan kerja dan memiliki karakteristik kerja yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya, diperlukan kajian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja mereka.

Tujuan – Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, stres kerja, dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan Generasi Z pada PT Cipta Niaga Semesta Gresik.

Desain/ Metodologi/ Pendekatan – Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori. Populasi penelitian berjumlah 62 karyawan Generasi Z PT Cipta Niaga Semesta Gresik yang seluruhnya dijadikan sampel menggunakan teknik *saturated sampling* (sampel jenuh). Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 25 yang didahului oleh uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik.

Temuan – Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Generasi Z. Stres kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa tingkat tekanan kerja yang dialami karyawan berkaitan dengan kemampuan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan secara optimal. Selain itu, *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepuasan, motivasi, serta produktivitas kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja, pengendalian stres kerja, dan penerapan *work-life balance* yang baik berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan Generasi Z.

Implikasi Penelitian – Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya terkait determinan kinerja karyawan Generasi Z. Secara praktis, hasil penelitian dapat menjadi dasar bagi PT Cipta Niaga Semesta Gresik dalam menyusun kebijakan pengelolaan beban kerja, pengendalian stres kerja, dan penguatan program *work-life balance* guna meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Batasan Penelitian – Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan Generasi Z di PT Cipta Niaga Semesta Gresik dengan menggunakan tiga variabel independen, yaitu beban kerja, stres kerja, dan *work-life balance*. Oleh karena itu, hasil penelitian memiliki keterbatasan dalam generalisasi pada perusahaan maupun karakteristik responden yang berbeda serta belum memasukkan faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan.

Kata kunci: Beban Kerja, Stres Kerja, *Work-Life Balance*, Kinerja Karyawan, Generasi Z.

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama yang berperan sebagai perencana, pelaksana, dan penentu keberhasilan organisasi sehingga pengelolaannya perlu dilakukan secara optimal untuk meningkatkan kinerja karyawan Slameta & Sulastri (2023). Kinerja karyawan mencerminkan hasil kerja individu dalam mencapai

tujuan organisasi (Yuniarti dkk., 2021; Tamba & Paskah, 2023). Di era digital, Generasi Z yang dikenal sebagai *digital native* memiliki potensi kreativitas tinggi, tetapi masih menghadapi tantangan dalam profesionalisme, motivasi, dan kemampuan komunikasi di dunia kerja (Permana dkk., 2021). Hal ini tercermin dari survei *Intelligent.com* yang menunjukkan sekitar 60% perusahaan pernah mengakhiri hubungan kerja dengan karyawan Gen Z karena kinerjanya belum memenuhi ekspektasi, sehingga diperlukan upaya untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja generasi tersebut (Arum dkk, 2023).

Tabel 1. Rekapitulasi Data Karyawan Gen Z PT Cipta Niaga Gresik

No	Tahun Kelahiran	Usia	Jumlah Karyawan
1	1997	28 Tahun	10 Karyawan
2	1998	27 Tahun	12 Karyawan
3	1999	26 Tahun	14 Karyawan
4	2000	25 Tahun	13 Karyawan
5	2001	24 Tahun	13 Karyawan

Sumber : PT Cipta Niaga Semesta Gresik (2025)

PT Cipta Niaga Semesta Gresik adalah perusahaan bagian Mayora Group yang bergerak di bidang pembelian dan penjualan barang, baik barang pokok maupun barang primer. Perusahaan ini bergerak di bidang distributor nasional produk barang konsumsi cepat (FMCG) yang mempunyai beberapa cabang yaitu Surabaya, Lamngan dan Gresik dengan berbagai produk yang sudah dikenal di Indonesia, sebagai berikut; torabika, kopiko, roma, energen, chokichoki, kiss, dan lain lain hasil produksi dari Mayora Group. PT Cipta Niaga Semesta Gresik beralamat di Jl. Raya Kepatihan, No 7, Hendrosalam, Hendrosari Kec. Menganti, Gresik, Jawa Timur. Tujuan berdirinya PT Cipta Niaga Semesta adalah untuk mendistribusikan produk produk Mayora Group di pasar modern maupun pasar tradisional.

Tabel 2. Kriteria Penilaian Kinerja PT Cipta Niaga Semesta

Kriteria	Nilai
A	>95
B	80-95
C	70-80
D	50-70
E	0-50

Sumber : PT Cipta Niaga Semesta Gresik (2025)

Tabel 2 menjelaskan bahwa kriteria penilaian kinerja karyawan pada PT Cipta Niaga Semesta. Jika karyawan yang memperoleh nilai >95 termasuk dalam kategori A (sangat baik), nilai 80–95 dikategorikan sebagai B (baik), nilai 70–80 termasuk kategori

C (cukup), nilai 50–70 masuk dalam kategori D (kurang), sedangkan karyawan yang memperoleh nilai 0–50 termasuk kategori E (sangat kurang) bagi perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan aset utama perusahaan yang menentukan keberhasilan organisasi melalui kinerja yang dihasilkan. Pada PT Cipta Niaga Semesta, penilaian *Key Performance Indicators* (KPI) menunjukkan adanya perbedaan kinerja karyawan Generasi Z antar cabang. Cabang Lamongan didominasi kategori A sebesar 61,11% dan Surabaya sebesar 53,52%, sedangkan cabang Gresik didominasi kategori D sebesar 50% dan hanya 19,35% yang memperoleh kategori A. Data tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan Gen Z di PT Cipta Niaga Semesta Gresik masih belum optimal dan memerlukan perhatian lebih. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala cabang, tingginya target kerja dan tekanan terhadap ketepatan waktu menjadi salah satu penyebab meningkatnya beban kerja yang berdampak pada menurunnya fokus dan produktivitas karyawan. Penilaian kinerja perusahaan sendiri dilakukan setiap tahun berdasarkan aspek kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan komitmen.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Beban kerja merupakan sejumlah tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan, baik secara fisik maupun mental, sehingga harus disesuaikan dengan kemampuan individu agar tidak menimbulkan kelelahan. Data lembur PT Cipta Niaga Semesta Gresik pada Mei–September 2025 menunjukkan rata-rata jam lembur meningkat dari 40 jam menjadi 82 jam per bulan. Bahkan pada bulan September, rata-rata jam lembur telah melampaui batas 72 jam per bulan sebagaimana diatur dalam PP Nomor 35 Tahun 2021. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa beban kerja karyawan semakin tinggi dan berpotensi menurunkan kualitas kerja. Penelitian Farhani, (2024), Putri, (2023), dan Sugesti & Akbar, (2023) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, meskipun penelitian Yusuf Taufik et dkk., (2023) menemukan hasil yang berbeda sehingga masih terdapat *research gap*.

Selain beban kerja, stres kerja juga menjadi faktor yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan. Hasil *pra-survei* terhadap 20 karyawan Gen Z menunjukkan bahwa 60% responden merasa jumlah pekerjaan melebihi kapasitas, 50% mengalami tekanan waktu, 80% merasa terbebani oleh tanggung jawab pekerjaan, 70% merasa cemas ketika pekerjaan menumpuk, serta 80% mengalami kelelahan fisik maupun mental. Hasil

tersebut menunjukkan bahwa tekanan kerja masih cukup tinggi dan dapat mengurangi kemampuan karyawan dalam bekerja secara optimal. Penelitian Rosmiati dkk., (2022), Veony Fransisca dan Yuniria Zendrato, (2021), serta Aulia, (2022) juga membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga pengelolaan stres menjadi salah satu aspek penting dalam meningkatkan produktivitas.

Di samping itu, *work-life balance* merupakan faktor yang dapat membantu karyawan menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hasil *pra-survei* menunjukkan bahwa 90% responden mampu mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, 70% masih memiliki waktu untuk keluarga, 80% merasa puas dengan keseimbangan tersebut, dan seluruh responden menyatakan perusahaan mendukung penerapan *work-life balance*. Meskipun demikian, sebagian karyawan masih menghadapi tekanan pekerjaan yang cukup tinggi sehingga keseimbangan tersebut perlu terus dipertahankan. Penelitian Firdaus, (2024), Rahmawati Ulfah, (2021), dan Eldon dkk., (2024) menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karena mampu meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, dan komitmen karyawan.

Berdasarkan fenomena kinerja karyawan, tingginya beban kerja, kondisi stres kerja, serta pentingnya *work-life balance*, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan Generasi Z di PT Cipta Niaga Semesta Gresik. Penelitian ini memiliki kebaruan karena menguji secara simultan pengaruh beban kerja, stres kerja, dan *work-life balance* pada karyawan Generasi Z di perusahaan sektor *fast moving consumer goods* (FMCG), yang memiliki karakteristik pekerjaan dengan target tinggi dan ritme kerja yang cepat. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menyusun strategi peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja atau prestasi yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai standar organisasi, baik dari segi kualitas maupun kuantitas (Moeheriono, 2010). Penilaian kinerja umumnya mencakup beberapa aspek, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan terhadap

pekerjaan, perencanaan, disiplin, inisiatif, dan otoritas. Sementara itu, menurut Robbins (2006), indikator utama kinerja karyawan meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, komitmen, dan kemandirian, yang digunakan untuk menilai tingkat keberhasilan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Beban Kerja

Beban kerja merupakan sejumlah tugas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan seseorang dalam periode tertentu, baik berupa beban fisik maupun mental, yang harus disesuaikan dengan kemampuan individu agar tidak menimbulkan kelelahan dan penurunan kinerja (Nurmianto, 2003; Irwandy, 2007; Haryanto, 2010). Beban kerja dipengaruhi oleh faktor internal, seperti kondisi fisik, kesehatan, motivasi, dan kemampuan, serta faktor eksternal, seperti tuntutan pekerjaan, organisasi kerja, dan lingkungan kerja (Maharani & Budianto, 2019). Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres, kelelahan, gangguan kesehatan, hingga menurunkan produktivitas, sedangkan beban kerja yang terlalu rendah dapat menimbulkan kebosanan. Pengukuran beban kerja umumnya dilakukan melalui pendekatan subjektif, pengukuran kinerja, dan pengukuran fisiologis untuk menilai tingkat beban yang diterima pekerja (Cain, 2007).

Stress Kerja

Stres kerja merupakan kondisi ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan atau sumber daya yang dimiliki individu sehingga menimbulkan gangguan fisik, psikologis, maupun perilaku (Stephen Robbins, 2017; Rivai, 2009). Stres dapat bersifat positif (*eustress*) yang mendorong motivasi atau negatif (*distress*) yang menurunkan kemampuan individu, serta dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti beban kerja berlebihan, tekanan waktu, konflik kerja, ketidakjelasan tanggung jawab, pengawasan, dan lingkungan kerja. Dampak stres kerja meliputi penurunan kesehatan, produktivitas, kualitas kerja, serta meningkatnya konflik dan terganggunya proses kerja organisasi, sehingga pengelolaan stres menjadi penting untuk menjaga kinerja karyawan (Wahdaniah, 2018).

Work-Life Balance

Work-life balance (WLB) adalah kondisi ketika seseorang mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga keduanya dapat dijalankan tanpa saling mengganggu. Keseimbangan ini tidak berarti membagi waktu secara sama, tetapi menciptakan kepuasan dan meminimalkan konflik antara peran di tempat kerja dan kehidupan pribadi. Menurut Greenhaus dan Beutell (1985), *work-life balance* merupakan kemampuan mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang, sedangkan Clark (2000) menekankan bahwa WLB adalah kemampuan mengintegrasikan kedua aspek tersebut secara efektif sesuai dengan kebutuhan dan prioritas masing-masing individu.

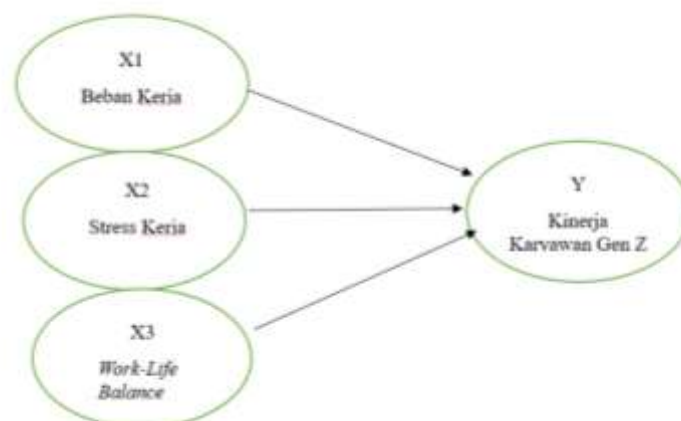
Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap permasalahan yang telah dirumuskan dalam bentuk pernyataan. Dengan berpedoman pada teori yang menjadi dasar dan hasil penelitian sebelumnya, peneliti akan mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Di duga Beban Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Gen Z di PT Cipta Niaga Semesta

H2 : Di duga Stress Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Gen Z di PT Cipta Niaga Semesta

H3 : Di duga Work-Life Balance (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Gen Z di PT Cipta Niaga Semesta



Gambar 1. Kerangka Penelitian

III. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan *kuantitatif* untuk menguji pengaruh beban kerja, stres kerja, dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan Generasi Z di PT Cipta Niaga Semesta Gresik. Objek penelitian adalah kinerja karyawan Gen Z sebagai variabel dependen yang dipengaruhi oleh beban kerja, stres kerja, dan *work-life balance* sebagai variabel independen. Penelitian dilaksanakan di PT Cipta Niaga Semesta Gresik yang berlokasi di Jalan Raya Kepatihan No. 7, Hendrosalam, Hendrosari, Kecamatan Menganti, Kabupaten Gresik, Jawa Timur. Populasi penelitian berjumlah 62 karyawan tetap Generasi Z yang bekerja pada bagian admin, *dropping*, *driver*, *helper* gudang, *warehouse*, operator *forklift*, dan *helper dropping*. Teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling* jenuh sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian karena jumlah populasi relatif kecil dan mudah dijangkau (Sugiyono, 2016).

Penelitian menggunakan data primer yang diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner tertutup. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator pada masing-masing variabel, yaitu beban kerja, stres kerja, *work-life balance*, dan kinerja karyawan. Pengukuran jawaban responden menggunakan skala Likert lima poin dengan metode *reverse scoring* untuk memperoleh gambaran mengenai tingkat persetujuan responden terhadap setiap pernyataan yang diajukan (Sugiyono, 2016). Sebelum dilakukan analisis, instrumen penelitian diuji melalui uji validitas untuk mengetahui ketepatan setiap butir pernyataan serta uji reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach's *Alpha* guna memastikan konsistensi instrumen penelitian (Ghozali, 2018).

Data yang telah memenuhi persyaratan instrumen selanjutnya dianalisis menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS. Tahapan analisis diawali dengan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser, dan uji multikolinearitas berdasarkan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai toleransi (Ghozali, 2018). Selanjutnya, data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh beban kerja, stres kerja, dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan. Kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen diukur menggunakan koefisien determinasi (*Adjusted R²*), sedangkan pengujian hipotesis

dilakukan melalui uji *t* pada taraf signifikansi 5% untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan (Ghozali, 2018).

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Tabel 1. Tabel Pengujian Validitas

Variabel	Item	R tabel (n=62; $\alpha=0,05$)	R hitung	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Beban Kerja (X1)	X1_1	0,250	0,509	0,000	Valid
	X1_2	0,250	0,508	0,000	Valid
	X1_3	0,250	0,507	0,000	Valid
	X1_4	0,250	0,754	0,000	Valid
Stress Kerja (X2)	X2_1	0,250	0,583	0,000	Valid
	X2_2	0,250	0,666	0,000	Valid
	X2_3	0,250	0,711	0,000	Valid
	X2_4	0,250	0,552	0,000	Valid
Work-Life Balance (X3)	X3_1	0,250	0,637	0,000	Valid
	X3_2	0,250	0,745	0,000	Valid
	X3_3	0,250	0,732	0,000	Valid
Kinerja Karyawan Gen Z (Y)	Y_1	0,250	0,619	0,000	Valid
	Y_2	0,250	0,619	0,000	Valid
	Y_3	0,250	0,594	0,000	Valid
	Y_4	0,250	0,629	0,000	Valid
	Y_5	0,250	0,680	0,000	Valid
	Y_6	0,250	0,640	0,000	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Pengujian ini menggunakan tingkat signifikansi 5% atau 0,05 dengan kriteria pengujian yang dibuktikan oleh perhitungan apabila nilai *r* hitung > *r* tabel. Untuk sampel (*n*-2) dengan jumlah sampel sebanyak 62 dengan tarif signifikansi 5%. Pada tabel diatas didapati nilai *r* tabel sebesar 0,250. Lalu dapat ditarik kesimpulan bahwa semua item Beban Kerja (X1), Stress Kerja (X2), *Work-Life Balance* (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid. Maka, dinyatakan semua indikator pertanyaan valid.

Tabel 2. Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
X1	0,719	Reliabel
X2	0,749	Reliabel
X3	0,796	Reliabel
Y	0,738	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa hasil output uji reliabilitas memiliki nilai *Cronbach's Alpha* dari seluruh item instrumen $\geq 0,70$. Artinya semua item data (instrumen) dapat dipercaya keandalannya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa

seluruh item pertanyaan dalam kuesioner dinyatakan reliabel. Sehingga, kuesioner ini dapat dikatakan layak sebagai instrumen untuk melakukan pengukuran.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 3. Hasil Uji Non-Parametrik One-Sample Kolmogorov

Nilai Sig K-S	Batas Nilai Sig	Keterangan
0,099	0,05	Normal

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai sig (Asymp. Sig) sebesar 0,099. Nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikansi yang telah ditetapkan ($0,099 > 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Tabel 4. Hasil Uji Glejser

Variabel	Nilai sig	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,070	Tidak terdapat gejala heteroskedastisitas
Stress Kerja (X2)	0,744	Tidak terdapat gejala heteroskedastisitas
Work-Life Balance (X3)	0,764	Tidak terdapat gejala heteroskedastisitas

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada Tabel 4, diketahui bahwa nilai signifikansi variabel X1 sebesar 0,070, variabel X2 sebesar 0,744, dan variabel X3 sebesar 0,764. Seluruh nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi pada penelitian ini

Tabel 5. Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Beban Kerja (X1)	0,982	1,019
Stress Kerja (X2)	0,836	1,342
Work-Life Balance (X3)	0,837	1,296

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel 5, diketahui bahwa variabel Beban Kerja (X1) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,982 dan nilai VIF sebesar 1,019. Variabel Stress Kerja (X2) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,836 dan nilai VIF sebesar 1,342, sedangkan variabel *Work Life Balance* (X3) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,837 dan nilai VIF sebesar 1,296. Seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance $\leq 0,10$ dan nilai VIF ≥ 10 . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Analisis Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients B
Constant	4,805
Beban Kerja (X1)	0,329
Stress Kerja (X2)	0,232
Work-Life Balance (X3)	0,402

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 6, maka persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan dengan memasukkan nilai *Unstandardized Coefficients B* ke dalam model regresi sebagai berikut:

$$Y = 4,805 + 0,329 X1 + 0,232 X2 + 0,402 X3 + e$$

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh nilai konstanta sebesar 4,805 yang menunjukkan bahwa apabila variabel beban kerja, stres kerja, dan *work-life balance* dianggap konstan atau bernilai nol, maka kinerja karyawan tetap memiliki nilai sebesar 4,805. Koefisien regresi beban kerja sebesar -0,329 menunjukkan bahwa setiap peningkatan beban kerja sebesar satu satuan akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,329 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Selanjutnya, koefisien regresi stres kerja sebesar -0,232 mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja, maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,232 satuan. Sementara itu, koefisien regresi *work-life balance* sebesar -0,402 menunjukkan bahwa semakin buruk *work-life balance* yang dirasakan karyawan, maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,402 satuan, dengan asumsi variabel lainnya konstan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa beban kerja, stres kerja, dan *work-life balance* memiliki arah hubungan negatif terhadap kinerja karyawan, di mana *work-life balance* merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling besar dibandingkan variabel independen lainnya berdasarkan nilai koefisien regresinya.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square
0,899	0,759	0,716

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,716 yang menunjukkan bahwa sebesar 71,6% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel beban kerja, stres kerja, dan *work-life balance*, sedangkan sisanya

sebesar 28,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Sementara itu, nilai *R Square* sebesar 0,759 menunjukkan bahwa model regresi mampu menjelaskan 75,9% variasi kinerja karyawan, sedangkan 24,1% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Selain itu, nilai koefisien korelasi (*R*) sebesar 0,899 mengindikasikan bahwa hubungan antara variabel beban kerja, stres kerja, dan *work-life balance* dengan kinerja karyawan berada pada kategori sangat kuat, sehingga model yang digunakan memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan hubungan antarvariabel penelitian.

Uji Parsial (T)

Tabel 8. Hasil Uji Parsial (T)

Variabel	T Hitung	T Tabel	Nilai Sig
Beban Kerja (X1)	4,193	2,001	0,000
Stress Kerja (X2)	3,448	2,001	0,001
Work-Life Balance (X3)	4,665	2,001	0,000

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji *t*, diketahui bahwa variabel beban kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 ($<0,05$) dengan nilai *t* hitung sebesar 4,193 yang lebih besar daripada *t* tabel (2,001), sehingga beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel stres kerja juga menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,001 ($<0,05$) dengan nilai *t* hitung sebesar 3,448 $> 2,001$, yang berarti stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, variabel *work-life balance* memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 ($<0,05$) dengan nilai *t* hitung sebesar 4,665 $> 2,001$, sehingga *work-life balance* juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, seluruh hipotesis penelitian diterima, yang menunjukkan bahwa beban kerja, stres kerja, dan *work-life balance* masing-masing memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja

Hasil *penelitian* menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari standar signifikansi 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis regresi menunjukkan arah hubungan yang negatif, yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan, maka kinerja karyawan cenderung menurun. Hal ini dibuktikan

dengan hasil kuisioner variabel beban kerja diperoleh rata-rata tanggapan responden dengan total skor 112,75 yang berarti sebagian besar responden setuju bahwa perusahaan mereka memberikan target yang harus dicapai oleh karyawan, beban kerja yang mereka terima tidak sesuai dengan kondisi pekerjaan mereka, mereka harus menggunakan waktu sebaik mungkin untuk menyelesaikan beban kerja mereka, dan beban kerja yang mereka terima harus memenuhi standar pekerjaan.

Hal ini sesuai dengan teori menurut Farhani, (2024) menyatakan bahwa beban Kerja tinggi akan menyebabkan kurangnya kinerja, dimana dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima seorang karyawan akan mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut. Menurut Sari (2018), beban kerja didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerja yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Selain itu, Rubiarty (2018) menyatakan bahwa Beban kerja adalah salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan. Oleh karena itu, kesesuaian antara kapasitas kerja karyawan dengan tuntutan pekerjaan menjadi faktor penting dalam menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian Dwika Saputri dan Ahmad Farhani (2024) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, di mana peningkatan beban kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menurunkan kualitas hasil kerja. Penelitian Elis Lestari dan Eti Arini (2024) juga menemukan bahwa beban kerja merupakan faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, terutama dalam hal efektivitas dan ketepatan waktu penyelesaian tugas. Selain itu, penelitian Firdaus (2025) menyimpulkan bahwa pengelolaan beban kerja yang tepat mampu membantu karyawan bekerja lebih optimal, sehingga berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stres kerja (X_2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,001, yang lebih kecil dari standar signifikansi 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis regresi

menunjukkan arah hubungan yang negatif, yang berarti bahwa tingkat stres kerja tertentu dapat mendorong karyawan untuk menurunkan kinerjanya. Hal ini dibuktikan dengan hasil kuisioner variabel stress kerja diperoleh rata-rata tanggapan responden dengan total skor 121,75 yang berarti sebagian besar responden setuju bahwa mereka mengalami beberapa konflik peran dalam pekerjaan, karyawan masih sedikit mengalami ketidakjelasan peran dalam pekerjaan, beban kerja yang diterima cukup tinggi dan menimbulkan tekanan dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari, dan tanggung jawab pekerjaan yang besar turut dirasakan sebagai sumber stres kerja.

Hal ini sesuai dengan teori Menurut Robbins (2017), stress kerja muncul ketika tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan sumber daya dan kemampuan yang dimiliki individu. Stress kerja dapat memengaruhi kondisi psikologis dan fisik karyawan, seperti menurunnya motivasi, munculnya kelelahan, serta terganggunya konsentrasi dalam bekerja. Menurut Mangkunegara (2020) stres kerja dapat disebabkan oleh beban kerja yang berat, waktu kerja yang mendadak kualitas pengawasan kerja yang rendah, stres kerja dapat berdampak negatif pada kesehatan fisik dan mental, produktifitas kerja dan kepuasan kerja. Sres kerja yaitu suatu kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang, orang yang stress menjadi nervous dan merasa kekuwatiran kronis. Selain itu menurut Hasibuan (2020) stress kerja merupakan respon terhadap tekanan pada lingkungan kerja yang timbul karena ketidaksesuaian antara individu saat bekerja. Stres terkait pekerjaan ada ketika tuntutan kerja yang melebihi kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki oleh individu.

Hal ini sejalan dengan Penelitian Rosmiati dkk. (2020) menyatakan bahwa stress kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, di mana tingkat stress yang tinggi dapat menurunkan efektivitas kerja. Penelitian Veony Fransisca dan Yuniria Zendrato (2021) juga menemukan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, khususnya dalam aspek kualitas dan ketepatan waktu kerja. Selain itu, penelitian Aulia (2022) menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga memperkuat hasil penelitian ini bahwa stress kerja merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan.

Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *work life balance* (X3) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari standar signifikansi 0,05, sehingga Ho

ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa work life balance memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis regresi menunjukkan arah hubungan yang negatif, yang mengindikasikan bahwa semakin buruk keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dirasakan karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin menurun. Karyawan yang mampu mengelola waktu, keterlibatan, dan kepuasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki kondisi psikologis yang lebih baik dalam bekerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil kuisioner variabel *work-life balance* diperoleh rata-rata tanggapan responden dengan total skor 113,333 yang berarti sebagian besar responden setuju bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan waktu, keseimbangan antara kehidupan kerja dan keterlibatan dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kepuasan itu penting.

Hal ini sesuai dengan teori Lumunon et al. (2019) *work-life balance* dapat didefinisikan sebagai kondisi seorang individu yang dapat mengatur waktu dengan baik atau dapat menyelaraskan antara pekerjaan di tempat kerja, kehidupan dalam keluarga, dan kepentingan pribadi. Robbins dan Judge (2022) dalam bukunya "Perilaku Organisasi" juga menjelaskan bahwa ketika keseimbangan ini tercapai, karyawan lebih mungkin untuk merasa puas dan berkontribusi secara efektif dalam pekerjaannya. Selain itu, menurut studi dari Grzywacz dan Carlson (2021), *work-life balance* yang baik dapat meningkatkan kesehatan mental, menurunkan tingkat stres, dan memperbaiki hubungan dengan keluarga. Mereka juga mencatat bahwa perusahaan yang menerapkan kebijakan *work-life balance* secara efektif dapat melihat peningkatan loyalitas karyawan, produktivitas yang lebih tinggi, serta tingkat absen dan turnover yang lebih rendah. Dalam konteks perusahaan, *work-life balance* penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kebutuhan pribadi karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas dan kinerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian Davin Eldon dkk. (2024) menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, di mana karyawan yang memiliki keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi yang baik cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Penelitian Firdaus (2025) juga menemukan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena keseimbangan tersebut membantu karyawan menjaga motivasi dan kepuasan kerja. Selain itu,

penelitian Rahmawati Ulfah (2021) menyimpulkan bahwa *work-life balance* berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga memperkuat hasil penelitian ini.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z di PT Cipta Niaga Semesta Gresik. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat beban kerja yang diterima karyawan menjadi salah satu faktor yang menentukan tinggi rendahnya kinerja yang dihasilkan. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan dan menurunkan produktivitas, sedangkan beban kerja yang terlalu rendah dapat mengurangi semangat kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola pembagian beban kerja secara proporsional agar karyawan mampu menyelesaikan tugas secara efektif, efisien, dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Penelitian ini juga membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z di PT Cipta Niaga Semesta Gresik. Tingkat stres yang muncul akibat tekanan pekerjaan, tuntutan target, tanggung jawab, maupun kondisi lingkungan kerja dapat memengaruhi konsentrasi, motivasi, dan produktivitas karyawan. Selain itu, *work-life balance* juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki kepuasan kerja, komitmen, serta motivasi yang lebih tinggi sehingga dapat memberikan hasil kerja yang lebih optimal.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, stres kerja, dan *work-life balance* merupakan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan Generasi Z di PT Cipta Niaga Semesta Gresik. Ketiga variabel tersebut memiliki peran penting dalam mendukung tercapainya kinerja yang optimal sehingga perlu menjadi perhatian perusahaan dalam penyusunan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia. Dengan menerapkan pembagian beban kerja yang seimbang, mengendalikan tingkat stres kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung *work-life balance*, perusahaan diharapkan mampu meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Berdasarkan hasil penelitian, rekomendasi dan saran agar PT Cipta Niaga Semesta Gresik terus meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam aspek

beban kerja, stres kerja, dan *work-life balance* karyawan Generasi Z. Perusahaan disarankan untuk mengelola beban kerja secara proporsional dengan menyesuaikan target, pembagian tugas, dan waktu kerja sesuai kapasitas karyawan. Selain itu, perusahaan perlu mengendalikan tingkat stres kerja melalui kejelasan pembagian tugas, pengaturan jam kerja dan lembur yang wajar, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Perusahaan juga direkomendasikan untuk mempertahankan dan mengembangkan kebijakan *work-life balance*, seperti pemberian waktu istirahat yang memadai, fleksibilitas pengaturan waktu kerja sesuai kebutuhan operasional, serta program yang mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi guna meningkatkan kesejahteraan, motivasi, dan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian ini, direkomendasikan agar penelitian selanjutnya mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti kepuasan kerja, motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, atau kompensasi. Peneliti selanjutnya juga disarankan memperluas objek penelitian pada perusahaan atau sektor industri yang berbeda serta melibatkan jumlah responden yang lebih besar agar hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih baik. Selain itu, penggunaan pendekatan penelitian yang berbeda, seperti *mixed methods* atau penelitian longitudinal, direkomendasikan untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan Generasi Z.

DAFTAR PUSTAKA

- Arum et al, 2023. (2023). Karakteristik Generasi Z. *Accounting Student Research Journal*, 2(1), 59-72.
- Aulia, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Pln (Persero) Area Jambi Rayon Telanaipura. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 10(02), 261-268. <https://doi.org/10.22437/jmk.v10i02.13062>
- Daniati, Z. dan A. (2022). HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA FISIK DAN WAKTU KERJA DENGAN PERASAAN KELELAHAN PADA KARYAWAN DAZZLE WILAYAH KABUPATEN SLEMAN YOGYAKARTA. 1(2).
- Eldon, D., Nugroho, J. L. E., & Widjaja, M. E. L. K. (2024). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Asuransi Jiwa Manulife Indonesia Di

- Surabaya. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 11(1), 44–59. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v11i1.53375>
- Eni Mahawati, Ika Yuniwati, Rolyana Ferinia, P. P. R., Tiara Fani, Anggri Puspita Sari, R. A. S., Qurnia Fitriyatinur, Ayudia Popy Sesilia, I. M., & Idah Kusuma Dewi, S. B. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja* (Ronal Watrianthos (Ed.); p. 188).
- Farhani, D. S.; A. (2024). *PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KARYA JALUR BERSAMA DESA TAMIYANG KECAMATAN TANTA KABUPATEN TABALONG*. 7.
- Firdaus. (2024). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh*, 14(2), 286–294. <https://doi.org/10.37598/jimma.v14i2.2383>
- Ghozali. (2018a). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (A. Tejkusumo (Ed.); 9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali. (2018b). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26* (A. H. S (Ed.); 10th ed.). *Goletskerja.com*. (n.d.). <https://share.google/n8h27zqXarrBsPBQM>
- Hasjrat, P. T., Gorontalo, A., Ekonomi, F., Brawijaya, U., Margono, P., Kerja, P., Kerja, S., & Kerja, K. (n.d.). *Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Dosen Pembimbing : dengan input , dimana outputnya harus mempunyai nilai tambah dan teknik kerja terhadap kepuasan kerja , pengaruh kepuasan k*.
- Permana, I. M. H. A. D., Parwita, G. B. S. P., & Puspitawati, N. M. D. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja, dan Work-life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Gen Z di Kota Denpasar. *Jurnal Emas*, 5(7), 58–88. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/10008>
- Putri, M. P. (2023). *PENGARUH MOTIVASI , BEBAN KERJA DAN JAM KERJA TERHADAP*. 05(03), 687–696.
- Rahmawati Ulfah. (2021). *Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Global Jakarta*. 3, 167–186.
- Rosmiati, E., Sova, M., & Akniah, A. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Morning Dew Indonesia. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 12(1), 11–16. <https://doi.org/10.52643/jam.v12i1.2107>

- Rubiarty. (2018). *The Effect of Workload on Employee Performance*.
- Sari. (2018). *BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN TURNOVER INTENTION DAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*.
- Slameta, J., & Sulastri, T. (2023). *Jurnal Ekonomi , Bisnis , dan Pengaruh Disiplin , Pendidikan Dan Pelatihan , Job Description , Skill Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT . Surya Toto Indonesia , Divisi Saniter , Unit Cikupa , Tangerang)*. 3(1), 9–17.
- Sugesti, H., & Akbar, H. (2023). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pos Internasional Bagian Ekspor Di Kantor Pos Indonesia Mpc Bandung*. *Jurnal Bisnis Dan Pemasaran*, 13(1), 112–121.
- Sugiyono, P. D. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. ALFABETA.
- Veony Fransisca, Yuniria Zendrato, P. S. (2021). *PENGARUH STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HYPERMART CIBUBUR JUNCTION*. *PSIKOWIPA (Psikologi Wijaya Putra)*, 2(1), 20–28.
<https://doi.org/10.38156/psikowipa.v2i1.43>
- Yusuf Taufik, Farina Jessen Yap, & Free Antonius Simanjuntak. (2023). *Pengaruh Beban Kerja dan Perputaran Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 1(3), 230–244.
<https://doi.org/10.61132/manuhara.v1i3.182>