

PENGARUH BEBAN KERJA, STRESS KERJA, DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN GEN Z DI KOTA DENPASAR

**I Made Herdi Arya Dwi Permana¹, Gde Bayu Surya Parwita²,
Ni Made Dwi Puspitawati³**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email : herdiaryaa19@gmail.com

Abstrak

Kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan secara efektif dan efisien, sehingga setiap tantangan yang terjadi di dalam organisasi dapat teratasi dengan baik. Perusahaan memerlukan berbagai cara yang tersusun dalam program untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, stress kerja, dan work-life balance terhadap kinerja karyawan. Lokasi penelitian ini dilakukan di Kota Denpasar. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Gen Z diambil di Kota Denpasar yang jumlahnya tidak dapat dihitung secara pasti. Pada penelitian ini, indikator yang digunakan berjumlah 15, sehingga jumlah sampel yang diambil adalah 150 orang. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data yaitu kuesioner. Teknik analisis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini adalah beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, work-life balance berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Beban Kerja, Stress Kerja, Work-Life Balance, Kinerja Karyawan

Abstract

Performance is a potential that every employee must have to carry out every task and responsibility given by the company to employees effectively and efficiently, so that every challenge that occurs within the organization can be resolved properly. Companies need various methods arranged in programs to improve employee performance. This research aims to analyze the influence of workload, work stress, and work-life balance on employee performance. The location of this research was carried out in Denpasar City. The population in this study is Gen Z rich people taken in Denpasar City, the number of which cannot be calculated with certainty. In this research, the indicators used were 15, so the number of samples taken was 150 people. This research used a data collection technique, namely a questionnaire. The analysis technique in this research is multiple linear regression analysis. The results of this research are that workload has a positive effect on employee performance, work-life balance has a positive effect on employee performance, while work stress has a negative effect on employee performance.

Keywords : Workload, Work Stress, Work-Life Balance, Employee Performance

Vol 5 Nomor 7 Juli 2024

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan secara efektif dan efisien, sehingga setiap tantangan yang terjadi di dalam organisasi dapat teratasi dengan baik menurut Kurnianto (2018). Kinerja yang baik dapat diukur saat karyawan merealisasikan visi dan misi organisasi sesuai dengan misi organisasi sesuai dengan kesepakatan bersama antara karyawan dan organisasi dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Silas (2019) mengemukakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Perusahaan memerlukan berbagai cara yang tersusun dalam program untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. Umami (2020) mengatakan bahwa kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi baik secara positif

atau negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi, sedangkan menurut Nurdin (2020) kinerja adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan atau *ability* (A), motivasi (M), dan kesempatan atau *opportunity* (O) sehingga dapat diartikan kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan. Dalam praktiknya kinerja dibagi ke dalam dua jenis yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi.

Kinerja individu merupakan kinerja yang dihasilkan oleh seseorang, sedangkan kinerja organisasi merupakan kinerja perusahaan secara keseluruhan, namun kinerja karyawan yang merupakan kinerja individu yang akan mendukung kinerja organisasi itu sendiri menurut Siregar (2019), dan berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan oleh beberapa ahli, maka dapat disimpulkan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja.

Persaingan kinerja pada karyawan di era digital sudah semakin ketat, maka dari itu perlu untuk terus mengembangkan potensi diri yang

dimiliki karyawan secara lebih aktif. Gen Z sering disebut sebagai “*digital native*” sebab generasi ini lahir di masa ponsel pintar, berkembang bersama teknologi komputer yang canggih, serta mempunyai keterbukaan terhadap akses internet yang mudah (Sakitri, 2020). Gen Z di era ini dapat lebih kreatif, belajar dengan lebih cepat dan mampu mendorong inovasi dalam suatu perusahaan. Cara sosialisasi dan pemaparan yang berbeda dari generasi ini juga dapat membawa perubahan yang dapat mendorong inovasi dan kinerja organisasi. Gen Z lebih terbiasa dengan lingkungan kerja yang terhubung dan canggih bila dibandingkan dengan generasi pendahulunya (Oringo, *et.al.*, 2020). Karakter Gen Z yang berbeda dengan generasi sebelumnya dalam memaknai karir pekerjaan juga menimbulkan konsekuensi bagi perusahaan untuk

Vol 5 Nomor 7 Juli 2024

mengelola sumber daya yang sesuai dengan Gen Z guna mempertahankan kelangsungan perusahaan. Gen Z diprediksi dapat membawa perubahan drastis untuk angkatan kerja mendatang (Agarwal & Vaghela, 2019).

Gambar 1.

Alasan Gen Z Mengundurkan Diri dari Tempat Kerja



Sumber : dataindonesia.id

Berdasarkan data global, ditemukan bahwa pengunduran diri Gen Z secara besar-besaran akan terus berlanjut. Sebuah survei terbaru oleh Data Indonesia (2022) menunjukkan bahwa sekitar 41,8% Gen Z ingin meninggalkan pekerjaannya yang disebabkan oleh deskripsi pekerjaan

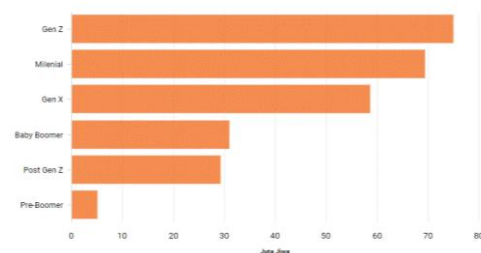
dan beban kerja berlebih, sebesar 56,9% Gen Z meninggalkan pekerjaannya karena *stress* kerja atas jam kerja yang tidak teratur dan cenderung berlebihan, dan sebesar 37,2% Gen Z meninggalkan pekerjaannya karena tidak adanya *work-life balance*. Komponen *work-life balance*, seperti lebih banyak waktu liburan, kemampuan untuk bekerja dari jarak jauh, dan tanggung jawab sosial dan lingkungan yang lebih besar, adalah sesuatu yang diharapkan oleh karyawan Gen Z dari pemberi kerja mereka (Schroth, 2019).

Gen Z mendominasi angkatan kerja saat ini, oleh karena itu untuk memaksimalkan efektivitas organisasi, manajemen harus memahami apa yang memengaruhi kinerja karyawan dan Gen Z. Hasil Sensus Penduduk 2020 mencatat mayoritas penduduk Indonesia adalah Gen Z, proporsi Gen Z sebanyak

27,94% yaitu dengan total 75,49 juta jiwa dari total seluruh populasi penduduk Indonesia (katadata.co.id).

Gambar 2.

**Jumlah Populasi Penduduk
Berdasarkan Generasi**



Sumber : katadata.co.id

Gen Z ini juga diproyeksikan akan mendominasi lapangan kerja dalam beberapa dekade mendatang. Ketika sebagian besar dari Gen Z tersebut telah memasuki usia produktif sehingga Indonesia dapat mengakselerasi pertumbuhan ekonomi (Kementerian Komunikasi & Informatika Republik Indonesia, 2022).

TINJAUAN PUSTAKA

1. *Goal Setting Theory*

Teori penetapan tujuan atau *Goal Setting Theory* awalnya di yang menunjukkan adanya ketertarikan antara tujuan dan kinerja seseorang terhadap tugas. Teori ini menjelaskan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh dua cognition yaitu content (values) dan intentions (tujuan), yang merupakan penanggung jawab untuk human behavior dalam pencapaian tujuannya masing-masing. Human behavior menjelaskan bagaimana cara orang memandang dunia sekitarnya untuk meningkatkan motivasi kerja. Mengacu pada penelitian dari Locke dalam Siregar (2021), *goal setting theory* atau teori penetapan tujuan mempunyai 4 (empat) mekanisme dalam mencapai kinerja. Pertama, dengan *goal setting theory* dapat mengarahkan perhatian setiap individu untuk lebih memfokuskan pada pencapaian tujuan. Kedua, penetapan tujuan dapat membantu individu untuk mengatur usahanya dalam mencapai tujuan. Ketiga, adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, dengan penetapan tujuan membantu individu untuk menetapkan

strategi dan tindakan yang sesuai dengan perencanaan. Dari proses pencapaian tujuan tersebut serta keberhasilan karyawan dalam mengelola perusahaan dan mencapai target yang ingin dicapai tentu didukung dengan motivasi yang baik, disiplin kerja karyawan, dan kompensasi dalam keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan.

2. Kinerja

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu (Kasmir, 2019). Menurut Afandi (2021); Puspitawati (2020) kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Manik, 2018).

Menurut Wijaya (2021) kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya. Dalam proses pelaksanaan tugas tersebut

tentu memiliki standar hasil kerja, target, atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja yang dihasilkan oleh seseorang tentu sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing karyawan, kinerja tersebut juga mengacu pada upaya pencapaian tujuan perusahaan

Menurut Anuar (2018) kinerja adalah sebagai hasil dari suatu proses pekerjaan yang pengukurannya dilakukan dalam kurun waktu tertentu. Dan dapat disimpulkan dari beberapa pengertian menurut pakar ahli diatas kinerja karyawan yaitu dimana karyawan bekerja untuk menghasilkan input atau output dan dapat disebut pula hasil kerja secara kuantitas dan kualitas untuk mencapai target yang ditentukan perusahaan agar kinerja diperusahaan tersebut dapat mencapai kesuksesan.

3. Beban Kerja

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. Pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Abang & Nursiani, 2018).

Menurut Kasmir (2019) Beban kerja adalah adalah perbandingan antara total waktu baku untuk menyelesaikan tugas pekerjaan terhadap total waktu standar dikalikan dengan 100%. Beban kerja adalah salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan (Nadia, 2018)

Beban kerja adalah keadaan apabila karyawan dihadapkan pada banyak pekerjaan yang harus dikerjakan dan tidak mempunyai cukup waktu untuk menyelesaikan beban pekerjaan yang diberikan, karyawan merasa tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan karena standar pekerjaan yang tinggi (Kiki, 2018). Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali

antara volume kerja dan norma waktu (Rohman, 2021).

4. Stress Kerja

Stress adalah suatu kondisi tegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang (Handoko, 2021). Menurut Robbins (2018) stress kerja pegawai adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka.

Ningrat (2022) menyatakan bahwa stress kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor ditempat kerja yang berinteraksi dengan pekerjaan sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku. Stress kerja akan muncul bila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaan. Menurut Ifawati (2019) Stress merupakan kesenjangan antara kebutuhan individu dengan pemenuhannya dari lingkungan. Wijaya (2022) menyatakan bahwa stress merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik

Vol 5 Nomor 7 Juli 2024

seseorang. Stress yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun diluar.

5. Work-Life Balance

Menurut Ricardianto (2018) work-life balance membantu manajer untuk menghubungkan pekerjaan dan kehidupan dimana memiliki tujuan untuk menguji individu terhadap pekerjaan yang sedang memediasi hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance) dan hasil kerja. Rondonuwu (2018) menyatakan work-life balance adalah kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya.

Work-life balance adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara waktu yang kita sediakan sebagai seorang profesional di tempat kerja dengan waktu yang kita sediakan sebagai personal di luar tempat kita bekerja (Chendra, 2023). Menurut Rohmawati (2021) work-life balance merupakan suatu keadaan dimana individu

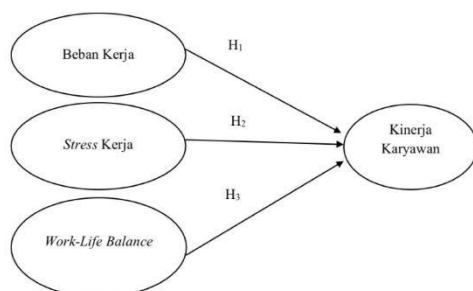
mampu mengatur dan membagi antara tanggung jawab pekerjaan, kehidupan keluarga, serta tanggung jawab lain. Work-life balance adalah bagaimana seseorang mencari keseimbangan juga kenyamanan dalam pekerjaan dan di luar pekerjaannya Juita (2020).

Pratiwi (2021) menjelaskan bahwa work-life balance adalah keadaan ketika seseorang mampu berbagi peran dan merasakan adanya kepuasan dalam perannya yang ditunjukkan dengan rendahnya tingkat work family conflict dan tingginya tingkat work family facilitation atau work family enrichment. Berdasarkan teori diatas, maka work-life balance merupakan adanya keseimbangan waktu untuk melakukan kehidupan pribadi dan keluarga diluar tuntutan pekerjaan yang dilakukan.

6. Hipotesis

Adapun kerangka model penelitian-penelitian dapat dilihat pada Gambar 1 berikut.

Gambar 1 Kerangka Konseptual



Sumber : hasil pemikiran peneliti (2023)

Hipotesis :

H₁ : Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₂ : *Stress* kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₃ : *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini di Kota Denpasar. Alasan yang mendasari pemilihan lokasi penelitian ini adalah Kota Denpasar karena Kota Denpasar menjadi nomor 1 di Provinsi Bali sebagai penyerapan tenaga kerja yaitu sebesar 21,16% dari jumlah penyerapan tenaga kerja di Provinsi Bali. Objek dalam penelitian ini adalah karyawan Gen Z. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (KK) dan variabel bebas dalam penelitian ini yaitu beban kerja (BK), *stress* kerja (SK), dan *work-life balance* (WB). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Gen Z diambil di Kota Denpasar yang jumlahnya tidak dapat dihitung secara

pasti. Penelitian ini menggunakan teknik sampel *purposive sampling*, pada penelitian ini, indikator yang digunakan berjumlah 15, sehingga jumlah sampel yang diambil adalah 150 orang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei, peneliti sebelum melanjutkan penelitian melakukan pra survei yang berupa wawancara kepada beberapa karyawan. Peneliti juga memberikan kuesioner kepada karyawan Gen Z di Kota Denpasar. Metode yang digunakan dalam menganalisis variabel-variabel dalam penelitian ini adalah menggunakan regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik analisis regresi linier berganda yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam hal ini yang menjadi variabel independen adalah beban kerja (BK), stress kerja (SK), dan work-life balance (WB), sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (KK). Hasil analisis regresi linier

berganda dapat dilihat pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1.
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	12.524	3.060			4.093	.000
Beban Kerja	.423	.137	.349		3.090	.003
Work Life Balance	.402	.131	.356		3.075	.003
Burnout	-.264	.119	-.256		-2.217	.031

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data diolah 2023

Berdasarkan tabel tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

$$KK = 11,775 + 0,337BK - 0,153SK + 0,258WB$$

Variabel beban kerja (BK) mempunyai nilai koefisien sebesar 0,337, maka beban kerja (BK) memiliki nilai yang positif terhadap kinerja karyawan (KK), hal ini berarti bahwa peningkatan satu persen beban kerja (BK) akan meningkatkan nilai dari kinerja karyawan (KK) sebesar 0,337 dengan asumsi variabel independen lainnya adalah konstan atau sama dengan nol.

Variabel stress kerja (SK) mempunyai nilai koefisien sebesar - 0,153, maka stress kerja (SK) memiliki nilai yang negatif terhadap kinerja karyawan (KK), hal ini berarti bahwa peningkatan satu persen stress kerja (SK) akan menurunkan nilai dari kinerja karyawan (KK) sebesar 0,153

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Abang & Nursiani, 2018). Ginting & Pancasasti (2022) menyatakan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dimana beban kerja yang tinggi menjadikan penilaian kinerja yang dilakukan oleh supervisor menjadi sangat penting, karena berkaitan dengan kinerja serta besaran bonus yang akan diterima karyawan. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energy yang berlebihan dan terjadi overstress, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau understress. Apabila individu tersebut memiliki persepsi yang positif maka mereka akan menganggap sebagai tantangan dalam bekerja dan jika persepsi negatif mereka yang muncul maka beban kerja dianggap sebagai tekanan. Namun generasi Gen Z yang

menginginkan pekerjaan yang nyaman meyakini serta merasa bahwa tugas yang diberikan adalah sebagai tantangan yang harus dipecahkan meskipun tugas tersebut terlalu berlebihan maka seseorang tersebut dapat tetap merasa senang terhadap pekerjaannya, hal ini akan memberikan peningkatan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Diyahanip, et.al (2022) dan penelitian dari Tannady (2023) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh *Stress* Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Handoko (2021) menyatakan bahwa stress kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor ditempat kerja yang berinteraksi dengan pekerjaan sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku. Sejalan dengan meningkatkan stress, kinerja cenderung naik, karena stress membantu karyawan untuk mengarahkan segala sumber daya dan memenuhi kebutuhan kerja, adalah suatu rangsangan sehat yang

membantu para karyawan untuk menanggapi tantangan pekerjaan. Akhirnya stress mencapai titik stabil yang kira-kira sesuai dengan kemampuan prestasi karyawan. Selanjutnya bila stress menjadi terlalu besar, kinerja akan mulai menurun karena stress mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya. Menurut Deamas (2021) akibat yang paling ekstrem adalah kinerja menjadi nol, karyawan menjadi tidak kuat lagi bekerja, putus asa, keluar dan menolak bekerja untuk menghindari stress. Stress kerja yang berlebihan dirasakan oleh generasi Gen Z dapat berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan bermakna bahwa jika dalam perusahaan karyawan yang memiliki tingkat stress kerja yang tinggi maka secara otomatis akan menurunkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Karim (2022), Widayanti, et.al (2022) dan Wirya, dkk (2020) yang menyatakan stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan

Keseimbangan kehidupan kerja didalam lingkungan kerja membantu manajer untuk menghubungkan pekerjaan dan kehidupan dimana memiliki tujuan untuk menguji individu terhadap pekerjaan yang sedang memediasi hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) dan hasil kerja (Ricardianto, 2018). Penjelasan diatas menunjukkan bahwa pegawai yang dapat mengatur waktunya dengan seimbang yaitu dapat membagi waktu pribadinya dengan waktu pekerjaan tanpa harus merugikan pekerjaan dapat berdampak baik terhadap kinerja, agar karyawan dapat mengaplikasikan *work-life balance* ini dengan baik tentunya tidak lepas dari campur tangan perusahaan yang juga ikut ambil bagian dalam menerapkan peraturan dan kebijakan yang adil bagi para karyawan, namun itu juga datang dari kesadaran karyawan itu sendiri bagaimana dalam menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan baik dari segi waktu dan komunikasi (Nafriana, 2021). Program *work-life balance* yang diterapkan dalam suatu perusahaan diharapkan mampu

meningkatkan tingkat kinerja kerja pada karyawan sehingga dapat menimbulkan semangat kerja bagi karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya terhadap perusahaan, maka generasi Gen Z memerlukan pekerjaan yang dapat membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan diluar pekerjaan dengan seimbang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Lngsih, et.al (2022) dan Setyanti, et.al (2022) yang menyatakan bahwa work-life balance berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Gen Z di Kota Denpasar, hal ini berarti bahwa semakin banyak beban kerja yang ditanggung oleh karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan.

2. *Stress* kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Gen Z di Kota Denpasar, hal ini berarti bahwa semakin rendah stress kerja yang dirasakan oleh karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan.
3. *Work-life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Gen Z di Kota Denpasar, hal ini berarti bahwa semakin tinggi work-life balance yang dirasakan oleh karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini tidak lepas dari keterbatasan, hal ini diharapkan dapat disempurnakan pada penelitian selanjutnya.

1. 1) Jumlah responden yang hanya 150 orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.
2. Objek penelitian hanya difokuskan pada karyawan generasi Gen Z saja, yang mana hanya 1 dari banyaknya karyawan generasi di Kota Denpasar.
3. Dalam proses penga,bilan data, informasi yang diberikan

responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap respondennya, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya

Berdasarkan kesimpulan yang terdapat dalam penelitian ini, maka peneliti mengajukan saran yang dapat diberikan untuk perusahaan, karyawan Gen Z, dan dalam upaya perbaikan penulisan untuk penelitian selanjutnya yang dapat disampaikan sebagai berikut :

1. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan dapat lebih menyeimbangkan beban kerja yang akan diberikan kepada karyawannya, agar tidak terjadi *stress* kerja dan kurangnya

work-life balance yang dirasakan oleh karyawan Gen Z, yang akan menyebabkan banyak karyawan Gen Z yang resign dari pekerjaannya.

2. Dalam menyeimbangkan beban kerja yang diberikan, seharusnya perusahaan dapat lebih memperhatikan tugas-tugas yang akan diberikan kepada karyawannya, agar tidak terjadi *stress* pada generasi Gen Z akibat dari beban kerja yang sangat berlebihan atau tidak terjadi kebosanan pada generasi Gen Z karena kurangnya tugas-tugas kerja yang kurang.
3. Dalam menurunkan *stress* kerja, perusahaan harus memberikan beban kerja yang seimbang terhadap karyawan generasi Gen Z, agar tidak terjadi *stress* dalam melakukan pekerjaan yang diberikan.

4. Dalam menerapkan *work-life balance*, perusahaan harus mendukung karyawan generasi Gen Z dalam menerapkan kehidupan yang seimbang antara pekerjaan dengan kehidupan lainnya seperti kehidupan bersama keluarga ataupun hobi yang ingin dijalankan.
5. Bagi penelitian selanjutnya disarankan penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dan referensi bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti kajian yang sejenis diwaktu yang akan datang dan dapat memperluas ruang lingkup dengan menambahkan beberapa variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Kependidikan Pada Kantor Rektorat Universitas Nusa Cendana Kupang. *Journal Of Management (SME's)*, Vol. 7, No.2, 2018, P225-246.

Afandi, P. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator (edisi ke2)*. Zanafa Publishing.

Agarwal, H., & Vaghela, P. S. 2019. *Work Values Of Gen Z: Bridging the Gap to the Next Generation*. National Conference on Innovative Business Management Practices in 21st Century. *Skripsi*. Parul University, Gujarat, India.

Almadilla, S. 2021. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pengamanan Dan Penegakan Hukum Lhk Seksi Wilayah Ii Pekanbaru- Riau*. *Skripsi*. Universitas Islam Riau.

Amalia, A. C., & Putri, G. S. 2019. *Analisa Pengaruh Influencer Social Media Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Generasi Z di Kota Surabaya*. *Jurnal Sosial : Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, Vol. 20, 51–59. <https://doi.org/10.33319/sos.v20i2.42>.

Angin, I. I. P., Saragih, E. H. 2021. *Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan Generasi X dan Y di Jakarta*.

DAFTAR PUSTAKA

Abang, R., Nursiani, N. P., Ronald, P. C. F. 2018. *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Tenaga*

- Chendra, W. J., Pramarta, V., Dianvayani, G., Harahap, R. I. M., Muchtar, M. H. (2023). Theoretical Study: Pengelolaan Work Life Balance Pada Tenaga Kesehatan Di Rumah Sakit. *Jurnal Rumpun Ilmu Kesehatan*, Vol.3, No.2. <https://doi.org/10.55606/jrik.v3i2.1769>.
- Deamas, M. 2021. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. ACE Hardware Cabang Mall Pekanbaru. *Skripsi*. Universitas Islam Riau Pekanbaru.
- Deloitte 2002. The Deloitte Global 2022 Gen Z and Millennial Survey. www.deloitte.com. <https://www.deloitte.com/global/en/about/people/socialresponsibility/genzmillennialsurvey.html>.
- Diyahanip, L., Marnisah, L., Yustini, T. 2022. The Influence Of Workload, Work Environment, And Compensation On Employee Performance At Pt Bintang Selatan Agung. *Syntax literate: indonesian scientific journal*, p-issn: 2541-0849. <http://dx.doi.org/10.36418/syntaxliterate.v6i6>.
- Dousin, O., Collins, N., Kler, K. B. 2019. WorkLife Balance, Employee Job Performance and Satisfaction Among Doctors and Nurses in Malaysia. *International Journal of Human Resource Studies*. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i4.15697>.
- Gaya, B., Seran. P., Fernandez, E. S. 2022. Pengaruh Beban Kerja, Stres, Dan Kearifan Lokal Terhadap Kinerja Pegawai Di Politeknik Negeri Kupang. *Jurnal Rumpun Ilmu Pendidikan*.
- Ghozali, I. 2021. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting, M. A., & Pancasasti, R. 2022. Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT BCA Multifinance. *Jurnal Manajemen dan Strategi Bisnis*, Vol. 3 No. 1 Tahun 2022, hlm. 61-70.
- Handoko, T. Hani. 2021. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE .
- Herlambang. H. C. 2019. Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Serikat Pekerja Media Dan Industri Kreatif Untuk Demokrasi (SINDIKASI)). *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Husain, A. 2022. Pengaruh Mutasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Kajian*

Ekonomi Dan Bisnis, E-ISSN: 2747-0059.

Cetakan Keduabelas. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.

- Ifawati, R. U. 2019. Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Produktivitas Karyawan PT Kresna Karya Teknologi Surabaya. *Skripsi*.
- Imani, Z. H. 2021. Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Tenaga Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Kerja Intervening (Studi Kasus Di Rsud Karanganyar). *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Jufrizen, Hadi, F. P. 2021. Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, Volume 7 No 1, E-ISSN 2443-0064 dan P-ISSN 2622-0377.
- Juita, Samsudin, A., Danial, D. M. 2020. Analisis Work Life Balance Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Businnes Management And Entrepresurship Journal*.
- Karim, K. 2022. The Effect of Work Stress on Employee Performance. *Asean Internasional Journal Of Business*.
<https://doi.org/10.54099/aijb.v1i1.68>.
- Kasmir. 2019. *Analisis Laporan Keuangan, Edisi Pertama*,
- Kata Data. 2021. Sensus Penduduk 2020: Penduduk Indonesia Didominasi Gen Z dan Milenial. <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2021/01/22/sensus-penduduk-2020-penduduk-indonesia-didominasi-gen-z-dan-milenial>.
- Kementerian Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia. 2021, January 24). KOMINFO. Retrieved October 3, 2022, from Angkatan kerja produktif melimpah: <https://www.kominfo.go.id/content/detail/33004/angkatan-kerja-produktifmelimpah/0/artikel>.
- Koesomowidjojo, S. R. 2021. *Dasar-dasar Komunikasi*. Jakarta: Penerbit Bhuana Ilmu Populer Kelompok Gramedia.
- Komalasari, S., Hermina, C., Muhaimin, A. 2022. Prinsip Character of A Leader pada Generasi Z. *Journal of Psychology*, ISSN 2580-6076 (Print), ISSN 2580-8532, DOI: 10.26623/philanthropy.v6i1.4960.
- Kurnianto, K. 2018. *Konsep Kinerja*. Repository.Uir, 13-14.
- Kurniawan, R. B., Sularso, R. A., Titisari, P. 2018. The Effect Of

- Work Conflict And Job Stress On Employees Performance With Organizational Commitment As Intervening Variable. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*.
<https://doi.org/10.26905/jmdk.v6i1.1985>.
- Lever. 2022 Great Resignation: The State of Internal Mobility and Employee Retention Report. www.lever.co.
https://www.lever.co/wpcontent/uploads/2022/02/Lever_Great-Resignation-Report_2022.pdf.
- Lingsih, K., Budiantoro, R. A., Hasanatina, F. H., Ali, s. 2022. *Work-life Balance* and Compensation on Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable for Millennial Generation Banking Employees. *Jurnal Manajemen Bisnis*.
<https://doi.org/10.18196/mb.v13i2.13947>.
- Malau, A. 2023. The Effect of Work-Life Balance on Higher Education Employee Performance: Moderation of Organizational Support and Job Satisfaction Level. *Journal Of Innovation In educational And Curtural Researsh*.
<https://doi.org/10.46843/jiecr.v4i2.681>.
- Manik, S., Syafrina, N. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri 009 Kuala Terusan Kecamatan Pangkalan Kerinci. *Riau Economics And Business Reviewe*), P.ISSN: 1410-7988 E.ISSN: 2614-123X Volume 9, Nomor 3.
- Munandar, A., Hermawan, A., Syihabudhin. 2022. Effect Of Workload And Organizational Justice On Employee Performance Through Job Satisfaction (Case Study On Employees Of Perumda Air Minum Tugu Tirta, Malang). *International Journal of Economy, Education and Entrepreneurship*.
<https://doi.org/10.53067/ije3.v2i2>.
- Nafriana, N. 2021. Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Riau. *Skripsi*. Universitas Islam Riau.
- Ningrat, Q. S., Mulyana, O. P. 2022. Hubungan Antara Tuntutan Pekerjaan Dengan Stres Kerja. *Character : Jurnal Penelitian Psikologi*, Volume 9 Nomor 3.
- Ningsih, S., Rijanti, T. 2021. Pengaruh Kepribadian, Work-Life Balance, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen*, Vol. 13 (2), 315-323.
- Nisa, J. 2020. Penjaminan Mutu Karakter Peserta Didik Melalui
- Vol 5 Nomor 7 Juli 2024

- Penerapan Penilaian Autentik Di Mi Ma'arif Nu 2 Pancasasan Kecamatan Ajibarang Kabupaten Banyumas. *Skripsi*. Institut Agama Islam Negeri Purwokerto.
- Nurasisah, Burhanuddin, Purawu, H. E. 2022. Pengaruh Assessment Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kantor Pusat Pelatihan Dan Pengembangan Kajian Manajemen Pemerintah Lembaga Administrasi Negara Kota Makassar. *Journal UNISMUH*.
- Nurdin, M., Asnawi. 2020. Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI) Banjarmasin. *Seminar Nasional Sistem Informasi*.
- Oringo, J. O., Ndegwa, P. W., & Omari, D. O. 2020. The Role of Generation Z Employees on Performance of Kenyan Firms. *International Journal of Scientific Engineering and Science*, Vol. 4(10), 38–43.
- Prasadja Ricardianto. 2018. *Human Capital*. In Media.
- Pratiwi, I. W. 2021. Work Life Balanced Pada Wanita Karir Yang Telah Berkeluarga. *JP3SDM*, Vol. 10. No. 1.
- Pusparani, M. 2021. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, E-ISSN 2686-4924 P-ISSN 2686-5246. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4>.
- Puspitawati, N. M. D. (2020). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Mercure Bali Harvestland Kuta–Badung. *Juima: Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2).
- Putri, T. A. F. 2022. Human Relations Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Di Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya. *Skripsi*. UIN Sunan Ampel Surabaya.
- Raharjo, D. S., Widayati, C. C., Purnama, E. D., Siahaan, C. Y. 2022. The Effect of Transformational Leadership, Workload, and Compensation on Employee Performance. *Advances in Social Sciences Research Journal*, Vol. 9, No. 11. <https://doi.org/10.14738/assrj.911.13474>.
- Robbins, Stephen, P. dan Timothy, A. Judge, 2018. *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua belas, Salemba Empat, Jakarta.
- Rohman, M. A., Ichsan, R. M. 2021. Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang SuKABUMI. *Jurnal Mahasiswa*

Manajemen, Volume 2 No.1 E-ISSN 2798-1851.

- Rohmawati, R. A., Izzati, U. A. 2021. Hubungan Antara Keseimbangan Kehidupan Kerja Dengan Kualitas Kehidupan Kerja Pada Guru. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, Volume 8 Nomor 4.
- Rondonuwu, F. A., Rumawas, W., Asaloei, S. 2018. Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 7. NO. 2 p-ISSN 2338-9605; e-2655-206X.
- Rubiarty, Nadia. 2018. Pengaruh Beban Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Bahma Putra Mandiri Cabang Binjai. *Skripsi. Manajemen*.
- Sakitri, G. 2020. *Selamat Datang Gen Z. Sang Penggerak Inovasi*.
- Sari, Kiki Retno. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Karyawan Hotel Grand Duta Syariah Di Kota Palembang. *Skripsi, Manajemen*.
- Sari, Yolanda. 2020. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Mido Pekanbaru. *Skripsi, Manajemen*.
- Schroth, H. 2019. Are you ready for Gen Z in the workplace? *California Management Review*, 61(3), 5-18. <https://doi.org/10.1177/000812561984100>.
- Setiawan, A. 2021. Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi. Universitas Sangga Buana-YPKP*.
- Setiawati, R. S., Brahmasari, I. A., Ratih, I. A. B. 2022. The Effects Of Workload And Supervisor Support On Work Stress And Employee Of Indonesian Navy Account Division Perpomance In East Java, Indonesia. *Journal Of Hunan University*. <https://doi.org/10.55463/issn.1674-2974.49.12.22>.
- Setyanti, S. W. L. H., Fagastia, I. R., Sudarsih. 2022. The Influence of Burnout, Workload and Work-Life Balance on Employee Performance. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*. <https://doi.org/10.33258/birci.v5i1.3758>.
- Setyowati, A., Nurhayati, M. 2019. The Effect Of Workload And Job Characteristics On Employee Performance Through Work-School Conflict As Mediation Variable. *Dinasti Internasional Journal Of Digital Business Management*, E-ISSN : 2715-4203, P-ISSN : 2715-419X. <https://doi.org/10.31933/DIJDBM>.

- Motivation on Employee Performance in Logistics Companies. *Jurnal Multidisiplin Madani (Mudima)*. <https://doi.org/10.55927/mudima.v3i2.2535>.
- Silas, B., Adolfini, Lumintang, G. 2019. Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Marga Dwitaguna Manado. *Skripsi*. Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Siregar, M. M. 2019. Pengaruh Rekrutmen (X1) Dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Divisi Pemasaran PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Medan. *Skripsi*. Universitas Dharmawangsa.
- Siregar, S. R. B., Ratnawati, V., Wahyudi, N. 2021. Pengaruh Goal Setting Dan Batasan Waktu Terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak Dengan Motivasi Sebagai Variabel Pemediasi. *E-Jurnal UIN Suska*.
- Subowo, A. T. 2021. Membangun Spiritualitas Digital bagi Generasi Z. *Dunamis: Jurnal Teologi Dan Pendidikan Kristiani*, Vol. 5(2), 379–395. <https://doi.org/10.30648/dun.v5i2.464>.
- Sugiyono 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:Alphabet.
- Tannady, H. 2023. Analysis of the Effect of Workload and Work
- Umami, R. 2020. Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Manajerial. *JAK (Jurnal Akuntansi) Kajian Ilmiah Akuntansi*, Vol. 7 (1), 96-105.
- Wahyudi, E., Djamil, M., Saluy, A. B., Kemalasari, N., Bari, A. 2022. Effect Of Talent Management, Work Life Balance And Organizational Commitment On Employee Performance And Job Satisfaction As Intervening Variables In PT. Tuv Nord Indonesia. *Dinasti Internasional Journal Of Digital Business Management*, E-ISSN : 2686-522X, P-ISSN : 2686-5211. <https://doi.org/10.31933/dijms.v3i6>.
- Widayati, C. C., Arijanto, A., Magita, M., Anggraini, W., Putri. A. 2022. The Effect Of Work Family Conflict, Job Stress, And Job Satisfaction On Employee Performance. *Dinasti Internasional Journal Of Digital Business Management*, E-ISSN : 2715-4203, P-ISSN : 2715-419X. <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v3i1>.
- Wijaya, D. W. E., Fauji, D. A. S. 2021. Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa

Kabupaten Nganjuk. *Journal of Law, Administration, and Social Science*.

Wijaya, K., Fung, T. S. 2022. Pengaruh Gender, Hubungan Antar Pekerja/Karyawan dan Kelebihan Jam Kerja Terhadap Stres Kerja Pada CV Sumber Mitra Sukses. *Jurnal UBD*, Vol.2, No.2.

Wirya, K. S., Andiani, N. D., Telagawathi, N. L. W. S. 2020. Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Sedana Murni. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol 2 No.1. *Journal of Emerging Business Management and Entrepreneurship Studies*.