

## **Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di Kota Jambi**

**Vania Lestari \*, Adria Wuri Lastari, Mulia Inda Purwati**

Fakultas Ekonomi Universitas Adiwangsa Jambi

\*Correspondence : [vania310407@gmail.com](mailto:vania310407@gmail.com), [adriawuri10@gmail.com](mailto:adriawuri10@gmail.com), [nonlia2230@gmail.com](mailto:nonlia2230@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Meningkatnya tuntutan pekerjaan yang dihadapi karyawan Generasi Z di Kota Jambi berpotensi memengaruhi tingkat kinerja melalui beban kerja dan stres kerja yang dialami. Studi ini bertujuan guna menganalisis dan melihat pengaruh daripada variabel – variabel tersebut. Populasi penelitian meliputi karyawan Gen Z di Kota Jambi yang lahir pada tahun 1997 -2012 dan bekerja sebagai karyawan kontrak ataupun karyawan tetap dengan masa waktu kerja minimal 6 bulan. Sampel berjumlah 85 orang. Strategi analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan SPSS 25 dan instrumen penelitian dievaluasi menggunakan skala Likert 1-5. Beban kerja terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tapi sebaliknya stres kerja berpengaruh signifikan serta kedua variabel secara simultan berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan.

**Kata kunci :** Beban Kerja, Generasi Z, Kinerja Karyawan, Kota Jambi, Stres Kerja

### **ABSTRACT**

*The increasing work demands faced by Generation Z employees in Jambi City have the potential to affect performance levels through workload and work stress experienced. This study aims to analyze and examine the influence of these variables. The study population included Gen Z employees in Jambi City born between 1997 and 2012 and working as contract employees or permanent employees with a minimum work period of 6 months. The sample size was 85 people. The data analysis strategy used was multiple linear regression analysis with SPSS 25 and the research instrument was evaluated using a Likert scale of 1-5. Workload was proven to have no significant effect on employee performance, but on the contrary, work stress had a significant effect, and both variables simultaneously affected employee work performance.*

**Keywords :** Employee Performance, Generation Z, Jambi City, Workload, Work Stress

### **PENDAHULUAN**

Transformasi lanskap dunia kerja yang kian akseleratif menempatkan organisasi pada tuntutan untuk mengelola kapital manusia secara strategis demi mempertahankan daya saing. Salah satu problematika krusial yang dihadapi entitas organisasional dewasa ini ialah eskalasi intensitas tuntutan pekerjaan yang berimplikasi pada peningkatan beban kerja serta membuka peluang timbulnya tekanan psikologis di kalangan karyawan. Robbins dan Judge (2017) menegaskan bahwa disproporsi beban kerja berpotensi menggerus capaian kinerja pegawai. Lebih jauh, tekanan kerja yang tidak terkelola secara optimal turut menghambat produktivitas, baik pada level individual maupun pada skala organisasi secara holistik. Oleh sebab itu, organisasi dituntut untuk mencurahkan atensi terhadap beragam determinan yang mengintervensi kinerja karyawan, terlebih di tengah pergeseran karakteristik angkatan kerja yang terus mengalami evolusi. Dalam kurun waktu terakhir, komposisi tenaga kerja semakin didominasi oleh Generasi Z—yakni kohort individu yang dilahirkan pada periode 1997 hingga 2012. Schroth (2019) mengidentifikasi bahwa generasi ini menggenggam ciri khas yang distinktif: sangat responsif terhadap dinamika teknologi, memiliki ekspektasi tinggi terhadap fleksibilitas kerja, serta menunjukkan kecenderungan yang lebih reaktif terhadap tekanan kerja dibandingkan generasi pendahulunya. Keunikan karakteristik tersebut menempatkan Generasi Z sebagai subjek kajian yang menarik, khususnya dalam konteks bagaimana mereka merespons beban kerja dan stres kerja di lingkungan organisasional.

Beban kerja dapat dipahami sebagai seluruh rangkaian tugas yang wajib diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu, baik yang bersifat jumlah pekerjaan (kuantitatif) maupun kualitas hasil kerja (kualitatif) (Sunyoto, 2015). Apabila beban kerja terlalu tinggi, kondisi ini berpotensi menimbulkan kelelahan secara fisik maupun mental yang kemudian dapat menurunkan

performa karyawan. Oleh sebab itu, diperlukan pengaturan beban kerja yang seimbang agar kinerja tetap terjaga secara optimal (Tarwaka, 2015). Selain beban kerja, faktor lain yang tidak kalah penting yang turut mengintervensi kinerja ialah stres kerja. Stres kerja dimaknai sebagai kondisi tertekan yang menggerus keseimbangan emosional, pola kognitif, serta keadaan fisik individu sebagai akibat dari disparitas antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas yang dimiliki (Mangkunegara, 2017). Luthans (2011) menguraikan bahwa akumulasi stres kerja yang melampaui ambang batas dapat memicu degradasi konsentrasi, meningkatnya frekuensi kesalahan operasional, serta menurunnya tingkat kepuasan kerja—yang secara berantai berimbas negatif pada capaian kinerja pegawai. Meskipun demikian, pada intensitas yang masih terkontrol, tekanan kerja justru dapat berfungsi sebagai katalisator yang memacu motivasi dan produktivitas. Di sisi lain, kinerja karyawan diartikan sebagai resultante capaian kerja individu dalam mengeksekusi serangkaian tugas dan tanggung jawab yang diamanatkan (Hasibuan, 2016). Kinerja menempati posisi sentral sebagai parameter utama dalam mengevaluasi keberhasilan organisasi meraih sasaran strategisnya. Oleh karenanya, pemahaman mendalam terhadap berbagai faktor yang mengintervensi kinerja—khususnya beban kerja dan stres kerja—menjadi esensial, terlebih dalam konteks angkatan kerja Generasi Z yang menggenggam profil karakteristik yang distinktif dibandingkan generasi pendahulunya.

Kota Jambi, sebagai salah satu simpul pertumbuhan ekonomi di Indonesia, turut mengalami dinamika serupa dalam lanskap ketenagakerjaan—ditandai oleh meningkatnya proporsi tenaga kerja dari Generasi Z. Realitas ini menuntut entitas bisnis di Kota Jambi untuk mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia secara efektif guna mempertahankan produktivitas dan daya saing. Kendatipun demikian, studi yang secara spesifik menelaah pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan Generasi Z di kawasan ini masih sangat terbatas, sehingga investigasi ini memperoleh justifikasi relevansinya.

Beberapa riset terdahulu telah mengeksplorasi interrelasi antara beban kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan. Putra dan Wibowo (2020) mengkristalisasikan simpulan bahwa beban kerja menggenggam pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di sektor jasa. Pada perspektif lain, Sari dan Nugroho (2021) mengidentifikasi bahwa stres kerja menorehkan dampak negatif terhadap kinerja pegawai di industri manufaktur. Sementara itu, temuan Rahmawati (2022) turut mengonfirmasi bahwa beban kerja dan stres kerja secara serempak memberikan kontribusi signifikan terhadap capaian kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

Meskipun demikian, setiap generasi menggenggam karakteristik, sistem nilai, serta mekanisme respons terhadap tekanan kerja yang heterogen. Kajian yang secara eksplisit mengulas kontribusi beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan Generasi Z—terutama pada skala regional seperti Kota Jambi—masih relatif langka. Kondisi ini menandakan eksistensi celah penelitian (*research gap*) yang menuntut eksplorasi lebih lanjut guna memperoleh panorama yang lebih komprehensif mengenai kinerja karyawan Generasi Z dalam ekosistem kerja kontemporer. Berlandaskan argumentasi tersebut, studi ini diorientasikan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan Generasi Z di Kota Jambi.

## METODE

Studi ini mengoperasikan pendekatan kuantitatif dengan menempatkan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat, sementara beban kerja (X1) dan stres kerja (X2) diposisikan sebagai variabel bebas. Populasi sasaran mencakup karyawan Generasi Z yang berdomisili di Kota Jambi yakni individu yang dilahirkan dalam kurun 1997 hingga 2012 dan tengah aktif bekerja pada beragam sektor industri. Akuisisi data direalisasikan melalui pendistribusian kuesioner daring berbasis *Google Form* yang didiseminasikan menggunakan teknik *snowball sampling*, dengan total partisipan yang terhimpun sebanyak 85 responden. Instrumen angket turut memuat butir pertanyaan mengenai tahun kelahiran, usia, lokasi kerja, masa kerja, serta status kepegawaian guna memvalidasi kesesuaian profil demografis responden. Pengukuran setiap variabel mengadopsi skala Likert dengan gradasi 1–5, sedangkan analisis data dieksekusi melalui teknik regresi linier berganda menggunakan perangkat IBM SPSS versi 25.

## HASIL

### Karakteristik Responden

**Tabel 1.** Karakteristik Responden

Karakteristik	Keterangan	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki - Laki	41	48,2%
	Perempuan	44	51,8%
	Total	85	100%
Tahun Lahir	1997	13	15,3%
	1998	5	5,9%
	1999	3	3,5%
	2000	20	23,5%
	2001	16	18,8%
	2002	2	2,4%
	2003	9	10,6%
	2004	14	16,5%
	2005	3	3,5%
	Total	85	100%
	Status Pekerjaan	Karyawan Kontrak	19
Karyawan Tetap		66	77,6%
Total		85	100%

Sumber : Data diolah SPSS, 2026

### Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

**Tabel 2.** Uji Validitas

Variabel	Corrected Item	Cut Off	Keputusan
Beban Kerja (X1.1)	0,739	0,213	Valid
Beban Kerja (X1.2)	0,829	0,213	Valid
Beban Kerja (X1.3)	0,767	0,213	Valid
Beban Kerja (X1.4)	0,560	0,213	Valid
Beban Kerja (X1.5)	0,591	0,213	Valid
Stres Kerja (X2.1)	0,741	0,213	Valid
Stres Kerja (X2.2)	0,774	0,213	Valid
Stres Kerja (X2.3)	0,740	0,213	Valid
Stres Kerja (X2.4)	0,752	0,213	Valid
Stres Kerja (X2.5)	0,749	0,213	Valid
Kinerja Karyawan (X3.1)	0,380	0,213	Valid
Kinerja Karyawan (X3.2)	0,601	0,213	Valid
Kinerja Karyawan (X3.3)	0,641	0,213	Valid
Kinerja Karyawan (X3.4)	0,518	0,213	Valid
Kinerja Karyawan (X3.5)	0,386	0,213	Valid

Sumber: Data diolah SPSS, 2026

Prosedur uji reliabilitas diimplementasikan guna mengevaluasi derajat konsistensi suatu instrumen dalam mereproduksi hasil pengukuran yang stabil pada variabel yang identik. Pada studi ini, verifikasi reliabilitas ditempuh melalui pendekatan *Cronbach Alpha*. Mengacu pada Ghozali (2018), sebuah variabel dinyatakan memenuhi kualifikasi reliabel manakala koefisien *Cronbach Alpha* yang terekam berhasil melampaui ambang minimal 0,60.

**Tabel 3.** Uji Reliabilitas

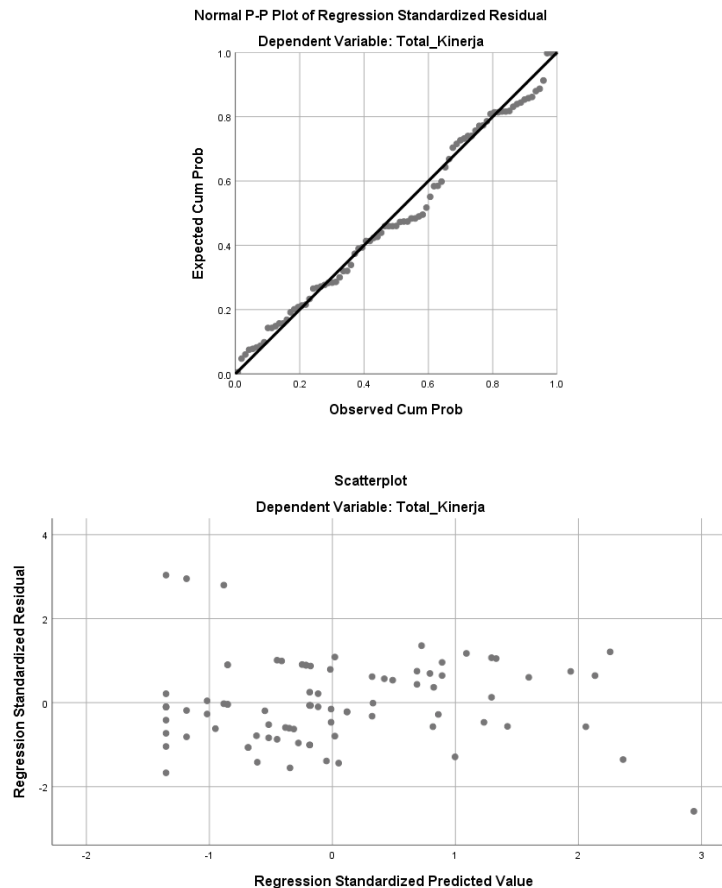
Variabel	N of Item	Cronbach's Alpha	Cut Off	Keputusan
Beban Kerja (X1)	5	0,864	0,60	Reliabel
Stres Kerja (X2)	5	0,897	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	5	0,737	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS, 2026

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi suatu instrumen dalam menghasilkan hasil pengukuran pada variabel yang sama. Dalam penelitian ini, pengujian reliabilitas menggunakan metode Cronbach Alpha. Berlandas Ghozali (2018), suatu variabel dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach Alpha yang diperoleh lebih besar dari 0,60.

### Uji Asumsi Klasik

**Tabel 4. Uji Normalitas**



Sumber: Data diolah SPSS, 2026

Prosedur uji normalitas diimplementasikan guna memverifikasi apakah residual dalam formasi regresi telah mengikuti pola distribusi normal. Pada studi ini, identifikasi normalitas ditempuh melalui pendekatan *Normal Probability Plot* (P-P Plot). Visualisasi grafik mengonfirmasi bahwa sebaran titik-titik data terplot di sekeliling garis diagonal serta menyelaraskan orientasinya. Pola tersebut mengindikasikan bahwa residual cenderung membentuk distribusi normal. Konsekuensinya, dapat dikristalisasikan simpulan bahwa data penelitian ini telah memenuhi prasyarat normalitas, sehingga model regresi yang diadopsi layak untuk diproses pada tahap analisis selanjutnya.

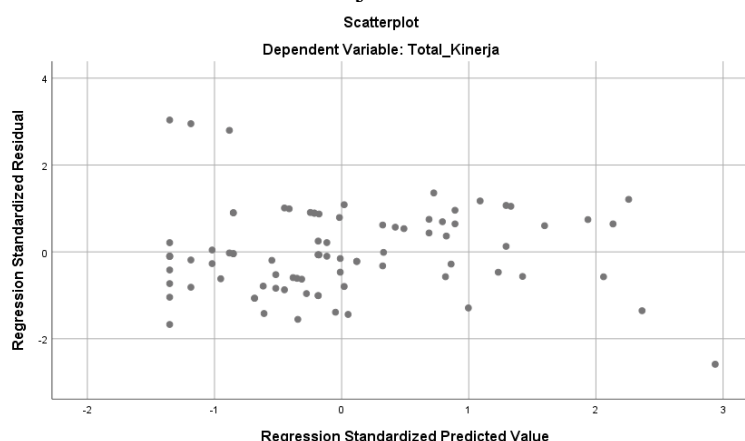
**Tabel 5. Uji Multikolinearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	24.798	2.164	11.459	.000		
	Total Beban	-.110	.133	-.828	.410	.541	1.849
	Total Stres	-.269	.096	-2.796	.006	.541	1.849

a. Dependent Variable: Total\_Kinerja  
Sumber: Data diolah SPSS, 2026

Pengujian multikolinearitas diorientasikan untuk mendeteksi eksistensi interkorelasi yang kuat di antara variabel-variabel independen dalam formasi regresi. Mengacu pada Ghozali (2018), suatu model regresi dinyatakan terbebas dari gejala multikolinearitas bilamana indeks *Tolerance* melampaui 0,10 dan nilai *VIF* terkendali di bawah 10. Bersandar pada luaran pengujian, koefisien *Tolerance* terekam sebesar 0,541 melampaui ambang 0,10 sementara besaran *VIF* tercatat senilai 1,849 yang berada jauh di bawah batas kritis 10. Temuan ini mengonfirmasi bahwa tidak teridentifikasi infiltrasi multikolinearitas antar-variabel bebas dalam model penelitian. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa formasi regresi telah memenuhi asumsi ketiadaan multikolinearitas.

**Tabel 6.** Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah SPSS, 2026

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengidentifikasi ada tidaknya ketidaksamaan varians residual dalam model regresi. Dalam penelitian ini, pengujian dilakukan melalui grafik scatterplot yang menggambarkan hubungan antara nilai ZPRED dan ZRESID. Hasil analisis menunjukkan bahwa titik-titik data tersebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu, serta berada di sekitar garis nol baik di bagian atas maupun bawah sumbu. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi homoskedastisitas.

### Hasil Uji Regresi Linier Berganda

**Tabel 7.** Uji Regresi Linier Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	24.798	2.164		11.459	.000
	Total Beban	-.110	.133	-.111	-.828	.410
	Total Stres	-.269	.096	-.374	-2.796	.006

a. Dependent Variable: Total\_Kinerja

Sumber: Data diolah SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 7, diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu  $Y = 24,798 - 0,110X_1 - 0,269X_2$  dengan Nilai konstanta sebesar 24,798 menunjukkan bahwa apabila variabel beban kerja ( $X_1$ ) dan stres kerja ( $X_2$ ) dianggap konstan atau bernilai nol, maka tingkat kinerja karyawan berada pada angka 24,798. Nilai ini mencerminkan kondisi dasar kinerja karyawan tanpa adanya pengaruh dari variabel independen yang diteliti. Koefisien regresi untuk variabel beban kerja sebesar  $-0,110$  mengindikasikan adanya hubungan negatif antara beban kerja dan kinerja karyawan. Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada beban kerja akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,110 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Sementara itu, variabel stres kerja memiliki koefisien regresi sebesar  $-0,269$ , yang juga menunjukkan pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan stres kerja akan menurunkan kinerja karyawan sebesar

0,269 satuan, dengan asumsi variabel lain tidak berubah. Dibandingkan dengan beban kerja, pengaruh stres kerja terhadap penurunan kinerja karyawan terlihat lebih besar.

### Hasil Uji Hipotesis

**Tabel 8.** Uji F (Simultan)  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	218.503	2	109.252	10.758	.000 <sup>b</sup>
	Residual	832.744	82	10.155		
	Total	1051.247	84			

a. Dependent Variable: Total\_Kinerja

b. Predictors: (Constant), Total\_Stres, Total\_Beban

Sumber: Data diolah SPSS, 2026

Merujuk pada luaran Tabel 7, hasil uji t (*coefficients*) mengonfirmasi bahwa beban kerja tidak menorehkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan oleh skor signifikansi sebesar 0,410 yang melampaui ambang kritis 0,05. Sebaliknya, stres kerja terverifikasi memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,006—terbenam di bawah batas 0,05. Pada tataran uji F (ANOVA), *F hitung* terekam pada angka 10,758 dengan signifikansi 0,000. Mengingat besaran tersebut lebih rendah dari 0,05, formasi regresi dinyatakan signifikan. Implikasinya, secara serempak beban kerja dan stres kerja terbukti menggenggam pengaruh terhadap kinerja karyawan. Konsekuensinya, dapat dikristalisasikan simpulan bahwa kedua variabel tersebut secara kolektif mampu menerangkan variasi perubahan kinerja karyawan Generasi Z di Kota Jambi.

**Tabel 9.** Koefisien Determinasi  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.456 <sup>a</sup>	.208	.189	3.18676

a. Predictors: (Constant), Total\_Stres, Total\_Beban

Sumber: Data diolah SPSS, 2026

Bersandar pada tabulasi Tabel 8, indeks *Adjusted R Square* diperoleh senilai 0,189. Temuan ini menginterpretasikan bahwa variabel beban kerja dan stres kerja secara simultan hanya sanggup menerangkan 18,9% variasi pada kinerja karyawan Generasi Z di Kota Jambi. Adapun proporsi residual sebesar 81,1% dikendalikan oleh determinan lain di luar cakupan model penelitian ini—yang diduga meliputi motivasi kerja, kualitas lingkungan kerja, tingkat kepuasan kerja, serta beragam atribut individual lainnya yang tidak dilibatkan dalam kerangka studi.

## Pembahasan

### Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan studi ini memperlihatkan bahwa beban kerja tidak menghasilkan kontribusi yang bermakna secara statistik terhadap kinerja karyawan Generasi Z di Kota Jambi, sebagaimana dibuktikan oleh skor signifikansi uji t senilai 0,410 yang melampaui ambang 0,05. Secara konseptual, Schroth (2019) memaparkan bahwa Generasi Z merupakan kohort yang telah teraklimatisasi dengan tekanan kerja, aktivitas *multitasking*, serta dinamika lingkungan kerja yang berubah secara cepat. Kondisi tersebut menjadikan mereka relatif adaptif dalam mengakomodasi beban kerja tanpa mengalami degradasi kinerja yang substansial. Di samping itu, akselerasi perkembangan teknologi serta implementasi sistem kerja yang lebih fleksibel turut memfasilitasi mereka dalam mengeksekusi pekerjaan secara lebih efisien kendatipun dihadapkan pada akumulasi tugas tertentu. Temuan ini turut menguatkan riset Putra dan Wibowo (2020) yang menegaskan bahwa beban kerja tidak senantiasa menorehkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, terutama manakala individu memiliki kapabilitas manajemen waktu yang baik dan ditopang oleh ekosistem kerja yang memadai. Meskipun tidak berpengaruh secara signifikan, pengelolaan beban kerja yang proporsional tetap selayaknya menjadi perhatian strategis organisasi demi mempertahankan capaian kinerja karyawan pada level optimal.

### **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Temuan investigasi ini mengonfirmasi bahwa stres kerja menorehkan pengaruh yang bermakna secara statistik terhadap kinerja karyawan Generasi Z di Kota Jambi, sebagaimana dibuktikan oleh luaran uji t (*coefficients*) dengan skor signifikansi 0,006—terbenam di bawah ambang kritis 0,05. Secara teoretis, Robbins dan Judge (2017) memaparkan bahwa tekanan kerja yang tidak terkelola secara memadai berpotensi menggerus fokus kerja, memicu eskalasi tingkat kesalahan operasional, serta menumpulkan motivasi karyawan. Dalam konteks Generasi Z, kendatipun dikenal memiliki daya adaptasi yang cepat terhadap perubahan, akumulasi tekanan kerja yang melampaui ambang batas tetap mengancam degradasi performa. Fenomena ini berkorelasi dengan kecenderungan Generasi Z yang lebih memprioritaskan ekuilibrium antara kehidupan profesional dan personal, sehingga intensifikasi tekanan kerja dapat mengganggu capaian kinerja mereka (Schroth, 2019). Temuan ini turut berkoherensi dengan riset Hidayati, Taufiq, dan Mukzam (2018) yang memvalidasi bahwa stres kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana eskalasi stres berbanding lurus dengan penurunan kinerja. Luthans (2011) turut menegaskan bahwa intensitas stres yang tinggi dalam pekerjaan menghadirkan dampak destruktif terhadap hasil kerja individu dalam organisasi.

Oleh karenanya, entitas organisasional perlu mencurahkan atensi lebih terhadap manajemen stres kerja karyawan—antara lain melalui penciptaan ekosistem kerja yang lebih kondusif, pengaturan beban kerja yang proporsional, serta penyediaan dukungan institusional yang memadai demi menjaga capaian kinerja karyawan pada tataran optimal.

### **Pengaruh Beban Kerja & Stres Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan**

Luaran analisis studi ini memperlihatkan bahwa beban kerja dan stres kerja secara serempak (simultan) terbukti menggenggam pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z di Kota Jambi. Evidensi ini teridentifikasi dari hasil uji F (ANOVA) yang mencatatkan *F hitung* senilai 10,758 dengan signifikansi 0,000—jauh di bawah batas kritis 0,05. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa formasi regresi yang diadopsi telah memenuhi kelayakan statistik dan mampu menerangkan keterkaitan antara variabel prediktor dan variabel respons dalam penelitian ini.

Dari temuan tersebut dapat diinterpretasikan bahwa kinerja karyawan merupakan resultante dari interaksi antara beban kerja dan stres kerja. Eskalasi beban kerja berpotensi mengakumulasi tekanan psikologis berupa stres, yang bilamana tidak terkelola secara optimal akan berimplikasi pada kemerosotan performa kerja. Argumentasi ini berkoherensi dengan Robbins dan Judge (2017) yang menegaskan bahwa tekanan kerja yang melampaui kapasitas dapat mengintervensi kondisi psikologis individu, sehingga berdampak pada kualitas hasil kerja yang dicapai.

Sejalan dengan itu, temuan studi ini turut memperkuat riset Putra dan Wibowo (2020) yang membuktikan bahwa beban kerja dan stres kerja secara simultan menorehkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun secara terpisah beban kerja tidak mendemonstrasikan dampak yang bermakna, namun manakala diintegrasikan dengan stres kerja, kedua variabel tersebut tetap menggenggam peran strategis dalam menentukan tingkat kinerja karyawan. Oleh karenanya, organisasi perlu menyeimbangkan alokasi beban kerja sembari mengelola stres kerja secara tepat agar capaian kinerja karyawan senantiasa terjaga pada level optimal.

### **SIMPULAN**

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa beban kerja secara parsial tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z di Kota Jambi. Artinya, variasi tingkat beban kerja yang diterima karyawan tidak secara langsung menentukan tinggi rendahnya kinerja mereka. Sebaliknya, stres kerja menunjukkan pengaruh yang signifikan dengan arah negatif terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi tingkat stres yang dialami, maka kinerja cenderung mengalami penurunan. Temuan ini mengindikasikan bahwa faktor psikologis, khususnya stres kerja, lebih berperan dalam memengaruhi kinerja karyawan Generasi Z dibandingkan beban kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti kedua variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kinerja dalam penelitian ini. Dengan demikian, perusahaan perlu mengelola pembagian beban kerja secara seimbang serta menekan tingkat stres kerja melalui penerapan kebijakan yang tepat dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Upaya tersebut penting dilakukan guna meningkatkan kinerja karyawan, khususnya dalam menghadapi karakteristik

tenaga kerja Generasi Z yang dinamis dan memiliki kebutuhan kerja yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Dessler, G. (2017). *Human resource management* (15th ed.). Pearson Education.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayati, N., Taufiq, M., & Mukzam, M. D. (2018). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 57(1), 1–7.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior* (12th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Putra, A. R., & Wibowo, U. D. A. (2020). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 123–135.
- Putra, A., & Wibowo, H. (2020). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada sektor jasa. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(2), 120–128.
- Rahmawati, D. (2022). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 45–54.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Sari, N., & Nugroho, A. (2021). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 12(1), 55–63.
- Schroth, H. (2019). Are you ready for Gen Z in the workplace? *California Management Review*, 61(3), 5–18.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan pengembangan sumber daya manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Tarwaka. (2015). *Ergonomi industri: Dasar-dasar pengetahuan ergonomi dan aplikasi di tempat kerja*. Surakarta: Harapan Press.