

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Generasi Z di Pizza Hut Kota Samarinda

Atnin Sintania Aprilla Rusty ^{1*}, Achmad Efendi ²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Ekonomi Bisnis dan Politik, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur Institusi, Jl.Ir.H. Juanda No.15, Sidodadi, Kec. Samarinda, kalimantan Timur 75124.

Email: adnirusti04@gmail.com ^{1*}, ae614@umkt.ac.id ²

Histori Artikel:

Dikirim 10 Maret 2025; *Diterima dalam bentuk revisi* 20 April 2025; *Diterima* 15 Mei 2025; *Diterbitkan* 1 Juni 2025. Semua hak dilindungi oleh Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET) – Lembaga KITA.

Suggested citation:

Rusty, A. S. A., & Efendi, A. (2025). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Generasi Z di Pizza Hut Kota Samarinda. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 11(3), 1659–1666. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v11i3.4183>.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan Generasi Z di outlet Pizza Hut Kota Samarinda. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Generasi Z. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan positive. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan Generasi Z di outlet Pizza Hut Samarinda. Analisis data menggunakan uji regresi linear sederhana untuk melihat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z. Beban kerja yang seimbang dapat mendorong peningkatan kinerja, namun beban yang terlalu banyak sering kali cenderung menurunkan produktivitas dan menyebabkan stres. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa pengelolaan beban kerja yang proporsional penting untuk menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan, terutama bagi Generasi Z yang masih dalam tahap adaptasi terhadap dunia kerja.

Kata Kunci: Beban Kerja; Kinerja Karyawan; Generasi Z.

Abstract

This study aims to analyze the effect of workload on the performance of Generation Z employees at Pizza Hut outlets in Samarinda City. The formulation of the problem in this study is whether workload has an influence on the performance of Generation Z employees. The research method used is quantitative with a positive approach. The data collection technique was carried out through distributing questionnaires to Generation Z employees at Pizza Hut Samarinda outlets. Data analysis using simple linear regression test to see the influence between workload on employee performance. The results showed that workload had a positive and significant effect on the performance of Generation Z employees. A balanced workload can encourage improved performance, but too much load often tends to reduce productivity and cause stress. The conclusion of this study is that proportional workload management is important to maintain and improve employee performance, especially for Generation Z who are still in the adaptation stage to the world of work.

Keyword: Employee Performance; Generation Z.

1. Pendahuluan

Perkembangan zaman yang semakin cepat menuntut perusahaan untuk memiliki karyawan dengan kinerja tinggi. Salah satu kelompok generasi yang kini mulai mendominasi dunia kerja adalah Generasi Z, yaitu lahir antara tahun 1997 hingga 2012. Generasi ini dikenal sebagai "*digital native*" karena tumbuh di era teknologi digital dan memiliki kemudahan akses terhadap informasi. Hal ini menjadikan Generasi Z memiliki potensi untuk cepat belajar, berinovasi, dan beradaptasi dengan teknologi dalam dunia kerja. Namun, di balik potensi tersebut, muncul tantangan baru bagi perusahaan dalam mengelola beban kerja agar tidak berdampak negatif terhadap kinerja mereka. Kinerja karyawan salah satu hal penting dalam menilai keberhasilan organisasi. Kinerja yang optimal akan berdampak langsung pada produktivitas perusahaan. Menurut Kasmir (2016) dalam (Septiani *et al.*, 2019) kinerja karyawan mencakup kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kerja sama, dan efisiensi biaya. Beban kerja yang tidak seimbang dapat menurunkan kinerja tersebut karena menyebabkan stres, kelelahan, dan berkurangnya motivasi. Oleh karena itu, manajemen beban kerja menjadi aspek krusial dalam menjaga kinerja karyawan, terutama bagi Generasi Z yang masih dalam proses adaptasi terhadap budaya kerja yang dinamis. Penelitian sebelumnya telah mengkaji hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan. (Sulastri & Onsardi, 2020) menemukan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja. Berbeda dengan (Rusda & Dini Arimbi, 2017) yang menyatakan bahwa beban kerja internal dapat meningkatkan kinerja, sedangkan beban kerja eksternal menurunkan kinerja. Sementara itu, (Adityawarman *et al.*, 2015) serta (Alqorrib *et al.*, 2023) menyimpulkan bahwa beban kerja yang seimbang dapat meningkatkan kinerja secara signifikan.

Perbedaan hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan tidak bersifat mutlak dan kontekstual, tergantung pada jenis pekerjaan, karakteristik generasi, serta lingkungan kerja. Penelitian yang telah banyak dilakukan tersebut masih belum ada yang secara khusus menyoroti pengaruh beban kerja terhadap kinerja pada Generasi Z dalam industri makanan cepat saji seperti Pizza Hut. Padahal, perusahaan ini memiliki sistem kerja shift, target penjualan, dan standar layanan yang tinggi, yang berpotensi menimbulkan tekanan kerja tinggi pada karyawan. Generasi Z yang bekerja di lingkungan seperti ini cenderung menginginkan keseimbangan hidup dan kerja yang sering kali terganggu oleh beban kerja yang berlebih. Situasi ini menunjukkan adanya celah penelitian (*research gap*) dalam memahami secara spesifik bagaimana beban kerja memengaruhi kinerja Generasi Z di sektor restoran cepat saji. Penelitian ini menjadi penting karena memberikan pemahaman empiris mengenai beban kerja dan implikasinya terhadap kinerja karyawan dari sudut pandang generasi muda khususnya Generasi Z yang mulai menjadi mayoritas tenaga kerja. Hasilnya dapat digunakan oleh manajemen perusahaan untuk merancang sistem kerja yang lebih efektif dan mendukung produktivitas tanpa menimbulkan tekanan berlebihan pada karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan Generasi Z di outlet Pizza Hut Kota Samarinda.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan Generasi Z. Penelitian dilakukan di tiga outlet Pizza Hut di Kota Samarinda, yaitu di Jalan Untung Suropati, Bung Tomo, dan S. Parman. Pemilihan lokasi ini dilakukan karena outlet tersebut mewakili restoran cepat saji dengan sistem kerja shift yang padat dan target layanan tinggi, yang relevan dengan fokus penelitian. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan Generasi Z yang bekerja di tiga outlet Pizza Hut di Kota Samarinda, dengan total populasi sebanyak 55 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan responden. Teknik ini memastikan bahwa data yang diperoleh mencerminkan kondisi nyata di lapangan secara menyeluruh.

RESEARCH ARTICLE

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner tertutup berbasis skala Likert, yang disusun berdasarkan indikator variabel beban kerja dan kinerja karyawan. Data primer diperoleh langsung dari responden, sementara data sekunder diperoleh dari literatur ilmiah dan dokumentasi perusahaan. Rancangan penelitian menggunakan desain kausal-komparatif, yang bertujuan untuk menguji hubungan sebab-akibat antara beban kerja (variabel independen) dan kinerja karyawan (variabel dependen). Variabel beban kerja diukur berdasarkan empat indikator utama: tugas, tanggung jawab, uraian pekerjaan dan batas waktu tertentu. Sementara kinerja karyawan diukur dari kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, dan kerja sama antar rekan kerja. Data yang diperoleh diuji menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen penelitian dapat mengukur variabel dengan tepat dan konsisten. Setelah itu, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji linearitas, dan uji heteroskedastisitas. Untuk menganalisis hubungan antara variabel, digunakan uji regresi linear sederhana dan uji t parsial guna mengetahui signifikansi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi beban kerja terhadap kinerja. Analisis data menggunakan Regresi Linier Sederhana dengan bantuan perangkat lunak statistik seperti SPSS versi 27, yang memungkinkan pengolahan data secara sistematis dan akurat. Hasil analisis digunakan untuk menarik kesimpulan mengenai hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan Generasi Z di Pizza Hut Samarinda.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Hasil

3.1.1 Uji Validitas

Dalam Penelitian ini, untuk menguji validitas, penelitian menggunakan program computer IBM SPSS versi 27, hasil pengujian validitas terperinci dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 1. Validitas Variabel Beban Kerja

Variabel	Rhitung	Rtabel	Keterangan
X1	0.385	0.265	Valid
X2	0.477	0.265	Valid
X3	0.521	0.265	Valid
X4	0.331	0.265	Valid
X5	0.597	0.265	Valid
X6	0.572	0.265	Valid
X7	0.558	0.265	Valid
X8	0.523	0.265	Valid

Tabel 1 menunjukkan hasil uji validitas terhadap delapan item pernyataan (X1-X8) pada variabel Beban Kerja. Seluruh nilai R-hitung lebih besar dari R-tabel (0,265), yang berarti semua item dalam kuesioner dinyatakan valid. Dengan demikian, setiap indikator mampu mengukur variabel Beban Kerja secara tepat dan layak digunakan dalam analisis selanjutnya.

Tabel 2. Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Y1	0.867	0.265	Valid
Y2	0.860	0.265	Valid
Y3	0.939	0.265	Valid
Y4	0.881	0.265	Valid
Y5	0.926	0.265	Valid
Y6	0.915	0.265	Valid

RESEARCH ARTICLE

Y7	0.888	0.265	Valid
Y8	0.902	0.265	Valid

Tabel 2 menyajikan hasil uji validitas terhadap delapan item pernyataan (Y1-Y8) yang mengukue variable Kinerja Karyawan. Seluruh nilai R hitung berada jauh di atas R tabel sebesar 0,265, menunjukkan bahwa setiap indikator dinyatakan valid. Artinya, seluruh item kuesioner mampu merepresentasikan variabel Kinerja Karyawan dan dapat digunakan dalam analisis.

3.1.2 Uji Reliabilitas

Data diolah menggunakan IBM SPSS versi 27 untuk menghitung reabilitas variabel-variabel dalam tabel ini.

Tabel 3. Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach'Alpha	Keterangan
Beban Kerja	0.922	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.963	Reliabel

3.1.3 Uji Normalitas

Dilakukan menggunakan normal probality melalui program statistic computer IBM SPSS versi 27 dengan One Sample Kolmogorov Test pada signifikan 0,05 berikut hasilnya.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

Unstandardized Residual		
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	2,0373639
	Std. Deviation	6,63737884
Most Extreme Differences	Absolute	0,117
	Positive	0,117
	Negative	-0,072
Test Statistic		0,117
Asymp Sig (2-Tailed)		0,058

Uji normalitas dilakukan menggunakan metode One Sample Kolmogorov-Smirnov terhadap residual tak terstandarisasi (unstandardized residuel). Berdasarkan hasil pengujian, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,058 lebih besar dari tingkat signifikan 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal. Asumsi normalitas terpenuhi, dan data layak digunakan untuk analisis regresi linier lebih lanjut.

3.1.4 Uji Linearitas

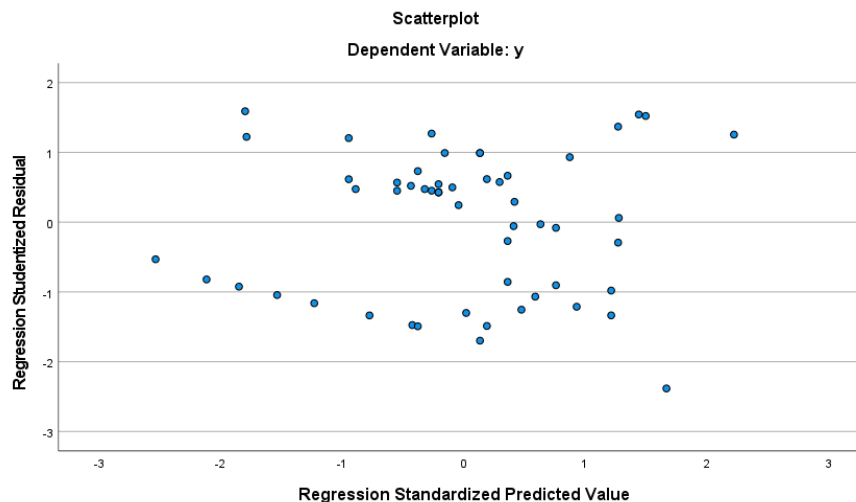
Uji Linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel mempunyai hubungan yang linear tidak secara signifikan.

Tabel 5. Uji Linearitas

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups (Combined)	3153.208	20	157.660	3.703	0.000
Linearity	1766.626	1	1766.626	41.492	0.000
Deviation from Linearity	1386.582	19	72.978	1.714	0.083
Within Groups	1447.629	34	42.577		
Total	4600.836	54			

RESEARCH ARTICLE

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan linear antara variabel Beban Kerja dan Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil uji Anova, nilai signifikansi pada baris Linearitas sebesar 0,000 ($< 0,05$) menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel bersifat linear. Sementara itu, nilai signifikan pada garis *deviation From Linearity* sebesar 0,083 ($> 0,05$), menandakan bahwa tidak terdapat penyimpangan signifikan dari linearitas. Dapat disimpulkan bahwa hubungan antara Beban Kerja dan Kinerja Karyawan di Pizza Hut Kota Samarinda mengikuti pola linear dan memenuhi asumsi untuk analisis regresi linier.



Gambar 1. Hasil Uji Heterokedastisitas

Gambar di atas merupakan hasil uji heteroskedastisitas yang bertujuan untuk menguji apakah terdapat ketidak samaan varians dari residual pada setiap nilai prediksi. Pola penyebaran titik yang terlihat menyebar secara acak di atas dan di bawah garis nol tanpa membentuk pola tertentu menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi heteroskedastisitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

3.1.5 Uji Regresi Linier Sederhana

Pengujian dilakukan menggunakan program SPSS versi 27 sebagai alat bantu analisis data, hasilnya sebagai berikut:

Tabel 7. Uji Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	11,571	3,735	.37
X1	0,438	0,148	0,376

Berdasarkan tabel 3.7 diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y' = 11,571 + 0,438 \text{ Kinerja Karyawan}$$

- 1) Konstanta (α) = 11,571, yang berarti jika Beban Kerja (X) bernilai 0, maka Kinerja Karyawan (Y) bernilai positif sebesar 11,571
- 2) Koefisien (X) = bernilai adalah 0.438, yang berarti setiap peningkatan pada Beban Kerja (X) akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,438

RESEARCH ARTICLE

3.1.6 Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah metode yang digunakan untuk menguji kebenaran dari hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Terdapat dua jenis uji hipotesis yang umum digunakan, yaitu uji T (parsial) untuk menguji pengaruh dari variabel tunggal, dan uji F (Simultan) untuk menguji pengaruh variabel-variabel secara bersama-sama. Uji hipotesis ini penting dalam statistik untuk mendukung atau menolak hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

Tabel 8. Uji Parsial (T)

Variabel	T hitung	T tabel	Sig	Keterangan
Beban Kerja	2.955	2.005	0.005	Ada Pengaruh dan Positif

Berdasarkan hasil uji parsial yang dilakukan, variabel Beban Kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2.955, yang lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2.005. Selain itu, nilai signifikansi (*Sig*) sebesar 0,005 menunjukkan bahwa hasil ini signifikan secara statistik (karena lebih kecil dari $\alpha = 0,05$). Hal ini mengindikasikan bahwa Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi

Model	R Square
1	0.141

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai R Square adalah 0.141 atau 14,1%. Hal ini menunjukkan bahwa presentase pengaruh independen (Beban Kerja) terhadap dependen (Kinerja Karyawan) sebesar 14,1% sedangkan sisanya sebesar 85,9% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan penelitian ini.

3.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana, jika Beban Kerja dianggap tidak ada atau bernilai 0, maka Kinerja Karyawan tetap berada pada angka 11,571. Dengan kata lain, meskipun tidak ada beban kerja, karyawan tetap memiliki tingkat kinerja sebesar 11,571. Hasil uji t (parsial) variabel Beban Kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,955, yang lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,005. Bahwa hasil perhitungan uji t ($t_{hitung} = 2.955$) melebihi batas nilai kritis dari $t_{tabel} = 2,005$. Karena t_{hitung} , t_{tabel} , maka hipotesis nol (H_0) ditolak, dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Artinya, Beban Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Selain itu, nilai signifikansi (*sig*) sebesar 0,005 menunjukkan bahwa hasil ini signifikan secara statistik (karena lebih kecil dari $\alpha = 0,05$). Nilai signifikansi ini adalah hasil dari uji statistik yang menunjukkan seberapa besar kemungkinan hasil ini terjadi secara kebetulan. Karena $0,005 < 0,05$, maka hasil ini dianggap signifikan secara statistik atau dengan kata lain terjadi secara kebetulan. Hal mengindikasikan bahwa Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Kesimpulannya, karena hasil uji t menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, maka secara statistik dapat disimpulkan bahwa beban kerja memang memiliki pengaruh yang nyata terhadap kinerja karyawan. Uraian pekerjaan salah satu indikator tertinggi dalam tingkat Beban Kerja yang berdampak langsung terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di Kota Samarinda. Kejelasan dan kelengkapan uraian pekerjaan sangat berpengaruh terhadap bagaimana karyawan memahami tugas serta tanggung jawab yang harus mereka jalankan. Pada karyawan Generasi Z yang umumnya mengutamakan struktur kerja yang jelas, transparansi tugas, dan harapan kerja yang terukur, uraian pekerjaan yang disusun dengan baik akan membantu mereka bekerja lebih fokus, efisien dan produktif. Sebaliknya, uraian pekerjaan yang tidak jelas atau terlalu luas dapat menimbulkan kebingungan, stres kerja, serta penurunan motivasi, yang pada akhirnya memengaruhi Kinerja secara *negative*. Oleh karena itu, dalam konteks Generasi muda yang bekerja di berbagai outlet Pizza Hut di Kota Samarinda, indikator uraian pekerjaan memegang peran penting dalam menciptakan beban kerja yang seimbang dan kinerja yang optimal.

RESEARCH ARTICLE

Koefisien Determinasi menunjukkan hasil sebesar 0.141 mengindikasikan bahwa 14,1% variabel Kinerja Karyawan di pengaruhi oleh variabel Beban Kerja. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Adityawarman *et al.* (2015), hasil analisis menunjukkan bahwa beban kerja memiliki dampak positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat beban kerja yang diberikan secara proporsional, maka kinerja karyawan juga cenderung meningkat, selama beban tersebut masih berada dalam batas kemampuan yang wajar dan dapat dikelola dengan baik oleh karyawan. Hal yang sejalan juga ditemukan dalam penelitian oleh Alqorrib *et al.* (2023), yang mengemukakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan beban kerja yang diberikan secara tepat dapat memacu motivasi dan produktivitas karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka secara lebih efektif. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sulastris dan Onsardi (2020), ditemukan bahwa beban kerja memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, ketika beban kerja yang diterima karyawan terlalu tinggi atau melebihi kapasitas yang dapat ditangani, hal tersebut justru dapat menurunkan tingkat kinerja mereka. Kondisi ini biasanya terjadi akibat tekanan pekerjaan yang berlebihan, waktu kerja yang tidak seimbang, serta kurangnya dukungan dari lingkungan kerja, sehingga karyawan mengalami stres, kelelahan, dan penurunan produktivitas. Penelitian ini menunjukkan pentingnya manajemen beban kerja yang efektif agar karyawan tetap dapat bekerja secara optimal tanpa terbebani secara fisik maupun mental.

4. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z pada outlet Pizza Hut di Kota Samarinda. Temuan ini menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja yang efektif, khususnya melalui kejelasan uraian pekerjaan, merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sebagai tindak lanjut, penelitian ini membuka peluang untuk pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih adaptif terhadap karakteristik generasi muda di tempat kerja, dengan fokus pada keseimbangan beban kerja dan kejelasan tugas.

5. Referensi

- Andriyanto, M. R., & Fadilla, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Generasi Z Di Kabupaten Karawang. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(4), 5244-5255. <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i4.13720>.
- Arikunto, S. (2010). Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek. (No Title).
- Daehsanti, A., & Silaswara, D. (2025). Pengaruh Kepuasan Gaji, Pengembangan Karir Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Generasi Z Di Kota Tangerang. *EMaBi: Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 4(1).
- Dessler, G., Tanya, E., & Supriyanto, B. (2005). *Manajemen sumberdaya manusia*. Indeks.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnely, J. H., & Dharma, A. (1987). *Organisasi: perilaku, struktur, proses*. Penerbit Erlangga.

RESEARCH ARTICLE

- Hasibuan, M. S., & Hasibuan, H. M. S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi aksara.
- Kambey, T. M. A. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z (Studi pada Karyawan di Wilayah Jakarta)/Theresa Mulia A Kambey/20190055/Pembimbing: Hendratmoko.
- Kuantitatif, P. P. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. *Alfabeta, Bandung*.
- Mahardika, A. A., Ingarianti, T., & Zulfiana, U. (2022). Work-life balance pada karyawan generasi Z. *Collabryzk Journal for Scientific Studies*, 1(1), 1-16.
- Manggala, R. K. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention pada Sumber Daya Manusia (SDM) Generasi Z di Provinsi DI Yogyakarta. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, dan Perencanaan Kebijakan*, 2(2). <https://doi.org/10.47134/jampk.v2i2.489>.
- Mangkunegara, A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
- Nitisemito, A. S. (2001). *Manajemen Personalia Jakarta: Ghalia Indonesia*. Nitisemito, Alex S.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). Perilaku organisasi edisi 16. *Jakarta: Salemba Empat*, 109-182.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293-315. <https://doi.org/10.1002/job.248>.
- Sedarmayanti, H. (2018). *Manajemen sumber daya manusia; reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Reflika Aditama.
- Soetrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Stone, T. H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Edisi kedua. Jakarta: Penerbit Alfabeta*.
- Umar, H. (1996). Metode penelitian untuk skripsi dan tesis bisnis.