

**Pengaruh *Work-Life Balance*, *Compensation*, dan
Workload Terhadap *Employee Performance* Generasi Z
Dimediasi Oleh *Job Stress***

KARYA AKHIR

**Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana**



**JESAYA HERLANGGA MANURUNG
NIM. B1021201180**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK
2025**

**Pengaruh *Work-Life Balance*, *Compensation*, dan
Workload Terhadap *Employee Performance* Generasi Z
Dimediasi Oleh *Job Stress***

KARYA AKHIR

**Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana**



**JESAYA HERLANGGA MANURUNG
NIM. B1021201180**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK
2025**

PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT

Nama : Jesaya Herlangga Manurung
NIM : B1021201180
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Karya Akhir : Pengaruh *Work-Life Balance*, *Compensation*, dan *Workload* Terhadap *Employee Performance* Generasi Z Dimediasi Oleh *Job Stress*

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Karya Akhir dengan judul tersebut di atas, secara keseluruhan adalah murni karya penulis sendiri dan bukan plagiat dari karya orang lain, kecuali bagian-bagian yang dirujuk sebagai sumber pustaka sesuai dengan panduan penulisan yang berlaku (lembar hasil pemeriksaan plagiat terlampir).

Apabila di dalamnya terbukti penulis melakukan plagiat, maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis yang dapat berakibat pada pembatalan Skripsi/Tesis/Disertasi dengan judul tersebut di atas.

Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Pontianak, 02 Juli 2025

Jesaya Herlangga Manurung
NIM. B1021201180

PERTANGGUNGJAWABAN KARYA AKHIR

Saya, yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Jesaya Herlangga Manurung
NIM : B1021201180
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi* : Sumber Daya Manusia
Tanggal Ujian : 02 Juli 2025

Judul Karya Akhir* :

Pengaruh *Work-Life Balance*, *Compensation*, dan *Workload* Terhadap *Employee Performance* Generasi Z Dimediasi Oleh *Job Stress*

Menyatakan bahwa Karya Akhir ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Pontianak, 02 Juli 2025

Jesaya Herlangga Manurung
NIM. B1021201180

LEMBAR YURIDIS

PENGARUH WORK-LIFE BALANCE, COMPENSATION, DAN WORKLOAD TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE GENERASI Z DIMEDIASI OLEH JOB STRESS

Penanggung jawab Yuridis

Jesaya Herlangga Manurung
B1021201180

Jurusan : Manajemen
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Tanggal Ujian : 02 Juli 2025

MAJELIS PENGUJI

| Majelis Penguji | Nama NIP | Tgl/bln/thn | Tanda Tangan |
|-----------------|---|-------------|--------------|
| Pembimbing 1 | Anwar Azazi, S.E., D.E.A. NIP. 196312201988101001 | | |
| Pembimbing 2 | Dody Pratama Marumpe, S.Pd., M.M NIP. 199111272022031006 | | |
| Penguji 1 | Ilzar Daud, S.E., M.Si., Ph.D. NIP. 197208192000121001 | | |
| Penguji 2 | Efa Irdhayanti, S.E., M.M. NIP. 198404142023212039 | | |

Dinyatakan telah memenuhi persyaratan dan lulus
oleh Majelis Penguji dalam Ujian Karya Akhir
Program Riset Karya Akhir dan Komprehensif untuk
memperoleh gelar Sarjana.

Pontianak,
Koordinator Program Studi Manajemen

Bintoro Bagus Purmono, S.E., M.M.
NIP. 199205082019031006

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah Puji dan Syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT karena berkat dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan karya akhir yang berjudul **“Pengaruh *Work-Life Balance*, *Compensation*, dan *Workload* Terhadap *Employee Performance* Generasi Z Dimediasi Oleh *Job Stress*”** dengan baik. Karya akhir ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan jenjang pendidikan program strata satu (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak. Karya akhir ini dihadiahkan spesial kepada orang tua dan keluarga tercinta penulis.

Penulis juga banyak mendapatkan bimbingan, arahan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Garuda Wiko, S.H., M.Si., FCBArb. selaku Rektor Universitas Tanjungpura.
2. Dr. Barkah, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
3. Heriyadi, S.E., M.E., Ph.D. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
4. Dr. Wenny Pebrianti, S.E., M.Sc. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
5. Bintoro Bagus Purmono, S.E., M.M. selaku Koordinator Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
6. Prof. Dr. Giriati, S.E., M.E. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis mulai sejak pertama sebagai mahasiswa S1 manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura, hingga berhasil menyelesaikan Karya Akhir.
7. Arman Jaya, S.Pd.I., M.M. selaku Dosen pembimbing MBKM Riset yang telah memberikan bimbingan, masukan dan pengalaman berharga sebagai penulis artikel ilmiah hingga dapat terbit di Scopus Q4.
8. Bapak dan Ibu Dosen pengelola MBKM Riset Program Studi Manajemen yang telah memberikan materi serta pengarahan selama program berlangsung.
9. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Manajemen yang telah memberikan pengalaman dan pembelajaran berharga bagi penulis selama menjalani perkuliahan sebagai mahasiswa S1 Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
10. Orang tua tercinta, Ibu Yupina atas doa, dukungan, dan pengorbanan tanpa batas yang menjadi sumber semangat penulis dalam menyelesaikan Pendidikan S1 Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
11. Teman-teman seperjuangan yang telah memberikan lingkungan yang mendukung dan membantu penulis untuk tumbuh lebih baik dari sebelumnya.

12. Serta semua pihak yang telah memberikan perhatian dan dukungannya yang tidak bisa penulis tuliskan satu per-satu.

Pontianak, 02 Juli 2025

Jesaya Herlangga Manurung
NIM. B1021201180

**Pengaruh *Work-Life Balance*, *Compensation*, dan *Workload*
Terhadap *Employee Performance* Generasi Z Dimediasi Oleh *Job Stress***

Jesaya Herlangga Manurung

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Tanjungpura, Indonesia

ABSTRAK

Sektor ritel di Indonesia berkontribusi secara signifikan terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) dan terus menunjukkan pertumbuhan yang pesat, didukung oleh peran penting Generasi Z. Keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan, yang memerlukan penyesuaian terhadap karakteristik unik Generasi Z. Penelitian ini dilakukan untuk mengkaji dampak work-life balance, kompensasi, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, dengan stres kerja sebagai variabel mediasi, khususnya pada karyawan Generasi Z di industri ritel. Pendekatan yang dipakai adalah kuantitatif deskriptif dengan fokus pada hubungan kausal asosiatif. Sampel penelitian terdiri dari 202 karyawan Gen Z berusia 17 hingga 28 tahun. Data dikumpulkan melalui survei daring menggunakan kuesioner berbasis skala Likert dan dianalisis dengan metode PLS-SEM menggunakan SmartPLS versi 4. Temuan penelitian menunjukkan bahwa work-life balance serta kompensasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara beban kerja menunjukkan dampak negatif yang juga signifikan. Stres kerja dapat berperan sebagai mediator dalam hubungan antara variabel tersebut dan kinerja karyawan. Temuan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi pengelolaan sumber daya manusia di sektor ritel serta memperkaya literatur manajemen SDM, terutama dalam konteks Gen Z.

Kata kunci: *Work-life Balance; Compensation; Workload; Employee Performance; Job Stress; Generasi Z*

**Pengaruh *Work-Life Balance*, *Compensation*, dan *Workload*
Terhadap *Employee Performance* Generasi Z Dimediasi Oleh *Job Stress***

Jesaya Herlangga Manurung

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Tanjungpura, Indonesia

ABSTRACT

The retail sector in Indonesia contributes significantly to the Gross Domestic Product (GDP) and continues to show rapid growth, supported by the important role of Generation Z. The success of companies heavily relies on employee performance, which requires adaptation to the unique characteristics of Generation Z. This study aims to examine the impact of work-life balance, compensation, and workload on employee performance, with job stress as a mediating variable, specifically among Generation Z employees in the retail industry. A descriptive quantitative approach was used, focusing on associative causal relationships. The research sample consisted of 202 Gen Z employees aged between 17 and 28 years. Data were collected through an online survey using a Likert scale-based questionnaire and analyzed using the PLS-SEM method with SmartPLS version 4. The findings indicate that work-life balance and compensation have a positive and significant effect on employee performance, while workload has a significant negative effect. Job stress acts as a mediating factor in the relationship between these variables and employee performance. These findings are expected to provide practical contributions to human resource management in the retail sector and enrich the HRM literature, particularly in the context of Generation Z.

Keywords: *Work-life Balance; Compensation; Workload; Employee Performance; Job Stress; Generasi Z.*

RINGKASAN KARYA AKHIR

Pengaruh Work-Life Balance, Compensation, dan Workload Terhadap Employee Performance Generasi Z Dimediasi Oleh Job Stress

1. Latar Belakang

Sektor retail di Indonesia memegang peranan krusial dalam menyediakan kebutuhan masyarakat sekaligus menjadi pendorong utama pertumbuhan ekonomi nasional. Menurut data (Badan Pusat Statistik 2024) (BPS), sektor perdagangan menyumbang sekitar 13,08% terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) pada tahun 2023, menunjukkan kontribusi signifikan dari industri ini terhadap perekonomian nasional. Pertumbuhan bisnis retail di Indonesia naik sekitar 6% pada 2021, dengan total penjualan mencapai Rp1.368,7 triliun, dan karyawan Gen Z sangat berperan penting dalam kenaikan tersebut (Isnawati et al. 2022). Kemudian menurut data dari Asosiasi Pengusaha Ritel Indonesia (Aprindo), di tahun 2022 sektor retail tumbuh sekitar 3,8–3,9%. Memasuki tahun 2023, industri retail mencatat pertumbuhan yang sedikit lebih tinggi, yaitu sekitar 4–4,2%, dan pada tahun 2024 pertumbuhan sektor retail diproyeksikan menjadi sekitar 4,8%. Dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat dan perubahan pola belanja konsumen, kinerja karyawan menjadi faktor krusial dalam menentukan keberhasilan perusahaan retail. Industri retail merupakan salah satu sektor yang mengalami pertumbuhan pesat seiring dengan meningkatnya permintaan konsumen dan perkembangan teknologi digital. Di tengah persaingan yang semakin intens, kualitas sumber daya manusia menjadi faktor krusial dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Kehadiran Generasi Z di dunia kerja membawa perubahan signifikan karena karakteristik, nilai, dan ekspektasi mereka yang berbeda dari generasi sebelumnya.

Saat ini, Generasi Z yang lahir pada tahun 1997 hingga 2012 mulai mendominasi angkatan kerja di sektor retail. Berdasarkan laporan (World Economic Forum 2022), diperkirakan bahwa pada tahun 2025, 27% dari tenaga kerja akan didominasi oleh Generasi Z. Kinerja Gen Z di sektor retail umumnya tinggi, terutama jika pihak manajemen bisa mengatur apa yang diperlukan dan diharapkan oleh mereka (Gulo et al. 2024). Kinerja karyawan merujuk pada hasil yang dicapai melalui pelaksanaan fungsi-fungsi atau aktivitas kerja tertentu dalam kurun waktu tertentu, yang menunjukkan tingkat efektivitas dan efisiensi dari kualitas serta kuantitas pekerjaan yang dilakukan (Adhari 2021). Dalam sektor retail Indonesia yang sedang tumbuh pesat, karyawan Gen Z memainkan peran yang semakin krusial. Gen Z dikenal sangat adaptif terhadap teknologi digital dan cepat menguasai alat kerja modern, sehingga mempercepat transformasi digital di sektor retail. Mereka mendorong penggunaan platform online, aplikasi kasir digital, dan strategi pemasaran berbasis media sosial, yang terbukti meningkatkan efisiensi dan daya saing bisnis retail. Karyawan Gen Z membawa ide-ide kreatif yang segar serta

pemahaman mendalam terhadap tren konsumen muda. Kreativitas mereka membantu perusahaan retail menciptakan produk, layanan, dan pengalaman belanja yang lebih relevan bagi pasar Gen Z dan milenial, sehingga memperluas pasar dan meningkatkan penjualan (Isnawati et al. 2022). Generasi Z dikenal sebagai generasi yang melek teknologi, fleksibel, dan cenderung mengutamakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (*work-life balance*). Mereka juga memiliki ekspektasi tinggi terhadap kompensasi yang adil. Di sisi lain, Generasi Z sering dianggap memiliki tantangan dalam hal beban dan stress kerja, terutama di sektor retail yang dikenal dengan ritme kerja cepat, jam kerja yang tidak tetap, dan interaksi langsung dengan pelanggan, tantangan ini menjadi semakin kompleks. Karyawan Gen Z berperan penting dalam pertumbuhan industri retail Indonesia melalui inovasi digital, peningkatan produktivitas, kreativitas, serta menjadi pasar konsumen utama. Perusahaan retail yang mampu mengelola dan memberdayakan Gen Z secara optimal akan lebih cepat berkembang dan beradaptasi dengan perubahan pasar. Dalam era globalisasi dan digitalisasi, dunia kerja mengalami perubahan signifikan, khususnya dalam hal ekspektasi karyawan terhadap pekerjaan dan keseimbangan hidup. Perubahan ini mendorong perusahaan untuk bersaing dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu determinan yang berperan dalam memengaruhi tingkat kinerja karyawan adalah tercapainya keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*). (Putra et al. 2020) *Work-life balance* merupakan suatu konsep yang komprehensif yang mencerminkan kemampuan individu dalam menetapkan prioritas secara proporsional antara aspek pekerjaan yang mencakup karier dan ambisi profesional—dengan aspek kehidupan pribadi, seperti kebahagiaan, waktu luang, dan hubungan keluarga. Berdasarkan survei dari (Deloitte, 2022), sekitar 69% karyawan Gen Z di industri ritel merasa bahwa pekerjaan mereka mengganggu waktu pribadi, terutama karena sistem shift yang tidak tetap dan jadwal kerja akhir pekan. *Work-life balance* mengarah kepada tingkat karyawan untuk mengatur tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang (Dube and Ndofirepi 2024). Keseimbangan ini memungkinkan individu memberikan kontribusi yang seimbang di tempat kerja dan dalam kehidupan pribadi. Perusahaan dapat mendukung *work-life balance* melalui kebijakan fleksibilitas kerja, cuti berbayar, dan program pendukung lainnya (Hilman, Ronny Edward, and Faris 2022). Gen Z, yang kini memasuki usia produktif dan menjadi bagian signifikan dari angkatan kerja, menunjukkan preferensi yang kuat terhadap keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. *Work-life balance* menjadi perhatian utama karena banyak dari mereka memprioritaskan kesehatan mental dan waktu untuk pengembangan diri di luar pekerjaan. Hal ini berbeda dengan generasi sebelumnya yang lebih fokus pada stabilitas pekerjaan.

Kemudian faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai terutama Gen Z adalah kompensasi yang adil dan kompetitif. (Wijaya and Hidayat 2022) Kompensasi mengarah pada imbalan berupa finansial yang diberikan kepada individu sebagai konsekuensi dari hubungan kerja yang terjalin antara

karyawan dan organisasi. Menurut (Indonesia Millennial and Gen Z, 2025), Sebagian besar karyawan Generasi Z yang bekerja di sektor ritel menyatakan bahwa imbalan kompensasi yang mereka peroleh belum sepadan dengan tingkat beban kerja yang harus mereka tanggung. Kompensasi mencakup penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka, seperti gaji, bonus, insentif, atau bentuk penghargaan lainnya. Kompensasi bisa berupa finansial (seperti gaji) maupun non-finansial (imbalan lain di luar gaji) yang diberikan sebagai penghargaan atas waktu, keterampilan, dan usaha karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu, kebijakan upah minimum regional (UMR) juga memengaruhi tingkat kompensasi yang diterima karyawan. Namun, untuk menarik dan mempertahankan talenta terbaik, perusahaan perlu memberikan lebih dari sekadar upah minimum (Daud and Afifah 2021). Meskipun sektor ritel sering kali menawarkan upah minimum, Gen Z memiliki ekspektasi yang lebih tinggi terhadap keadilan dan transparansi dalam sistem pengupahan.

Selain work-life balance dan kompensasi, hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu beban kerja. (Vanchapo and MKes 2020) Beban kerja bisa didefinisikan sebagai akumulasi tugas, proses, atau aktivitas yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab pekerjaannya. Beban kerja yang berlebihan dapat meningkatkan kinerja karyawan apabila dikelola dengan benar, tetapi tuntutan pekerjaan yang terlalu banyak dapat menyebabkan kinerja yang lebih rendah. Jika seorang individu mampu menyesuaikan diri dengan tanggung jawabnya, maka hal tersebut tidak akan menjadi beban kerja (Dewi et al. 2023). Banyak karyawan Gen Z di sektor ritel merasa tekanan kerja yang tinggi, terutama di posisi frontliner seperti kasir, pramuniaga, dan staf gudang. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Pendell et al., 2022) menunjukkan bahwa 68% Gen Z dan milenial muda mengalami stres atau kelelahan kerja akibat beban kerja dan tekanan yang tinggi, sehingga hal tersebut dapat berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Menurut

Salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. Stres kerja merupakan kondisi psikologis yang muncul akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas individu dalam mengelola atau merespons tekanan tersebut secara efektif (Vanchapo and MKes 2020). Meskipun stres di lingkungan kerja merupakan tantangan yang umum terjadi, setiap karyawan sebenarnya memiliki kemampuan untuk mengatasinya secara mandiri. Tekanan dari pekerjaan dapat berdampak pada kondisi fisik karyawan, yang pada akhirnya menimbulkan rasa tidak nyaman dalam menjalankan aktivitas sehari-hari (Farisi and Utari 2020). Jika tidak ditangani, stres yang berkepanjangan dapat berdampak negatif terhadap kinerja dan produktivitas karyawan (Partika 2020). Stres kerja dapat berfungsi sebagai indikator efektivitas penerimaan karyawan terhadap kompensasi, keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance), dan beban kerja yang mereka hadapi, yang pada akhirnya memengaruhi kinerja mereka. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa karyawan yang mampu menjaga keseimbangan yang sehat antara kehidupan profesional dan pribadi cenderung menunjukkan

tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi serta performa kerja yang lebih optimal.

Meskipun banyak penelitian telah membahas faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di berbagai industri, kajian yang secara spesifik meneliti bagaimana kompensasi, work-life balance, beban kerja dan stres kerja memengaruhi kinerja Generasi Z di bidang retail masih terbatas. Stres kerja menjadi salah satu isu utama di industri retail karena tuntutan pelayanan yang tinggi, target penjualan yang ketat, dan jadwal kerja yang seringkali tidak fleksibel. Jika tidak dikelola dengan baik, stres dapat berdampak negatif pada kinerja dan tingkat retensi karyawan. Fenomena ini penting untuk diteliti karena kinerja karyawan di sektor retail secara langsung memengaruhi pengalaman pelanggan dan keberlanjutan bisnis. Memahami berbagai faktor yang memengaruhi kinerja Generasi Z memungkinkan perusahaan ritel untuk menyusun strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih optimal, mendorong peningkatan produktivitas, serta menekan angka turnover karyawan. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana kompensasi dan work-life balance memengaruhi kinerja Generasi Z di bidang retail, dengan mempertimbangkan stres kerja sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan ilmu manajemen SDM serta memberikan rekomendasi praktis bagi perusahaan retail dalam mengelola dan mempertahankan tenaga kerja Generasi Z secara efektif.

2. Permasalahan

1. Apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap *employee performance* generasi Z?
2. Apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap *job stress* generasi Z?
3. Apakah *compensation* berpengaruh terhadap *employee performance* generasi Z?
4. Apakah *compensation* berpengaruh terhadap *job stress* generasi Z?
5. Apakah *workload* berpengaruh terhadap *employee performance* generasi Z?
6. Apakah *workload* berpengaruh terhadap *job stress* generasi Z?
7. Apakah *job stress* berpengaruh terhadap *employee performance* generasi Z?
8. Apakah *job stress* memediasi pengaruh *work-life balance* terhadap *employee performance* generasi Z?
9. Apakah *job stress* memediasi pengaruh *compensation* terhadap *employee performance* generasi Z?
10. Apakah *job stress* memediasi pengaruh *workload* terhadap *employee performance* generasi Z?

3. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap *employee performance* generasi Z.

2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap *job stress* generasi Z.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *compensation* terhadap *employee performance* generasi Z.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *compensation* terhadap *job stress* generasi Z.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *workload* terhadap *employee performance* generasi Z.
6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *workload* terhadap *job stress* generasi Z.
7. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *job stress* terhadap *employee performance* generasi Z.
8. Untuk menguji dan menganalisis peran mediasi *job stress* dalam hubungan antara *work-life balance* dan *employee performance* generasi Z.
9. Untuk menguji dan menganalisis peran mediasi *job stress* dalam hubungan antara *compensation* dan *employee performance* generasi Z.
10. Untuk menguji dan menganalisis peran mediasi *job stress* dalam hubungan antara *workload* dan *employee performance* generasi Z.

4. Metode Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kuantitatif, yang menandakan bahwa data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada sampel yang mewakili populasi yang lebih luas. Berdasarkan tingkat eksplanasinya, penelitian ini tergolong penelitian asosiatif kausal, sehingga fokusnya adalah menganalisis hubungan sebab-akibat antar variabel yang diteliti. Proses pengumpulan data dilakukan secara daring dengan memanfaatkan Google Form yang disebarakan melalui berbagai platform media sosial. Kuesioner yang digunakan mengadopsi skala Likert dengan rentang nilai 1 hingga 5, di mana nilai 5 menggambarkan tingkat persetujuan tertinggi yaitu 'Sangat Setuju,' diikuti oleh nilai 4 untuk 'Setuju,' nilai 3 untuk 'Netral,' nilai 2 untuk 'Tidak Setuju,' dan nilai 1 untuk 'Sangat Tidak Setuju.' Target populasi penelitian adalah karyawan di bidang retail yang termasuk dalam Generasi Z di Indonesia, dengan jumlah sampel sebanyak 202 orang. Jumlah ini ditentukan berdasarkan acuan dari (Hair et al., 2021), yang merekomendasikan ukuran sampel minimal antara 100 hingga 300 untuk pengujian parameter SEM. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel non-probabilitas dengan pendekatan purposive sampling, berdasarkan kriteria tertentu yang telah ditetapkan: (1) bekerja di bidang retail Indonesia, (2) berusia 16 hingga 28 tahun. Analisis data dilakukan menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) dengan bantuan perangkat lunak Smart PLS 4. Prosedur analisis mencakup deskripsi karakteristik responden, pengujian validitas dan reliabilitas instrumen, hingga analisis SEM untuk menguji hipotesis serta mengeksplorasi hubungan antar variabel yang diteliti.

5. Hasil Penelitian

1. Hasil analisis data mengungkapkan bahwa bahwa *work life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan gen Z di sektor retail. Temuan ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi dapat meningkatkan kinerja individu di tempat kerja. Temuan ini mendukung hasil riset terdahulu dilakukan oleh (Sigit Wicaksono et al. 2024) dan (Mardiani and Widiyanto 2021), yang menyimpulkan bahwa penerapan *work-life balance* yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendorong motivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja mereka. Oleh karena itu, perusahaan yang memperhatikan keseimbangan ini dapat memperoleh manfaat berupa peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan.
2. Hasil analisis data mengungkapkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat stres kerja (*job stress*) pada karyawan Generasi Z di sektor ritel. Dengan kata lain, semakin baik *work life balance* karyawan, maka semakin rendah pula tingkat stres yang dialami oleh karyawan. Temuan ini mendukung hasil riset terdahulu yang dilakukan oleh (Bahar and Prasetyo 2021) dan (Yuswandi 2023), yang menunjukkan bahwa karyawan dengan keseimbangan hidup yang optimal cenderung mengalami tingkat stres kerja yang lebih rendah. Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan yang mendukung keseimbangan *work life balance* bagi karyawan dapat membantu mengurangi tekanan yang mereka hadapi dalam pekerjaan, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif.
3. Hasil analisis data mengungkapkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (*employee performance*) Generasi Z di sektor ritel. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kompensasi yang diberikan perusahaan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini mendukung hasil riset terdahulu yang dilakukan oleh (Oktavia, Alam, and Asri 2020) dan (Pudjiarti, Herman, and Mahesa 2023), dimana mereka mengungkapkan bahwa kompensasi yang memadai dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan, karena karyawan merasa dihargai atas kontribusi mereka. Dengan demikian, perusahaan yang menawarkan kompensasi yang adil dan kompetitif cenderung melihat peningkatan dalam kinerja karyawan mereka.
4. Hasil analisis data mengungkapkan bahwa *compensation* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap tingkat stres kerja (*job stress*) karyawan gen Z di sektor retail. Artinya, semakin tinggi kompensasi yang diterima oleh karyawan, maka semakin rendah tingkat stres yang mereka rasakan dalam pekerjaan. Temuan ini mendukung hasil riset terdahulu dilakukan oleh (Made et al. 2020) dan (Noratta, Masriah, and Prabowo 2022), yang menunjukkan bahwa kompensasi yang lebih baik dapat mengurangi beban stres yang dirasakan oleh karyawan, karena mereka merasa lebih dihargai dan lebih aman secara finansial. Oleh karena itu, perusahaan yang memberikan kompensasi yang kompetitif dapat membantu menciptakan

lingkungan kerja yang lebih positif dan mengurangi stres yang dialami oleh karyawan.

5. Hasil analisis data mengungkapkan bahwa beban kerja (*workload*) terbukti memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (*employee performance*) Gen Z di sektor ritel. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang dirasakan, semakin menurun pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menghambat produktivitas, menurunkan fokus, serta meningkatkan risiko kelelahan fisik maupun mental. Temuan ini mendukung hasil riset terdahulu yang dilakukan oleh (Rohimah, Suparwo, and Handayani 2023) dan (Lestari, Liana, and Aquinia 2020), yang menyatakan bahwa tekanan kerja yang terlalu tinggi dapat berdampak buruk terhadap efektivitas dan hasil kerja karyawan.
6. Analisis data mengungkapkan bahwa *workload* atau beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *job stress* yang dialami oleh karyawan Generasi Z di industri ritel. Artinya, semakin besar beban kerja yang diterima oleh karyawan, semakin tinggi pula tingkat stres yang mereka rasakan. Temuan ini menegaskan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menjadi salah satu pemicu utama meningkatnya tekanan psikologis di lingkungan kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wirawan, 2022) dan (Mariana and Ramie 2021), yang menyatakan bahwa intensitas kerja yang tinggi tanpa diimbangi dengan manajemen waktu dan dukungan yang memadai dapat menyebabkan stres yang berkepanjangan.
7. Hasil analisis data mengungkapkan bahwa stres kerja (*job stress*) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (*employee performance*) Generasi Z di sektor ritel. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat stres yang dialami oleh karyawan, semakin menurun pula performa kerja yang mereka tunjukkan. Stres kerja yang berlebihan dapat mengganggu fokus, menurunkan motivasi, serta menyebabkan kelelahan fisik dan mental, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap produktivitas. Temuan ini mendukung hasil riset terdahulu yang dilakukan oleh (Lenggah, Titi, and Wahyuni 2022) dan (Hakman, Suhadi, and Yuniar 2021), yang menyimpulkan bahwa stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menjadi hambatan serius dalam pencapaian kinerja optimal.
8. Hasil analisis data mengungkapkan bahwa work-life balance memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z di sektor ritel, dengan stres kerja (*job stress*) berperan sebagai variabel mediasi. Dengan kata lain, keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi tidak hanya meningkatkan kinerja secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung melalui penurunan tingkat stres kerja. Ketika karyawan merasa mampu mengelola tanggung jawab pribadi dan profesional secara seimbang, mereka cenderung mengalami tingkat stres yang lebih rendah, yang pada akhirnya berdampak positif pada performa kerja. Temuan ini mendukung hasil riset terdahulu yang dilakukan oleh (Pradnyani and Rahyuda 2022) dan (Fitriana, Aminudin, and MM 2023), yang menyatakan bahwa stres kerja

berperan signifikan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara work-life balance dan kinerja karyawan. Dengan demikian, menciptakan work-life balance yang sehat dapat menjadi strategi efektif dalam meningkatkan produktivitas melalui pengelolaan stres yang lebih baik.

9. Hasil analisis data mengungkapkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z di sektor ritel, dengan stres kerja berperan sebagai variabel mediasi. Dengan kata lain, kompensasi yang memadai tidak hanya berdampak langsung pada peningkatan performa kerja karyawan, tetapi juga secara tidak langsung melalui pengurangan tingkat stres kerja. Ketika karyawan merasa dihargai secara finansial dan mendapatkan imbalan yang sesuai dengan kontribusinya, mereka cenderung mengalami tekanan kerja yang lebih rendah, sehingga mampu bekerja dengan lebih fokus, termotivasi, dan produktif. Temuan ini mendukung hasil riset terdahulu yang dilakukan oleh (Nugraheni, Sutrisno, and Setyorini 2023) dan (Made et al. 2020), yang menegaskan bahwa kompensasi yang memadai dapat menjadi faktor penting dalam mengelola stres kerja dan mendorong pencapaian kinerja yang lebih baik. Dengan demikian, pemberian kompensasi yang adil menjadi salah satu kunci untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan berkinerja tinggi.
10. Hasil analisis data mengungkapkan bahwa beban kerja (*workload*) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z di sektor ritel, dengan stres kerja (*job stress*) berperan sebagai variabel mediasi. Hal ini menunjukkan bahwa tingginya beban kerja tidak hanya secara langsung menurunkan kinerja karyawan, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan tingkat stres kerja. Saat karyawan menghadapi tekanan pekerjaan yang berlebihan tanpa adanya dukungan yang memadai, stres yang dialami cenderung meningkat, sehingga menghambat efektivitas pelaksanaan tugas mereka. Temuan ini mendukung hasil riset terdahulu yang dilakukan oleh (Budiasa 2021) dan (Nugraheni, Sutrisno, and Setyorini 2023), yang menunjukkan bahwa job stress menjadi faktor mediasi penting yang memperjelas hubungan antara tingginya beban kerja dan menurunnya kinerja karyawan. Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja yang proporsional sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan minim tekanan.

6. Kesimpulan dan Saran

1) Kesimpulan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa semua jalur hubungan dalam model signifikan secara statistik. Work-life Balance berpengaruh positif terhadap Employee Performance dan negatif terhadap Job Stress, yang berarti keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi dapat menurunkan tingkat stres kerja sekaligus meningkatkan performa karyawan. Compensation juga menunjukkan pengaruh positif terhadap Employee Performance dan negatif terhadap Job Stress, mengindikasikan bahwa pemberian kompensasi yang

memadai dapat menjadi salah satu strategi dalam meningkatkan kinerja sekaligus mengurangi tekanan kerja. Sebaliknya, Workload menunjukkan pengaruh negatif terhadap Employee Performance dan berpengaruh positif terhadap Job Stress. Artinya, beban kerja yang tinggi justru memperburuk stres dan menurunkan produktivitas karyawan. Selain itu, Job Stress secara langsung terbukti menurunkan Employee Performance secara signifikan. Lebih lanjut, analisis mediasi memperjelas bahwa Job Stress memainkan peran penting sebagai mediator dalam hubungan antara variabel-variabel organisasi (Work-life Balance, Compensation, dan Workload) terhadap kinerja karyawan. Work-life Balance dan Compensation mampu meningkatkan Employee Performance melalui penurunan Job Stress, sementara Workload menurunkan Employee Performance melalui peningkatan Job Stress. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan stres kerja menjadi kunci penting dalam memaksimalkan dampak positif variabel-variabel organisasi terhadap performa karyawan.

2) **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan disarankan untuk lebih proaktif dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (work-life balance). Hal ini dapat diwujudkan melalui kebijakan kerja yang fleksibel, penyediaan cuti yang memadai, serta dukungan terhadap kebutuhan pribadi karyawan. Selain itu, perusahaan perlu memastikan bahwa sistem kompensasi yang diterapkan bersifat kompetitif, adil, dan transparan, agar dapat memberikan dorongan positif terhadap kinerja sekaligus mengurangi tekanan psikologis akibat ketidakpuasan finansial. Pengelolaan beban kerja juga menjadi aspek penting yang harus diperhatikan. Beban kerja yang berlebihan terbukti dapat meningkatkan stres kerja dan menurunkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perlu dilakukan evaluasi dan distribusi tugas yang proporsional sesuai kapasitas individu dan tim. Untuk mendukung hal tersebut, perusahaan sebaiknya mengembangkan program manajemen stres secara berkelanjutan, seperti pelatihan coping mechanism, fasilitas konseling, atau aktivitas kesehatan mental di tempat kerja. Akhirnya, peran aktif manajemen sumber daya manusia dalam memantau dan mengintervensi kondisi psikologis serta kinerja karyawan menjadi kunci untuk memastikan bahwa kebijakan yang diterapkan benar-benar berdampak positif secara jangka panjang. Upaya-upaya ini secara keseluruhan akan memperkuat strategi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan secara berkelanjutan.

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar studi selanjutnya mengeksplorasi variabel moderasi seperti emotional intelligence atau dukungan organisasi untuk melihat pengaruhnya terhadap hubungan antara Job Stress dan Employee Performance. Pendekatan longitudinal juga perlu dipertimbangkan guna memahami dinamika hubungan antar variabel dari waktu ke waktu. Selain itu, memperluas konteks penelitian ke sektor atau industri lain dapat membantu menguji konsistensi temuan. Pendekatan kualitatif, seperti wawancara, dapat memberikan pemahaman lebih dalam

terkait pengalaman karyawan dalam menghadapi stres kerja. Penelitian lanjutan juga dapat mengeksplorasi faktor tambahan seperti gaya kepemimpinan atau konflik peran yang mungkin memengaruhi stres kerja. Terakhir, studi eksperimental dapat dilakukan untuk menguji efektivitas program intervensi dalam mengurangi stres dan meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR ISI

| | |
|---|-------|
| PERTANYAAN BEBAS DARI PLAGIAT | i |
| PERTANGGUNGJAWABAN KARYA AKHIR | ii |
| LEMBAR YURIDIS | iii |
| UCAPAN TERIMA KASIH..... | iv |
| ABSTRAK | vi |
| <i>ABSTRACT</i> | vii |
| RINGKASAN KARYA AKHIR..... | viii |
| DAFTAR ISI..... | xviii |
| DAFTAR TABEL | xix |
| DAFTAR GAMBAR..... | xx |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | xxi |
| ISI KARYA AKHIR | 1 |
| 1. Pendahuluan..... | 1 |
| 2. Metode Penelitian | 5 |
| 3. Pembahasan | 6 |
| 4. Kesimpulan..... | 14 |
| Referensi..... | 15 |
| LAMPIRAN I SK Dekan | 18 |
| LAMPIRAN II <i>Letter of Acceptance</i> | 30 |
| LAMPIRAN III Dokumen Informasi Artikel..... | 32 |
| LAMPIRAN IV Tabel Operasionalisasi..... | 34 |
| LAMPIRAN V Kuesioner | 41 |
| LAMPIRAN VI Data | 48 |
| LAMPIRAN VII <i>Output</i> Olahan Data | 58 |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 1. Karakteristik | 6 |
| Tabel 2. Outer Loading, Reliabilitas dan Validitas | 7 |
| Tabel 3. R-square | 8 |
| Tabel 4. Uji Hipotesis | 9 |
| Tabel 5. Uji Mediasi | 10 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|----------------------------|---|
| Conceptual Framework | 8 |
|----------------------------|---|

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|---|----|
| LAMPIRAN I SK Dekan | 18 |
| LAMPIRAN II <i>Letter of Acceptance</i> | 30 |
| LAMPIRAN III Dokumen Informasi Artikel | 32 |
| LAMPIRAN IV Tabel Operasionalisasi | 34 |
| LAMPIRAN V Kuesioner..... | 41 |
| LAMPIRAN VI Data | 48 |
| LAMPIRAN VII <i>Output</i> Olahan Data | 58 |