Optimal: Jurnal Ekonomi dan Manajemen
Volume 5, Nomor 3, September 2025
e-ISSN: 2962-4010; p-ISSN: 2962-4444, Hal. 638-650
DOI: https://doi.org/10.55606/optimal.v5i3.7277
Available Online at: https://researchhub.id/index.php/optimal

Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Generasi Z di Yogyakarta

M. Khairil[1*], Rinaldi [2]
[1,2] Universitas Cokroaminoto Yogyakarta, Indonesia

Alamat: Jl. Perintis Kemerdekaan Jl. Gambiran, Pandeyan, Kec. Umbulharjo, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta
Korespondensi penulis: mkhairil280501@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the extent of the influence of: (1) Workload on the Productivity of Generation Z Employees in Yogyakarta, (2) Work Stress on the Productivity of Generation Z Employees in Yogyakarta, (3) Work Motivation on the Productivity of Generation Z Employees in Yogyakarta, and (4) Workload, Work Stress, and Work Motivation on the Productivity of Generation Z Employees in Yogyakarta. This research employs a quantitative approach using a survey method. The population in this study consists of 139 Generation Z employees in Yogyakarta. The sampling technique used is non-probability sampling with an accidental sampling approach. Prerequisite tests include validity test, reliability test, and classical assumption test. Data analysis techniques consist of multiple linear regression analysis, coefficient of determination, t-test, and F-test, with the assistance of SPSS 20 software. The results of the study indicate that: (1) Workload (X1) has a positive and significant effect on employee productivity, with a t-value of 4.908 > t-table 1.656 and a significance of 0.000 < 0.05. (2) Work stress (X2) has a negative but insignificant effect on employee productivity, with a t-value of -0.715 < t-table 1.656 and a significance of 0.476 > 0.05. (3) Work motivation (X3) has a positive and significant effect on employee productivity, with a t-value of 8.774 > t-table 1.656 and a significance of 0.000 < 0.05. (4) Simultaneously, the variables of workload, work stress, and work motivation have a significant effect on productivity, as indicated by an F-value of 86.169 > F-table 2.67 and a significance of 0.000 < 0.05.*

Keywords: *Employee Productivity, Generation Z, Work Motivation, Work Stress, Workload*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh: (1) Beban Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Genz Di Yogyakarta, (2) Stres Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Genz Di Yogyakarta, (3) Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Genz Di Yogyakarta, dan (4) Beban Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Genz Di Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah 139 Karyawan Gen Z Di Yogyakarta, Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah non-probability sampling dengan pendekatan accidental sampling. Uji prasyarat meliputi uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Teknik atau model analisis data meliputi analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, uji t dan uji f, dengan bantuan software SPSS 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Beban kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, dengan nilai t-hitung sebesar 4,908 > t-tabel 1,656 dan signifikansi 0,000 < 0,05. (2) Stres kerja (X2) berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan, dengan t-hitung -0,715 < t-tabel 1,656 dan signifikansi 0,476 > 0,05. (3) Motivasi kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, dengan t-hitung sebesar 8,774 > t-tabel 1,656 dan signifikansi 0,000 < 0,05. (4) Secara simultan, variabel beban kerja, stres kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, ditunjukkan oleh nilai F-hitung sebesar 86,169 > F-tabel 2,67 dengan signifikansi 0,000 < 0,05.

Kata Kunci: Produktivitas Karyawan, Generasi Z, Motivasi Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja

1. LATAR BELAKANG

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor utama untuk mencapai keberhasilan suatu organisasi. Oleh sebab itu, SDM harus dimanfaatkan secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam pencapaian tujuan perusahaan, berbagai usaha dan aktivitas harus dikerjakan secara produktif guna mencapai hasil maksimal dan optimal. Produktivitas karyawan yang tinggi membawa kemajuan perusahaan dalam mencapai hasil maksimal dan

Received Juni 13, 2025; Revised Juni 27, 2025; Accepted Juli 11, 2025; Online Available Juli 13, 2025

berkualitas (Saputra dkk, 2020). Organisasi semakin dituntut untuk mengutamakan produktivitas dengan berbagai usaha dan aktivitas melalui beberapa pendekatan (Kusdinar dkk., 2020).

Menurut data BPS, Indonesia memiliki sekitar 272 juta penduduk (2023), dengan lebih dari 70% berada dalam usia produktif. Puncak bonus demografi diproyeksikan terjadi pada 2030–2040. Bonus demografi menawarkan peluang percepatan ekonomi, pengurangan kemiskinan, dan stabilitas sosial-politik, namun juga membawa tantangan seperti pengangguran muda, ketimpangan, dan kebutuhan pendidikan serta pelatihan (Muallif, 2024).

Generasi Z (1995–2015) dikenal sebagai generasi internet yang tumbuh dengan teknologi digital (Aryani & Umar, 2020). Sensus Penduduk 2020 mencatat penduduk Indonesia mencapai 270,2 juta jiwa, didominasi oleh generasi Z dan milenial. Sensus Penduduk 2020 mencatat jumlah penduduk DI Yogyakarta 3,67 juta jiwa. Penduduk usia produktif di Yogyakarta mencapai 2,52 juta jiwa atau 68,78% dari total populasi. Generasi Z mencapai 22,76% dari populasi. Sleman memiliki jumlah penduduk terbanyak, sedangkan Kota Yogyakarta paling sedikit (Kusnandar, 2021).Menurut McKinsey American Opportunity Survey (2022), Gen Z dan Milenial sulit bekerja karena lingkungan kerja yang tidak bersahabat, perubahan persyaratan kerja, lokasi kerja yang jauh, dan masalah kesehatan mental (Shukla, 2023). Fenomena jam koma adalah waktu ketika Gen Z merasa tidak produktif, biasanya di tengah hari. Hal ini disebabkan pola tidur terganggu, kelelahan mental, atau distraksi digital. Gen Z juga menghadapi tekanan besar sehingga menyebabkan stres dan penundaan pekerjaan, yang berdampak pada produktivitas dan kesejahteraan mental (Husna, 2024).

Secara teknis, produktivitas adalah perbandingan antara hasil dan sumber daya yang digunakan. Produktivitas tenaga kerja mengukur hasil terhadap pasar tenaga kerja per waktu. Namun, masih ada kesenjangan penelitian terkait Gen Z dalam konteks beban kerja, stres kerja, dan motivasi (Suleman dkk., 2020).

Beban kerja adalah jumlah pekerjaan dalam jangka waktu tertentu dan bisa berupa beban fisik maupun mental (Kurniawati dkk., 2021). Penelitian (Thomas & Wasiman, 2023) menunjukkan beban kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas. Namun, penelitian (Indriati & Khasanah, 2023) menyatakan beban kerja berpengaruh negatif.

Stres kerja adalah keadaan emosional akibat ketidaksesuaian beban atau lingkungan kerja dengan kemampuan pekerja. Stres kerja dapat menurunkan produktivitas (Sartika, 2023). Penelitian (Ling Sie Ni dkk., 2022) menyatakan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Namun, hasil berbeda ditunjukkan oleh (Judith dkk., 2022) yang menyatakan

tidak ada pengaruh signifikan. (Syamsuddin dkk., 2020) menyatakan stres kerja berpengaruh negatif signifikan, sementara (Darmasari, 2022) menyatakan sebaliknya.

Motivasi adalah dorongan seseorang dari dalam diri atau lingkungan. Motivasi kerja adalah kondisi yang membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku kerja (Muflihin, 2024). Penelitian (Kuswibowo, 2020) dan (Putra dkk., 2022) menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Hal ini diperkuat oleh (Thomas & Wasiman, 2023).

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berjudul "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Generasi Z di Yogyakarta."

2. KAJIAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan, pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat (Yuliana, 2023). Menurut (Supriadi dkk., 2022) Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah bidang menajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Berarti fokus yang dipelajari manajemen sumber daya manusia ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja atau karyawan.

Beban Kerja

Beban kerja adalah salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi atau perusahaan, hal ini karena beban kerja akan berpengaruh terhadap karyawan dalam meningkatkan produktivitas dan merasakan kenyamanan saat bekerja (Tarigan, 2021). Hal itu mencakup tugas, tanggung jawab dan tuntutan yang harus dipenuhi oleh seseorang dalam lingkungan kerjanya. Beban kerja dapat mempengaruhi produktivitas dan kenyamanan karyawan di tempat kerja. Beban kerja meliputi aspek kuantitatif (jumlah pekerjaan) dan kualitatif (kompleksitas pekerjaan) (Sukmawati & Hermana, 2024). Menurut Koesmowidjojo dalam (Egarini & Prastiwi, 2022), indikator beban kerja meliputi antara lain yaitu kondisi kerja, penggunaan waktu kerja dan target yang harus dicapai

Stres Kerja

Stres adalah hal umum dan pastinya pernah dialami oleh setiap individu di berbagai belahan dunia. Stres merupakan sebuah keadaan di mana seseorang merasa tertekan, baik secara fisik maupun psikologis. Individu yang mengalami stres akan menjadi gugup dan merasakan kekhawatiran yang berlebih. Hal itu dapat disebabkan oleh beban kerja yang berlebih, ketidaksesuaian peran, konflik interpersonal, dan pekerjaan yang tidak terkontrol (Sukmawati & Hermana, 2024). Menurut Jin et al., dalam (Damayanti & Subagja, 2023) menuturkan indikator untuk stres kerja ada 4 (empat) yaitu kekhawatiran, gelisah, tekanan dan frustrasi

Motivasi Kerja

Motivasi adalah dorongan seseorang untuk melaksanakan suatu hal, dorongan tersebut timbul dari dalam diri maupun dari lingkungan tempat tinggal seseorang. Menurut Munandar dalam (Leihitu dkk., 2022) motivasi kerja memiliki hubungan dengan prestasi kerja. Prestasi kerja adalah hasil dari interaksi antara motivasi kerja, kemampuan dan peluang. Bila motivasi kerja rendah, maka prestasi kerja akan rendah meskipun kemampuannya ada dan baik, serta memiliki peluang. Menurut Mangkunegara dalam (Widodo & Sari, 2024) menyebutkan indikator-indikator motivasi kerja yaitu tanggung jawab, prestasi kerja, peluang untuk maju, pengakuan atas kinerja dan pekerjaan yang menantang

Produktivitas Karyawan

Menurut Sinungan dalam (Rosidah & Abidin, 2021) produktivitas kerja adalah jumlah output yang dihasilkan sesorang secara utuh dalam satuan waktu kerja yang dilakukan meliputi kegiatan yang efektif dalam mencapai hasil yang bersumber dari input danmenggunakan bahan secara efisien. Indikator dari produktivitas kerja menurut Sutrisno dalam (Ling Sie Ni dkk., 2022) indikator produktivitas adalah kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, efesiensi

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis kuantitatif dengan metode survei dan data diolah menggunakan spss. Populasi dari penelitian ini yaitu seluruh karyawan gen z yang ada di Yogyakarta. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan pada penelitian ini yaitu berupa teknik non probability sampling dan teknik sampling Accidental untuk menentukan sampel penelitian.maka jumlah sampel yang didapatkan 96,04, untuk memudahkan penelitian

digenapkan menjadi 139 responden.Penelitian ini menggunakan variabel bebas (Independen) yaitu beban kerja (X1), stres kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) dan variabel terikat (Dependen) yaitu produktivitas karyawan (Y)Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas) serta uji hipotesis dengan bantuan software SPSS 27.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Pengujian instrumen dilakukan untuk memastikan validitas dan reliabilitas kuesioner. Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah pertanyaan-pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini valid atau tidak. Uji validitas yang telah dilakukan dalam penelitian ini disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas

Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,555	0,166	Valid
X1.2	0,591	0,166	Valid
X1.3	0,476	0,166	Valid
X1.4	0,436	0,166	Valid
X1.5	0,683	0,166	Valid
X1.6	0,532	0,166	Valid
X1.7	0,497	0,166	Valid
X1.8	0,753	0,166	Valid
X2.1	0,691	0,166	Valid
X2.2	0,666	0,166	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Selanjutnya, uji reliabilitas menggunakan nilai *Cronbach's Alpha*, dengan batas minimal 0,600. Nilai Cronbach's Alpha pada variabel beban kerja sebesar 0,694, stres kerja sebesar 0,708, motivasi kerja sebesar 0,729, dan produktivitas karyawan sebesar 0,702. Hal tersebut menunjukan Cronbach's Alpha pada kuesioner penelitian ini >0,60 dapat disimpulkan bahwa pernyataan variabel penelitian ini reliabel

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik mencakup uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Uji normalitas didapatkan nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,052 lebih besar dari (0.05) yang berarti bahwa nilai data pada penelitian ini berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan tidak adanya masalah karena nilai *VIF* < 10 dan nilai *Tolerance* > 0,10. Uji heteroskedastisitas dengan uji Glazer menunjukkan bahwa seluruh variabel independen, yaitu beban kerja (Sig. = 0,058), stres kerja (Sig. = 0,709), dan motivasi kerja (Sig. = 0,764), memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Hasil Analisi Data

Analisis linear berganda bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen atau bebas yaitu beban kerja (X1), stres kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) terhadap variabel dependen atau terikat yaitu produktivitas karyawan (Y). Pengolahan data dengan persamaan regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.652	1.993		2.836	.005
	Beban Kerja	.311	.063	.319	4.908	.000
	Stres Kerja	-.023	.032	-.037	-.715	.476
	Motivasi Kerja	.547	.062	.576	8.774	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber : Data diolah menggunakan spss statistic 27, 2025

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS tabel diatas, maka dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

Y = 5,652 + 0,311 X1 + -0,023 X2 + 0,547 X3.

Selain itu, koefisien determinasi (R^2) 0,657 artinya 65,7% variasi dari produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya sebesar 44,3% produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji parsial (t) menunjukkan bahwa secara individu, beban kerja (X1), motivasi kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y) karena nilai *t hitung* masing-masing variabel lebih besar dari *t tabel* dan *p-value* < 0,05. Variabel stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan karena nilai *t hitung* masing-masing variabel lebih kecil dari *t tabel* dan *p-value* >0,05. Sementara itu, uji simultan (F) memperoleh nilai *F hitung* sebesar 86,169 > *F tabel* (2,67) dengan signifikansi 0,000. Artinya, secara bersama-sama, variabel beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas karyawan.

Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini tentang pengaruh variabel independen yaitu Kompetensi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai:

a. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Gen Z Di Yogyakarta
   Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X1) memiliki nilai t-hitung sebesar 4,908 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan secara positif terhadap produktivitas karyawan. Koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,311 menandakan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada beban kerja akan meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 0,311 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Oleh karena itu, hipotesis pertama (H_1) diterima, yang berarti bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan generasi Z di Yogyakarta.
b. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Gen Z Di Yogyakarta
   Berdasarkan hasil regresi, variabel stres kerja (X2) memiliki nilai t-hitung sebesar -0,715 dan nilai signifikansi sebesar 0,476, yang lebih besar dari 0,05 (0,476 > 0,05). Dengan demikian, hipotesis kedua (H_2) ditolak, yang berarti stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Koefisien regresi bernilai negatif sebesar -0,023 menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara stres kerja dan produktivitas, namun hubungan tersebut tidak signifikan secara statistik. Artinya, walaupun secara teori stres kerja dapat menurunkan produktivitas, dalam konteks penelitian ini pengaruhnya tidak cukup kuat.
c. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Gen Z Di Yogyakarta
   Bersarkan hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X3) memiliki t-hitung sebesar 8,774 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang jauh lebih kecil dari

0,05 (0,000 < 0,05). Koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,547, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam motivasi kerja akan meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 0,547 satuan. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H_3) diterima, yaitu motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Selain itu, nilai koefisien Beta (standar) sebesar 0,576 adalah yang tertinggi di antara variabel lainnya, menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang paling dominan dalam meningkatkan produktivitas.

d. Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Gen Z Di Yogyakarta

   Berdasarkan hasil uji F pada model regresi menunjukkan bahwa nilai F-hitung sebesar 86,169 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 (0,000 < 0,05). Hal ini berarti bahwa secara simultan, variabel beban kerja, stres kerja, dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan generasi Z di Yogyakarta. Dengan demikian, hipotesis keempat (H_4) yang menyatakan bahwa ketiga variabel independen tersebut secara bersama-sama memengaruhi produktivitas, dapat diterima.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan beban kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas karyawan. Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Meskipun arah hubungan antara stres kerja dan produktivitas bersifat negatif, namun pengaruhnya tidak cukup kuat secara statistik. Motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas karyawan. Motivasi kerja terbukti menjadi faktor yang paling dominan dalam penelitian ini. Secara simultan, beban kerja, stres kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Untuk saran ke depannya bagi penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, atau lingkungan kerja sebagai faktor yang dapat memengaruhi produktivitas, serta memperluas cakupan lokasi penelitian agar hasilnya lebih generalisasi.

DAFTAR REFERENSI

Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Meilida, E. S., Fadilla, Z., Ketut, N. A., Masita, & Suryadin, H. (2021). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini. http://penerbitzaini.com

Al Cassany, S. (2019). Pengaruh kelompok referensi dan gaya hidup terhadap keputusan menggunakan bahan bakar Pertamax di Kota Banda Aceh. *Jurnal Bisnis Universitas Dharmawangsa, 2*(3), 11–23.

Amruddin, Priyanda, R., Agustina, T. S., Ariantini, N. S., Rusmayani, N. G. A. L., Aslindar, D. A., Ningsih, K. P., Wulandari, S., Putranto, P., Ira, Yuniati, Ida Untari, Sari Mujiani, & Dipo Wicaksono. (2022). *Metodologi penelitian kuantitati*. Pradina Pustaka.

Arif Widodo, M., & Purnama Sari, E. (2024). Pengaruh motivasi, disiplin dan fasilitas terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara. *El-Mal, 5*(3), 1138–1155.

Ayuningtyas, C. O., & Pradiani, T. (2024). Pengaruh beban kerja, stres kerja dan motivasi terhadap produktivitas karyawan BCG pada Head Office di Jakarta. *JIMEA, 8*(1), 1406–1412.

Azhari, M. T., Bahri, A. F., Asrul, & Tien, R. (2023). *Metode penelitian kuantitatif*. PY. Sonpedia Publishing.

Ballo, F., Laan, R., & Amalo Fitriningsih. (2020). Beban kerja, stres kerja, lingkungan kerja dan produktivitas kerja: Menguji peran moderasi motivasi kerja. *Jurnal*, 4(2), 190–199. *(Judul jurnal perlu dilengkapi jika tersedia)*

Bayu, J. D. (2021). Indonesia didominasi milenial dan generasi Z. *Katadata.co.id*.

Berlian, B. D. D., & Rafida, V. (2022). Pengaruh motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. Winaros Kawula Bahari Beji-Pasuruan. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran (JPAP), 10*(1), 81–93. https://journal.unesa.ac.id/index.php/jpap

Damayanti, A., & Subagja, I. K. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PD. Dharma Jaya. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana, 11*(1). https://doi.org/10.35137/jmbk.v11i1.918

Darmasari, E. (2022). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Sinar Utama Yamaha Kota Samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis FISIPOL UNMUL, 10*(4), 296–302. http://e-journals.unmul.ac.id/index.php/jadbis/index

Egarini, N. N., & Prastiwi, N. L. P. E. Y. (2022). Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pada karyawan SPBU 54.811.05 Desa Lokapaksa Kecamatan Seririt. *KONTAN: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis, 1*(3), 9–20. https://doi.org/10.59818/kontan.v1i3.236

Eka Safitri, A., & Gilang, A. (2020). Pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Telkom Witel Bekasi. *Jurnal*, 4(1). *(Judul jurnal perlu dilengkapi jika tersedia)*

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hermawati, & Syofian. (2021). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sentra Adi Purna Bengkulu. *Creative Research Management Journal, 4*(1), 77–91.

Hulu, D., Lahagu, A., & Telaumbanua, E. (2022). Analisis lingkungan kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias. *Jurnal EMBA, 10*(4), 1480–1496.

Husaeni, A. A., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh beban kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan yang bekerja pada perusahaan importir bahan makanan di Jakarta Barat. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan Nusantara (JPKN), 1*, 66–78. https://doi.org/10.38035/jpkn.v1i2

Husna, A. N. (2024). Apa itu jam koma Gen Z? Mengenal fenomena saat ini dan dampaknya pada produktivitas. *Media Pemalang*.

Indriati, I. H., & Khasanah, A. U. (2023). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai Dinas Pertanahan dan Tata Ruang Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi, 23*(3), 3586. https://doi.org/10.33087/jiubj.v23i3.3887

Istiqomah, H., & Suji'ah, U. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja dengan variabel moderating kepuasan kerja. *Journal of Economics, Business, Accounting and Management, 2*(2), 206–224. https://doi.org/10.61476/h5fhbk60

Judith, E., Handayani Pramita, E., Sumarsan Goh, T., & Prima Indonesia, U. (2022). The effect of work stress and work ethic on work productivity of employees in PT. Greenex Sumatra Mandiri Medan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal, 3*(5). http://journal.yrpipku.com/index.php/msej

Koeswardhana, G. (2020). Analisis kemampuan laba kotor, laba operasi dan laba bersih dalam memprediksi arus kas di masa mendatang. *JISAMAR (Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research), 4*(1). http://journal.stmikjayakarta.ac.id/index.php/jisamar

Kurniawati, E., Yulistiyono, A., Kustiawan, D., Dini, H. S., Lina, M., Hikmah, H., Encep, S., Adrianto, S. W., Arta, R. P., Sukarman, P., Wieke, T. F., Tika, R. D., Edison, H. M., & Erny, R. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Insania. http://insaniapublishing.com

Kusdinar, R., Zakky, I., Dewi, S. A. K., Sanjaya, Y., & Wijaya, T. W. (2020). Pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan di Kabupaten Sumedang. *Journal of Regional Public Administration (JRPA), 5*.

Kusnandar, V. B. (2021). Sensus penduduk 2020: Jumlah penduduk Yogyakarta 3,67 juta jiwa. *Databoks*.

Kusumastuti, A., Khoiron, A. M., & Achmadi, T. A. (2020). *Metode penelitian kuantitatif*. Deepublish.

Kuswibowo, C. (2020). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Sinamu, 2*, 43–49.

Leihitu, K. F., Kalangi, J. A. F., & Rogahang, J. J. (2022). Pengaruh motivasi, pengawasan dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tigaraksa Satria, Tbk Manado. *Productivity, 3*(1), 61–66.

Ling Sie Ni, Y., Yuliana, Y., Arwin, Utama, T., & Weny, W. (2022). Pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pelayaran Papua Mitra Samudra Sorong. *SOSMANIORA: Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora, 1*(2), 147–153. https://doi.org/10.55123/sosmaniora.v1i2.416

Makkira, M., Syakir, M., Kurniawan, S., Sani, A., & Ngandoh, A. M. (2022). Pengaruh stres kerja, komunikasi kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *Amkop Management Accounting Review (AMAR), 2*(1), 20–27. https://doi.org/10.37531/amar.v2i1.141

Meutia, K. I., & Narpati, B. (2021). Kontribusi beban kerja dan insentif terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan manufaktur. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma), 5*(1), 42–52.

Mony, G., & Rinaldi. (2024). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja sumber daya manusia di Universitas Cokroaminoto Yogyakarta. *Journal of Economics, Business, Accounting and Management, 2*(2), 175–196. https://doi.org/10.61476/0d3c6a95

Muallif. (2024). Bonus demografi Indonesia: Peluang dan tantangan bagi masa depan bangsa. *Universitas Islam An Nur Lampung*. https://an-nur.ac.id/blog/bonus-demografi-indonesia-peluang-dan-tantangan-bagi-masa-depan-bangsa.html

Muflihin, M. H. (2024). *Motivasi kinerja*. Berkah Aksara Cipta Karya. https://back.ijems.id/

Nangoy, N. M., Lengkong, V. P., Uhing, Y., Ekonomi dan Bisnis, F., & Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado, J. (2020). Pengaruh motivasi kerja, pengalaman kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA, 8*(1), 282–291.

Nurhalim, D. A. (2022). Faktor yang mempengaruhi keputusan pembelian pada generasi Z dan generasi milenial di Indonesia terhadap Zara. *Jurnal Bina Manajemen, 10*(2), 26–41.

Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja. *Jurnal Smartindo, 1*(2), 108–110. https://jurnal.smartindo.org/index.php/ekobil

Parashakti, R. D., & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBMA), 1*(2), 127–136. https://doi.org/10.47709/jebma.v1i2.994

Pintoro, S., & Giyartiningrum, E. (2022). Pengaruh komunikasi lisan, kepedulian karyawan dan kualitas layanan terhadap minat beli pelanggan di Akur Optik Bantul. *Jurnal Competency of Business, 6*(1), 186–204.

Pratama, F. D. G., Susanto, B., & Farida. (2022). Pengaruh corporate social responsibility dan likuiditas terhadap kinerja keuangan perusahaan yang memperoleh Suistainability Reporting Award (studi empiris pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di ASRRAT dan SRA tahun 2015–2020). *Business and Economics Conference in Utilization of Modern Technology*, 885–905.

Purwanza, S. W., Wardhana, A., Renggo, Y. R., Hudang, A. K., Setiawan, J., & Darwin. (2022). *Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif dan kombinasi*. Penerbit Media Sains Indonesia. https://www.researchgate.net/publication/363094958

Putra, K. R. A., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada LPD se-Kecamatan Tabanan. *Jurnal EMAS, 3*(9), 126–137.

Putri, H. S., Trirahayu, D., & Hendratni, T. W. (2023). Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Reasuransi Nasional Indonesia. *JIMP, 3*(1).

Rianti, M. V., Fibriyani, V., & Wahyuni, H. (2025). Pengaruh beban kerja dan work-life balance terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur, Tbk (Bank Jatim Cabang Pasuruan). *YUME: Journal of Management, 8*(1), 706–718.

Rinaldi. (2021). Dampak kualitas layanan dan persepsi harga terhadap kepuasan dan loyalitas serta peran moderasi gender (Studi kasus pada nasabah Bank BRI di Yogyakarta). *Jurnal*, 5(2), 142–154.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.

Roflin, E., Aandriyani, I., & Pariyana. (2021). *Populasi, sampel, variabel*. PT. Nasya Expanding Management.

Rosidah, I., & Abidin, A. Z. (2021). Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Advantage SCM Unit NAA Jakarta Pusat. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA), 1*(2), 126–135. https://doi.org/10.32493/jmw.v1i2.12348

Rosita, S., Dian, M. M., Aira, M. F., Hendriyaldi, S. E. M., Pd, S., Tialonawarmi, F. M. M., Wahyu, M. M., & Setiawan, J. (2024). *Buku ajar manajemen sumber daya manusia*. Wida Publishing. https://widapublishing.com

Sahir, H. S. (2021). *Metodologi penelitian*. Penerbit KBM Indonesia. www.penerbitbukumurah.com

Said Maskur. (2024). *Praktis belajar metodologi penelitian: Bidang psikologi pendidikan dan ilmu pendidikan (Buku ajar matakuliah)*. PT. Indargiri Dot Com.

Sembiring, T. Br., Irmawati, Sabir, M., & Tjahyadi, I. (2023). *Buku ajar metodologi penelitian (Teori dan praktik)*. Saba Jaya Publisher.

Shukla, A. (2023). *Gen Z productivity: Classic tips re-imagined*. Cogmition Today.

Sukmawati, R., & Hermana, C. (2024). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis, 4*(1), 51–56. https://doi.org/10.29313/jrmb.v4i1.4019

Suleman Hsb, M., & Fitriyanti. (2020). Pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Harapan Raya Pekanbaru. *Jurnal Rumpun Ekonomi Syariah, 3*(1), 42–53.

Supriadi, A., Kusumaningsih, C. A., Kohar, M., Priadi, M. A., Mendo, M. A. Y., Asi, L. S., Podungge, R., Nuryadin, A. A., Bokingo, A. H., & Utami, F. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Tahta Media Group.

Syamsuddin, Kasim, Sulistyorin, Kadir Abdul, & Nur, A. (2020). Pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di IAIN Kendari. *Shautut Tarbiyah, 26*(2), 140–156.

Tarigan, S. (2021). Hubungan beban kerja dengan stres kerja pada pekerja PT. Hilon Sumatera tahun 2021. *[Jenis publikasi tidak disebutkan]*.

Thomas, D., & Wasiman, W. (2023). Pengaruh beban kerja, pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja pada PT. Top Baker Indonesia. *Jurnal Disrupsi Bisnis, 6*(5), 510. https://doi.org/10.32493/drb.v6i5.30544

Widianti, P., & Herlina, H. (2023). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Indonesian Journal of Economic and Business, 1*(2), 81–92. https://doi.org/10.58818/ijeb.v1i2.30

Wijoyo, H., Indrawan, I., Yoyok, C., Handoko, L. A., & Santamoko, R. (2020). *Generasi Z & Revolusi Industri 4.0*. CV. Pena Persada.

Yani Balaka, M. (2022). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Widina Bhakti Persada Bandung (Grup CV. Widina Media Utama). www.penerbitwidina.com

Yuliana, I. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Rajawali Pers.

Zulfikar, R., Sari, F. P., Fatmayati, A., Wandini, K., Haryati, T., Jumini, S., Annisa, S., Kusumawardhani, O. B., Mutiah, A., Linggi, I., & Fadilah, H. (2024). *Metode penelitian kuantitatif (Teori, metode dan praktik)*. Widina Media Utama. www.freepik.com