
STRES KERJA, EFIKASI DIRI, DAN KESEIMBANGAN KEHIDUPAN BEKERJA DALAM PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KESENJANGAN USIA SEBAGAI VARIABEL MODERASI

Yumiko

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Tarumanagara
yumiko.117221027@stu.untar.ac.id

Mohammad Agung Saryatmo

Program Studi Teknik Industri, Universitas Tarumanagara
mohammads@ft.untar.ac.id (*corresponding author*)

Masuk: 07-12-2023, revisi: 07-01-2024, diterima untuk diterbitkan: 07-01-2024

Abstract: This research aims to find out how work stress, self-efficacy, and work-life balance influence employee performance, especially Generation Z workers, which in previous research focused on previous generations with the age gap as a moderating variable. The sample was selected using the purposive sampling method-cross-sectional and distributing questionnaires online using Google Forms with valid respondent data results of 309 respondents. The data processing technique uses SmartPLS version 4. The results of this research show that work stress, self-efficacy, and work-life balance influence employee performance, and also work stress, self-efficacy, and work-life balance influence employee performance with the moderating variable in the form of age gap. The implication of this research that can be considered for companies is the importance of paying attention to work stress, self-efficacy, and work-life balance for workers, especially in Generation Z, with or without an age gap.

Keywords: Job Stress, Self-Efficacy, Work-Life Balance, Age Gap, Employee Performance, Generation Z

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh stres kerja, efikasi diri, serta keseimbangan kehidupan bekerja terhadap kinerja karyawan terkhusus pada pekerja Generasi Z yang pada penelitian sebelumnya terfokus pada generasi-generasi sebelumnya dengan kesenjangan usia sebagai variabel moderasi. Sampel dipilih dengan menggunakan metode *purposive sampling-cross sectional* dan penyebaran kuesioner secara *online* menggunakan Google Forms dengan hasil data responden yang valid sebanyak 309 responden. Teknik pengolahan data menggunakan SmartPLS versi 4. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja, efikasi diri, dan keseimbangan kehidupan bekerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan juga stres kerja, efikasi diri, dan keseimbangan kehidupan bekerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan adanya variabel moderasi berupa kesenjangan usia. Implikasi dari penelitian ini yang dapat diperhatikan bagi perusahaan adalah pentingnya memperhatikan stres kerja, efikasi diri, serta keseimbangan kehidupan bekerja bagi pekerja terutama pada Generasi Z dengan atau tanpa adanya kesenjangan usia.

Kata Kunci: Stres Kerja, Efikasi Diri, Keseimbangan Kehidupan Bekerja, Kesenjangan Usia, Kinerja Karyawan, Generasi Z

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pekerja Generasi Z saat ini menghadapi banyak tantangan yang unik dalam mengelola stres di tempat kerja. Kehidupan profesional yang kompetitif dan terus berubah, ditambah dengan tekanan untuk mencapai hasil yang luar biasa, dapat menyebabkan tingkat stres yang tinggi. Generasi Z juga sering kali terjebak dalam lingkungan kerja yang serba cepat, dengan tuntutan untuk terus terhubung secara *online* dan bekerja dengan produktivitas tinggi. Tekanan

ini dapat menyebabkan tekanan mental dan emosional yang signifikan, yang berpotensi menghambat kinerja dan kesejahteraan keseluruhan pekerja Generasi Z (Budiman & Tan, 2022). Mengutip dari Detik Edu (detik.com), menurut survei dari Cigna International Health tahun 2023 terhadap hampir 12.000 pekerja di seluruh dunia, 91% dari pekerja usia 18 hingga 24 tahun mengalami stres, dibandingkan dengan rata-rata 84% (Zulfikar, 2023). Artikel ini membahas tentang Generasi Z (Gen Z) yang merupakan generasi yang paling rentan mengalami stres di tempat kerja. Salah satu faktor yang menyebabkan stres adalah gaji yang tidak memadai.

Gen Z mengharapkan gaji yang sesuai dengan kemampuan dan harapan mereka, tetapi sering kali merasa *underpaid*. Selain itu, tekanan dari atasan juga menjadi faktor stres bagi Gen Z. Mereka merasa diberi tuntutan yang tinggi dan terkadang sulit memenuhi ekspektasi yang diberikan. Hal ini bisa membuat mereka merasa cemas dan stres. Selain itu, Gen Z juga menghadapi tuntutan untuk mengikuti perkembangan teknologi yang cepat dan terus berubah. Mereka sering kali merasa tertinggal atau kesulitan menyesuaikan diri dengan perkembangan tersebut, yang dapat menyebabkan stres tambahan. Artikel ini juga menyoroti pentingnya perusahaan dan atasan untuk memahami kebutuhan dan keprihatinan Gen Z. Perusahaan perlu memberikan gaji yang adil, mendengarkan masukan, dan memberikan dukungan dalam mengatasi stres di tempat kerja. Dalam rangka mengurangi stres di tempat kerja, Gen Z juga perlu belajar mengelola ekspektasi dan mengembangkan keterampilan kepribadian yang diperlukan untuk sukses di dunia kerja. CNBC Indonesia juga pernah membahas mengenai jumlah biaya hidup di Indonesia yang mencapai angka 5 juta rupiah per bulannya dengan rincian biaya hidup untuk tempat tinggal sekitar 1,5 juta sampai 2 juta rupiah per bulan, makanan sehat sekitar 60 ribu per hari yang artinya 1,8 juta per bulan, untuk transportasi dengan menggunakan TransJakarta, KRL, dan lain sebagainya. 20 ribu per hari yang artinya 600 ribu rupiah per bulan, dan biaya internet sekitar 150 ribu rupiah per bulan. Dengan perincian tersebut, kita membutuhkan sekitar 4,5 juta per bulan di tambah menabung sebesar 500 ribu rupiah per bulan menjadi 5 juta rupiah yang merupakan angka UMR di Jakarta. Menurut CNBC Indonesia, gaji UMR Jakarta pada saat ini tidak dapat mencukupi gaya hidup generasi Z ditambah perhitungan biaya pada perincian sebelumnya merupakan perhitungan pada umumnya tidak termasuk konsumsi lainnya.

Selain stres kerja, efikasi diri juga menjadi aspek penting yang perlu dipertimbangkan dalam konteks pekerja Generasi Z. Efikasi diri mengacu pada keyakinan individu dalam kemampuannya untuk mengatasi tugas dan tantangan yang dihadapi. Pekerja Generasi Z sering kali memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi, didorong oleh pengetahuan teknologi yang luas, dan keahlian dalam menghadapi perubahan yang cepat. Namun, tuntutan yang tinggi dan harapan yang ditempatkan pada mereka dapat mengakibatkan kecemasan dan keraguan diri. Jika efikasi diri mereka terganggu, pekerja Generasi Z mungkin mengalami penurunan motivasi dan kinerja yang buruk.

Keseimbangan kehidupan bekerja juga merupakan faktor yang signifikan dalam kehidupan pekerja Generasi Z. Mereka memiliki keinginan untuk menggabungkan karier yang sukses dengan kehidupan pribadi yang seimbang. Generasi Z sering mencari fleksibilitas dalam jam kerja, kesempatan untuk bekerja dari jarak jauh, dan kebebasan dalam mengatur waktu mereka sendiri. Ketika keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional terganggu, pekerja Generasi Z dapat mengalami stres, kelelahan, dan kekurangan waktu untuk melakukan aktivitas yang mereka anggap penting di luar pekerjaan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menyediakan dukungan dan kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja bagi pekerja Generasi Z, sehingga mereka dapat menjaga kesejahteraan dan kinerja yang optimal (Sánchez-Hernández et al., 2019).

Pengaruh stres dalam bekerja, efikasi diri, dan keseimbangan kehidupan bekerja terhadap kinerja karyawan Generasi Z dengan kesenjangan usia sebagai variabel moderasi menjadi isu yang semakin relevan dalam konteks dunia kerja yang terus berubah. Generasi Z, yang terdiri dari individu yang lahir antara pertengahan 1990-an hingga awal 2000-an, menghadapi tekanan

yang unik di tempat kerja. Mereka sering dihadapkan pada beban pekerjaan yang tinggi, tuntutan yang kompetitif, dan perubahan yang cepat dalam teknologi dan tren bisnis. Hal ini dapat menyebabkan tingkat stres yang tinggi di kalangan karyawan Generasi Z, yang pada gilirannya dapat berdampak negatif terhadap kinerja mereka. Namun, efikasi diri, yang mencerminkan keyakinan individu dalam kemampuannya untuk mengatasi tantangan, dapat memoderasi pengaruh stres terhadap kinerja. Selain itu, keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional juga memainkan peran penting dalam kinerja karyawan Generasi Z. Dalam konteks ini, kesenjangan usia antara karyawan Generasi Z dengan manajer atau atasan mereka dapat memengaruhi interaksi mereka, dan menjadi variabel moderasi yang perlu dipertimbangkan dalam memahami pengaruh stres, efikasi diri, dan keseimbangan kehidupan bekerja terhadap kinerja. Pemahaman mendalam tentang pengaruh stres dalam bekerja, efikasi diri, dan keseimbangan kehidupan bekerja terhadap kinerja karyawan Generasi Z dengan kesenjangan usia sebagai variabel moderasi memiliki implikasi penting dalam pengelolaan sumber daya manusia dan pengembangan strategi organisasi.

Organisasi perlu mengakui dampak negatif stres terhadap kinerja karyawan Generasi Z dan mengambil langkah-langkah untuk mengurangi beban stres di tempat kerja. Hal ini dapat mencakup peningkatan komunikasi, dukungan psikologis, dan pelatihan manajemen stres. Selain itu, perusahaan harus mendorong pengembangan efikasi diri karyawan Generasi Z melalui program pelatihan dan pengembangan yang relevan, serta memberikan kesempatan bagi mereka untuk menghadapi tantangan dan meraih keberhasilan. Selanjutnya, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional merupakan aspek penting dalam meningkatkan kinerja karyawan Generasi Z. Dengan mempertimbangkan kesenjangan usia sebagai variabel moderasi, perusahaan dapat merancang kebijakan dan praktik yang sesuai untuk mencapai keseimbangan yang diinginkan dan memfasilitasi interaksi yang sehat antara karyawan Generasi Z dan manajer mereka. Penelitian ini berfokus pada responden yang berada dalam usia generasi Z yang pada penelitian sebelumnya terbatas pada generasi-generasi lainnya.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja, efikasi diri, dan keseimbangan kehidupan bekerja terhadap kinerja karyawan dengan kesenjangan usia sebagai variabel moderasi.

TINJAUAN PUSTAKA

Kaitan Stres Kerja dan Kinerja Karyawan

Stres dalam bekerja dapat memengaruhi motivasi karyawan, di mana tingkat stres yang tinggi cenderung menurunkan motivasi dan semangat kerja. Hal ini dapat menghambat kemampuan karyawan untuk fokus, berinovasi, dan mencapai tujuan kerja yang diharapkan. Selain itu, stres juga dapat memengaruhi kualitas kerja. Karyawan yang stres mungkin mengalami kesulitan dalam mengendalikan emosi, berpikir secara rasional, dan membuat keputusan yang tepat. Hal ini dapat berdampak negatif pada tingkat akurasi, kecermatan, dan efisiensi kerja. Penelitian oleh Obeidat et al. (2019) juga relevan untuk memahami kaitan antara stres kerja, efikasi diri, dan kinerja. Penelitian ini menemukan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja, dan efikasi diri karyawan berperan sebagai faktor mediasi dalam hubungan ini. Dengan demikian, penelitian tersebut memberikan wawasan yang berharga tentang kaitan antara stres kerja dan kinerja karyawan, serta faktor-faktor yang dapat memoderasi atau memediasi hubungan tersebut.

H₁: Stres kerja yang minim berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kaitan Efikasi Diri dan Kinerja Karyawan

Efikasi diri dalam bekerja merujuk pada keyakinan individu terhadap kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas pekerjaan dengan baik. Ketika karyawan memiliki tingkat

efikasi diri yang tinggi, mereka cenderung memiliki motivasi yang kuat dan percaya bahwa mereka mampu menghadapi tugas-tugas yang menantang. Hal ini dapat memengaruhi kinerja karyawan secara positif. Karyawan dengan efikasi diri yang tinggi akan cenderung menghadapi tantangan dengan lebih percaya diri, mengambil inisiatif, dan berusaha mencapai hasil yang lebih baik. Mereka akan berani mengambil risiko, meningkatkan upaya, dan berkomitmen untuk mencapai tujuan kerja. Dengan demikian, efikasi diri dalam bekerja memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan.

Penelitian terkait yang relevan adalah penelitian oleh Stajkovic dan Luthans (1998). Penelitian ini mengeksplorasi peran efikasi diri dalam kinerja kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri dalam bekerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan mereka yang memiliki efikasi diri rendah. Penelitian ini juga menyelidiki mekanisme bagaimana efikasi diri memengaruhi kinerja, seperti melalui motivasi intrinsik, regulasi diri, dan pengaruh terhadap sikap dan keyakinan. Selain itu, penelitian Judge et al. (2007) juga relevan dalam memahami hubungan antara efikasi diri dan kinerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa efikasi diri berhubungan erat dengan kinerja kerja yang tinggi. Efikasi diri dapat memengaruhi tingkat ambisi, upaya kerja, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan kerja. Selain itu, penelitian ini juga menjelaskan peran individu dalam mengembangkan dan mempertahankan efikasi diri dalam bekerja melalui berbagai faktor, seperti pengalaman kerja, dukungan sosial, dan umpan balik yang konstruktif. H₂: Efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kaitan Keseimbangan Kehidupan Bekerja dan Kinerja Karyawan

Keseimbangan kehidupan bekerja memiliki kaitan yang penting dengan kinerja karyawan. Keseimbangan ini mengacu pada kemampuan individu untuk mengintegrasikan dan mengatur dengan baik antara tuntutan pekerjaan dan aspek-aspek kehidupan pribadi mereka. Ketika karyawan mampu mencapai keseimbangan ini, mereka cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah dan tingkat kepuasan hidup yang lebih tinggi. Hal ini berdampak positif pada kinerja karyawan, karena mereka dapat memberikan fokus dan energi yang optimal dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan mereka. Keseimbangan kehidupan bekerja juga dapat meningkatkan motivasi karyawan, karena mereka merasa lebih puas secara keseluruhan dan mampu menjaga kualitas hidup yang seimbang di dalam dan di luar lingkungan kerja. Salah satu penelitian yang relevan adalah penelitian Triana dan Suratman (2022). Penelitian ini menguji pengaruh keseimbangan kehidupan bekerja terhadap kinerja karyawan dalam konteks organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan bekerja berhubungan positif dengan kinerja karyawan. Karyawan yang mencapai keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, termasuk tingkat produktivitas yang lebih tinggi, kualitas kerja yang lebih baik, dan motivasi yang lebih tinggi. Penelitian ini memberikan pemahaman yang mendalam tentang pentingnya mencapai keseimbangan kehidupan bekerja dan dampaknya pada kinerja karyawan.

H₃: Keseimbangan kehidupan bekerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kaitan Stres Kerja, Efikasi Diri, dan Keseimbangan Kehidupan Bekerja dengan Kesenjangan Usia sebagai Variabel Penguat terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja memiliki dampak negatif terhadap kinerja karyawan. Ketika karyawan mengalami tingkat stres yang tinggi akibat tuntutan pekerjaan yang berlebihan, mereka cenderung mengalami penurunan kualitas kinerja dan motivasi yang rendah. Namun, kesenjangan usia dapat memoderasi pengaruh negatif stres kerja terhadap kinerja. Individu yang dapat mengatasi adanya kesenjangan usia misalnya adanya perbedaan pemahaman mengenai teknologi, cara kerja, dan lain sebagainya cenderung mampu mengatasi dan mengelola stres dengan lebih baik, sehingga dapat mempertahankan kinerja yang tinggi

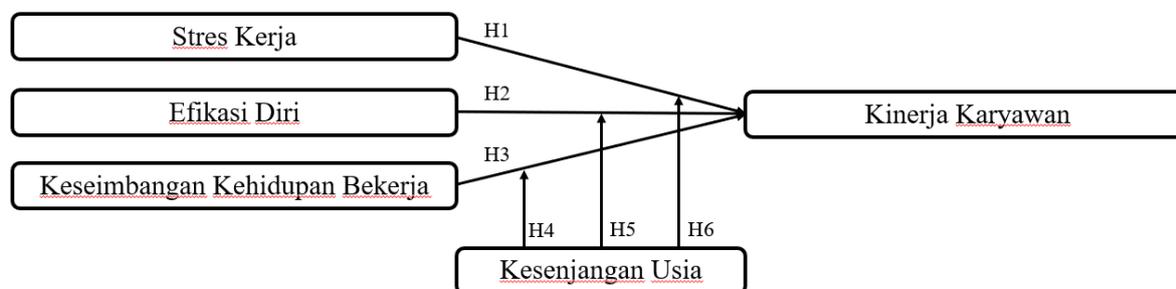
meskipun menghadapi tekanan pekerjaan yang tinggi. Dalam konteks ini, kesenjangan usia dapat memengaruhi interaksi antara stres kerja dan efikasi diri. Misalnya, karyawan yang lebih muda mungkin memiliki sumber daya psikologis yang lebih baik untuk menghadapi stres dibandingkan dengan karyawan yang lebih tua. Selain itu, keseimbangan kehidupan dalam bekerja juga dapat memoderasi hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan. Karyawan yang mampu mencapai keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah dan dapat mempertahankan kinerja yang lebih baik. Dalam hal ini, kesenjangan usia dapat memainkan peran penting sebagai variabel moderasi. Misalnya, karyawan yang lebih tua mungkin memiliki pengalaman dan pengetahuan yang lebih baik dalam mencapai keseimbangan kehidupan bekerja dibandingkan dengan karyawan yang lebih muda. Oleh karena itu, kesenjangan usia dapat memengaruhi sejauh mana keseimbangan kehidupan dalam bekerja dapat memoderasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja. Penelitian Richert-Kazmierska dan Stankiewicz (2016) menyelidiki pengaruh kesenjangan usia sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara stres kerja, konflik kerja-keluarga, dan kinerja karyawan. Penelitian ini menemukan bahwa kesenjangan usia memengaruhi interaksi antara variabel-variabel tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang lebih muda memiliki tingkat stres kerja yang lebih tinggi, tetapi dampak negatifnya terhadap kinerja dapat diredam oleh efikasi diri yang tinggi. Di sisi lain, karyawan yang lebih tua cenderung memiliki tingkat keseimbangan kehidupan dalam bekerja yang lebih baik, sehingga mampu memoderasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja.

H₄: Stres kerja yang minim berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan kesenjangan usia sebagai variabel moderasi.

H₅: Efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan kesenjangan usia sebagai variabel moderasi.

H₆: Keseimbangan kehidupan bekerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan kesenjangan usia sebagai variabel moderasi.

Gambar 1
Model Penelitian



Sumber: Peneliti (2023)

METODOLOGI PENELITIAN

Pengumpulan data dilakukan secara *cross-sectional* dengan menyebarkan kuesioner secara *online* kepada responden melalui Google Form. Dari hasil pengumpulan data, terdapat data dari 309 responden yang mengisi kuesioner. Responden merupakan pekerja yang berada pada rentang usia Generasi Z yang bekerja di wilayah DKI Jakarta. Selanjutnya, 309 data yang diperoleh dari responden tersebut dapat dianalisis dengan metode Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) melalui aplikasi SmartPLS v4.

Sementara itu, penelitian ini menyusun kuesioner dengan mengacu pada penelitian terdahulu. Variabel stres kerja diukur dengan 15 indikator yang diadaptasi dari Yener et al. (2021), Pandey (2020), Budiman dan Tan (2022), serta Hur et al. (2021). Variabel efikasi diri diukur dengan 12 indikator yang diadaptasi dari Yener et al. (2021), Hur et al. (2021), Kadir et al. (2017), serta Ng dan Feldman (2013). Variabel keseimbangan kehidupan bekerja dengan 13 indikator yang diadaptasi dari Wolor et al. (2020), Akanji et al. (2020), serta Soomro et al.

(2018). Variabel kesenjangan usia dengan 10 indikator yang diadaptasi dari Rachmawati (2019), Budi (2021), Wolor et al. (2020), serta Ng dan Feldman (2013). Variabel kinerja karyawan dengan 10 indikator yang diadaptasi dari Prasetyaningtyas et al. (2022), Hardian dan Hermawan (2022), serta Paais dan Pattiruhu (2020).

Untuk mengukur variabel penelitian, masing-masing variabel memiliki indikator yang mendeskripsikan masing-masing dimensi dengan rincian sebagai berikut:

1. Stres Kerja, untuk dimensi:

a. Beban Kerja, yang memiliki indikator:

- 1) Saya merasa semangat ketika bangun pagi untuk menghadapi kerja hari tersebut.
- 2) Saya jarang merasa terbebani dengan beban dalam pekerjaan saya.
- 3) Saya merasa cukup untuk waktu yang saya miliki untuk menyelesaikan pekerjaan saya.
- 4) Saya merasa mampu menghadapi dan mengelola beban kerja yang saya dapatkan.

b. Kontrol, yang memiliki indikator:

- 1) Saya merasa fleksibel untuk memilih cara menyelesaikan pekerjaan saya.
- 2) Saya dapat memilih pekerjaan mana yang saya prioritaskan untuk dikerjakan terlebih dahulu.

c. Timbal Balik, yang memiliki indikator:

- 1) Saya merasa memiliki peluang untuk mendapatkan promosi atau peluang untuk meningkatkan karir saya.
- 2) Saya merasa pekerjaan saya selalu di hargai oleh atasan saya.
- 3) Saya merasa puas dengan imbalan (gaji & bonus) yang saya dapatkan atas pekerjaan saya.

d. Komunitas, yang memiliki indikator:

- 1) Saya sering merasakan emosi positif di tempat kerja.
- 2) Saya merasa organisasi/perusahaan saya mendukung kesejahteraan dan kesehatan mental karyawan.
- 3) Saya banyak berkolaborasi dengan lingkungan kerja saya.
- 4) Saya selalu mendapatkan dukungan dari rekan kerja maupun atasan saya ketika menghadapi tantangan dalam pekerjaan.

e. Nilai, yang memiliki indikator:

- 1) Saya merasa pekerjaan saya sejalan dengan nilai-nilai dan keyakinan saya.
- 2) Saya dapat mengekspresikan diri saya dalam pekerjaan saya.

2. Efikasi diri, untuk dimensi:

a. Prestasi Kerja, dengan indikator:

- 1) Saya sangat memahami teknologi yang saya gunakan dalam pekerjaan saya.
- 2) Saya yakin dengan kemampuan saya dalam manajemen waktu.
- 3) Saya yakin dengan kemampuan saya untuk melaksanakan pekerjaan saya secara efektif.
- 4) Saya merasa bahwa saya dapat memberikan ide yang kreatif dalam melaksanakan pekerjaan saya.
- 5) Saya merasa percaya diri dalam memberikan ide-ide untuk membantu pekerjaan tim saya.

b. Masa Depan, dengan indikator:

- 1) Saya merasa yakin terhadap diri saya sendiri terhadap peluang karir di masa depan saya.
- 2) Saya merasa ahli dalam pekerjaan yang saya kerjakan.
- 3) Saya jarang membandingkan kinerja saya dengan kinerja orang lain dibidang pekerjaan saya.

c. Menghadapi Tantangan, dengan indikator:

- 1) Saya merasa mampu menghadapi ketika saya menghadapi tantangan dalam pekerjaan saya.

- d. Pengambilan Keputusan, dengan indikator:
 - 1) Saya merasa yakin dalam membuat setiap keputusan dalam pekerjaan saya.
 - 2) Saya berani mengambil resiko ketika mengambil keputusan dalam pekerjaan saya.
 - 3) Saya mampu mengevaluasi potensi konsekuensi dari keputusan saya.
3. Keseimbangan Kehidupan Bekerja, untuk dimensi:
 - a. Manajemen Waktu, dengan indikator:
 - 1) Saya merasa mudah untuk membagi waktu pribadi saya dengan waktu bekerja saya.
 - 2) Saya tidak harus membawa pekerjaan saya pulang ke rumah untuk saya kerjakan kembali setelah jam pulang kerja.
 - 3) Saya merasa waktu yang saya miliki cukup untuk teman dan keluarga saya.
 - b. Fleksibilitas, dengan indikator:
 - 1) Saya dapat mengambil cuti untuk keperluan pribadi atau keluarga tanpa konsekuensi negatif.
 - 2) Saya merasa mudah untuk berdiskusi mengenai pengaturan kerja yang fleksibel dengan atasan saya.
 - c. Kesejahteraan Emosional, dengan indikator:
 - 1) Saya merasa pekerjaan saya memberikan dampak positif terhadap kesejahteraan saya secara keseluruhan.
 - 2) Saya tidak merasa terbebani dengan tanggung jawab pekerjaan saya.
 - d. Lingkungan yang mendukung, dengan indikator:
 - 1) Saya akan merekomendasikan organisasi/perusahaan saya kepada orang lain berdasarkan dukungannya terhadap keseimbangan kehidupan pekerjaan saya.
 - 2) Saya sangat jarang mengalami konflik antara pekerjaan dan keluarga saya.
 - 3) Saya merasa kehidupan antara pekerjaan saya dengan kehidupan keluarga saya sudah seimbang.
 - 4) Saya merasakan dukungan yang besar dari keluarga, kolega & atasan saya dalam mencapai keseimbangan kehidupan kerja.
 - e. Pemenuhan Pribadi, dengan indikator:
 - 1) Saya bisa mengerjakan atau menjalankan hobi saya sambil tetap mengerjakan pekerjaan saya dengan baik.
 - 2) Saya bisa melakukan aktivitas di luar pekerjaan saya sambil tetap mengerjakan pekerjaan saya dengan baik.
4. Kesenjangan usia, untuk dimensi:
 - a. Penggunaan teknologi, dengan indikator:
 - 1) Saya merasa atasan saya dapat menerima cara kerja saya dan rekan-rekan saya ketika saya menggunakan ide-ide kreatif pada saat menggunakan teknologi.
 - 2) Menurut saya, generasi senior di tempat saya bekerja mudah beradaptasi dengan perkembangan teknologi.
 - b. Preferensi Komunikasi, dengan indikator:
 - 1) Saya merasa penyampaian pekerjaan yang harus saya kerjakan dari atasan saya sudah jelas dan efektif.
 - 2) Saya tidak merasa kesulitan pada saat harus berkomunikasi dengan atasan yang memiliki selisih usia dengan saya.
 - 3) Saya merasa nyaman dengan cara berkomunikasi antar pekerja dilingkungan kerja saya walaupun terdapat selisih usia antar pekerja.
 - c. Etos dan Nilai Kerja, dengan indikator:
 - 1) Saya merasa saya memiliki peluang untuk belajar lebih dari yang saya kerjakan sekarang di usia dan organisasi saya saat ini.
 - 2) Saya merasa bahwa usia tidak menutup kesempatan untuk saya dapat menduduki posisi yang saya inginkan.

- 3) Saya merasa bahwa organisasi/perusahaan saya dapat menerima ide-ide yang saya berikan dari segala kalangan usia maupun jabatan.
 - 4) Saya tidak merasa kesulitan dalam mengkomunikasikan nilai dan etika yang berhubungan dengan pekerjaan saya dengan atasan saya yang memiliki selisih usia dengan saya.
 - 5) Saya tidak merasa sulit untuk berkolaborasi dalam setiap pekerjaan dengan atasan maupun rekan kerja saya yang memiliki selisih usia dengan saya.
5. Kinerja Karyawan, untuk dimensi:
- a. Pengaruh Kepemimpinan, dengan indikator:
 - 1) Saya merasa didukung dan didorong oleh atasan saya untuk melakukan yang terbaik dalam pekerjaan saya.
 - 2) Saya merasa dihargai setiap kontribusi yang saya berikan dalam tim saya.
 - 3) Saya sering berinisiatif memecahkan masalah tanpa diminta.
 - b. Inovasi dan Kreativitas, dengan indikator:
 - 1) Saya sering mengajukan ide ataupun solusi baru untuk memperbaiki proses kerja.
 - 2) Saya merasa efektif ketika menerapkan pemikiran kreatif dalam tugas sehari-hari.
 - c. Kualitas Pekerjaan, dengan indikator:
 - 1) Saya sering memenuhi atau melampaui ekspektasi dari pekerjaan saya.
 - 2) Saya sering mencari masukan untuk meningkatkan kualitas pekerjaan saya.
 - 3) Saya merasa efisien dalam mengelola tugas pekerjaan saya.
 - 4) Saya sangat memperhatikan detail dalam pekerjaan saya.
 - 5) Saya merasa bahwa kinerja saya sesuai dengan harapan dari perusahaan.

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisis validitas dilakukan berdasarkan *convergent validity* dengan melalui pengujian Average Variance Extracted (AVE) yang bernilai lebih dari 0,5 (Ghozali, 2018) dan *loading factor* di atas 0,7, serta *discriminant validity* dengan pengujian Heterotrait-Monotrait (HTMT) Ratio lebih kecil dari 0,9 (Henseler et al., 2015).

Tabel 2

Hasil Analisis AVE

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Efikasi Diri	0,749
Keseimbangan Kehidupan Bekerja	0,744
Kesenjangan Usia	0,694
Kinerja Karyawan	0,628
Stres Kerja	0,543

Sumber: Peneliti (2023)

Hasil AVE menunjukkan angka di atas 0,5 untuk setiap variabel, yang artinya setiap variabel mampu menjelaskan lebih dari 50% dari model penelitian.

Hasil Analisis Loading Factor

Dari hasil analisis *loading factor*, masing-masing variabel memiliki angka di atas 0,7 yang artinya seluruh variabel diterima dengan rata-rata indikator stres kerja berada pada angka 0,7365, efikasi diri berada pada angka 0,8648, keseimbangan kehidupan bekerja pada angka 0,8621, kesenjangan usia pada angka 0,8327, serta kinerja karyawan 0,7922.

Hasil Analisis Cross Loading

Pada analisa *cross loadings factors*, setiap indikator dalam penelitian memiliki korelasi atau hasil yang lebih tinggi daripada variabel laten lainnya, sehingga variabel laten yang diteliti sudah memiliki kecocokan dengan model yang digunakan.

Tabel 3
Hasil Uji HTMT

Hubungan	Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)
Keseimbangan Kehidupan Bekerja <-> Efikasi Diri	0,475
Kesenjangan Usia <-> Efikasi Diri	0,122
Kesenjangan Usia <-> Keseimbangan Kehidupan Bekerja	0,174
Kinerja Karyawan <-> Efikasi Diri	0,321
Kinerja Karyawan <-> Keseimbangan Kehidupan Bekerja	0,268
Kinerja Karyawan <-> Kesenjangan Usia	0,627
Stres Kerja <-> Efikasi Diri	0,181
Stres Kerja <-> Keseimbangan Kehidupan Bekerja	0,135
Stres Kerja <-> Kesenjangan Usia	0,079
Stres Kerja <-> Kinerja Karyawan	0,182

Sumber: Peneliti (2023)

Berdasarkan hasil uji HTMT pada Tabel 6, nilai HTMT seluruh variabel kurang dari 0,900, sehingga memenuhi kriteria pengujian HTMT (Hair et al., 2019). Dengan demikian, seluruh variabel dapat dinyatakan valid.

Tabel 4
Hasil Analisis Reliabilitas

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho _a)
Efikasi Diri	0,969	0,973
Keseimbangan Kehidupan Bekerja	0,972	0,988
Kesenjangan Usia	0,951	0,954
Kinerja Karyawan	0,934	0,938
Stres Kerja	0,943	0,954

Sumber: Peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 4, nilai *Cronbach's alpha* dan *composite reliability* pada variabel-variabel penelitian lebih dari 0,7, sehingga semua variabel sudah memenuhi kriteria reliabilitas dan dapat dinyatakan reliabel (Hair, Jr. et al., 2016).

Tabel 5
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R-square)

	R-square	R-square adjusted
Kinerja Karyawan	0,507	0,496

Sumber: Peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 5, nilai *R-square* sebesar 0,507, sehingga dapat dikatakan kinerja karyawan dipengaruhi sebesar 50,7% oleh variabel stres kerja, efikasi diri, keseimbangan kehidupan bekerja serta kesenjangan usia yang berperan sebagai variabel moderasi.

Tabel 6
Hasil Uji Hipotesis

Hubungan	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Stres Kerja -> Kinerja Karyawan	0,176	0,184	0,036	4,845	0,000
Efikasi Diri -> Kinerja Karyawan	0,184	0,186	0,056	3,286	0,001
Keseimbangan Kehidupan Bekerja -> Kinerja Karyawan	0,123	0,134	0,048	2,586	0,010
Kesenjangan Usia x Stres Kerja -> Kinerja Karyawan	0,105	0,106	0,044	2,408	0,016
Kesenjangan Usia x Efikasi Diri -> Kinerja Karyawan	-0,101	-0,106	0,048	2,090	0,037
Kesenjangan Usia x Keseimbangan Kehidupan Bekerja -> Kinerja Karyawan	-0,100	-0,104	0,042	2,401	0,016

Sumber: Peneliti (2023)

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama (H_1), *original sample* memiliki angka yang positif dan p -values berada pada angka di bawah 0,5 yang artinya stres kerja yang minim berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Generasi Z. Hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad et al. (2019) yang mendapatkan hasil bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, tetapi penelitian ini memiliki hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Akanji et al. (2020) yang memiliki hasil penelitian yang mengatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Beban kerja yang dialami oleh pekerja terutama pada Generasi Z menjadi salah satu penyebab utama yang dapat memengaruhi tingkat stres kerja, selain tingkat kontrol yang dimiliki seorang pekerja sangat berperan penting dalam mengelola stres kerja (Budiman & Tan, 2022; Pandey, 2020).

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua (H_2), *original sample* memiliki angka yang positif dan p -values berada pada angka di bawah 0,5 yang artinya efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Generasi Z. Hasil dari penelitian ini sama dengan penelitian-penelitian yang sudah dilakukan misalnya penelitian yang dilakukan oleh Husainah et al. (2022) dan Hur et al. (2021) yang memiliki hasil bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pencapaian yang dialami oleh seorang pekerja juga dapat meningkatkan efikasi diri yang dimiliki oleh pekerja. Dari pencapaian yang ada, pekerja juga akan dapat menetapkan masa depan yang seperti apa yang akan dijalani, sehingga pekerja juga sudah tahu apa saja keputusan yang harus diambil dalam jangka waktu dekat maupun jangka panjang (Hur et al., 2021; Ng & Feldman, 2013).

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga (H_3), *original sample* memiliki angka yang positif dan p -values berada pada angka di bawah 0,5 yang artinya keseimbangan kehidupan bekerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Generasi Z. Hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Sharma dan Mishra (2020) dengan hasil keseimbangan kehidupan bekerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Campo et al. (2021), keseimbangan kehidupan bekerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Keseimbangan kehidupan kerja ini tidak hanya terkait dengan alokasi waktu tapi juga dengan kesejahteraan emosional individu. Faktor lingkungan, seperti budaya perusahaan dan kebijakan yang mendukung juga memiliki peran penting untuk memberikan pemenuhan dalam keseimbangan kehidupan bekerja dari pekerja. Selain itu, hobi, minat, dan nilai-nilai pribadi dari pekerja juga dapat memberikan kepuasan tersendiri bagi pekerja yang pada akhirnya pekerja dapat merasakan adanya keseimbangan antara kehidupan bekerja dengan kehidupan pribadinya yang akan meningkatkan semangat dan efektivitas dalam bekerja (Akanji et al., 2020; Soomro et al., 2018; Wolor et al., 2020).

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis keempat (H_4), *original sample* memiliki angka yang positif dan p -values berada pada angka di bawah 0,5 yang artinya stres kerja yang minim berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Generasi Z dengan kesenjangan usia sebagai variabel moderasi. Penelitian ini memiliki hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Richert-Kazmierska dan Stankiewicz (2016), yang mengatakan bahwa kesenjangan usia dapat memperkuat ataupun memperlemah pengaruh dari stres kerja terhadap kinerja karyawan. Penggunaan teknologi pada jaman modern tidak jarang menimbulkan kesulitan bagi pekerja yang sudah terbiasa menggunakan teknik manual, sedangkan tidak asing bagi Generasi Z untuk menggunakan teknologi. Tidak jarang juga hal ini dapat menyebabkan perbedaan pemahaman sampai kepada keterampilan teknologi di antara pekerja.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kelima (H_5), *original sample* memiliki angka yang negatif dan p -values berada pada angka di bawah 0,5 yang artinya efikasi diri berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Generasi Z dengan kesenjangan usia sebagai variabel moderasi. Hasil dari penelitian ini juga relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Judge et al. (2017) yang mengatakan bahwa efikasi diri dengan variabel penguat berupa kesenjangan usia relevan terhadap kinerja yang dimiliki karyawan. Cara komunikasi yang diadopsi Generasi Z juga beragam, untuk generasi sebelumnya, mereka lebih menyukai komunikasi tatap muka

atau melalui saluran tradisional, seperti telepon, sedangkan bagi Generasi Z, lebih mudah untuk berkomunikasi melalui platform digital atau pesan singkat.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis keempat (H_6), *original sample* memiliki angka yang negatif dan *p-values* berada pada angka di bawah 0,5 yang artinya keseimbangan kehidupan bekerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Generasi Z dengan kesenjangan usia sebagai variabel moderasi. Hasil dari penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Akanji et al. (2020) yang mengatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dengan variabel penguat berupa kesenjangan usia memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Etos kerja dan nilai-nilai yang ada di tempat bekerja dapat bervariasi contohnya, Generasi Z lebih memilih nilai-nilai seperti keseimbangan kehidupan bekerja dan fleksibilitas sedangkan generasi sebelumnya lebih menekankan pada dedikasi dan stabilitas (Budi, 2021; Ng & Feldman, 2013; Rachmawati, 2019; Wolor et al., 2020).

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa stres kerja, efikasi diri, serta keseimbangan kehidupan bekerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kesenjangan usia sebagai variabel penguat atau pelemah. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting yang dapat mendukung keberhasilan suatu organisasi maupun perusahaan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Berhasil atau tidaknya sebuah organisasi ataupun perusahaan sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Untuk meningkatkan kinerja dari masing-masing karyawan, perusahaan harus melihat tidak hanya dari segi kinerja karyawan tetapi juga harus memperhatikan lingkungan kerja yang dapat mendukung kepuasan kerja, pengembangan karir, kepercayaan diri, dan meningkatkan motivasi kerja dengan berbagai cara. Hasil penelitian diketahui bahwa stres kerja, efikasi diri, serta keseimbangan kehidupan bekerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kesenjangan usia sebagai variabel penguat ataupun pelemah. Semakin sedikit stres yang dirasakan oleh pekerja, semakin tinggi rasa efikasi diri serta semakin terpenuhinya keseimbangan kehidupan bekerja akan meningkatkan kinerja karyawan meskipun terdapat variabel penguat dan pelemah berupa kesenjangan usia yang ada pada dunia kerja pada saat ini.

Dari penelitian ini dan penelitian-penelitian sebelumnya, peneliti memberikan saran bagi pihak perusahaan dalam penelitian ini yang berada pada wilayah DKI Jakarta sebaiknya lebih memperhatikan lagi kondisi dari pekerja yang sedang menjalankan tugasnya pada organisasi maupun perusahaan. Stres kerja yang dialami oleh pekerja dapat memengaruhi hasil dari pekerjaan mereka, sehingga perusahaan dalam hal ini sebagai atasan, tidak hanya memperhatikan hasil akhir, tapi juga proses yang dialami oleh pekerja. Selain itu, pihak perusahaan juga dapat memperhatikan bahwa seluruh pekerja juga berhak untuk menyampaikan pendapat dan memberikan ide-ide yang dimiliki sehingga tingkat efikasi diri pada masing-masing pekerja dapat meningkat. Dengan meningkatnya efikasi diri pada seorang pekerja, maka pekerja akan dapat memberikan yang terbaik bagi pekerjaannya karena lebih percaya diri dengan apa yang sedang dikerjakannya. Jika dirasa pekerjaan yang diberikan sudah melebihi batas yang seharusnya, perusahaan dapat mencari tambahan tenaga kerja, sehingga masing-masing pekerja dapat menjalankan minat dan hobi ataupun kegiatan di luar pekerjaannya tanpa adanya beban pekerjaan yang masih harus dikerjakan kembali di rumah, selain itu perusahaan juga dapat memfasilitasi pekerja dengan mengadakan *training* mengenai pengelolaan waktu, efektivitas bekerja, dan lain sebagainya.

Saran bagi peneliti yang akan meneliti di masa yang akan datang, dapat juga menggunakan variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, masih banyak variabel penguat maupun pelemah yang dapat diteliti terkait dengan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, serta dapat memperluas maupun mempersempit lingkup subjek penelitian agar dapat lebih spesifik lagi dalam pemberian kesimpulan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3), 2303–1174. <https://doi.org/10.35794/emba.7.3.2019.23747>
- Akanji, B., Mordi, C., & Ajonbadi, H. A. (2020). The experiences of work-life balance, stress, and coping lifestyles of female professionals: insights from a developing country. *Employee Relations*, 42(4), 999–1015. <https://doi.org/10.1108/ER-01-2019-0089>
- Budi, H. I. S. (2021). Minimalisir konflik dalam gap generasi melalui pendekatan komunikasi interpersonal. *Jurnal Teologi Injili*, 1(2), 72–87. <https://doi.org/10.55626/jti.v1i2.11>
- Budiman, Y., & Tan, P. H. P. (2022). The influence of job stress, job satisfaction & organizational commitment towards turnover intention for millenals and generation z employees in internet companies in indonesia. *Jurnal Mantik*, 5(4), 2438–2443. <https://iocscience.org/ejournal/index.php/mantik/article/view/1997>
- Campo, A. M. D. V., Avolio, B., & Carlier, S. I. (2021). The relationship between telework, job performance, work–life balance and family supportive supervisor behaviours in the context of COVID-19. *Global Business Review*, 097215092110499. <https://doi.org/10.1177/09721509211049918>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, Jr., J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2016). *A primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). SAGE.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hardian, V., & Eric Hermawan. (2022). Gaya kepemimpinan transformatif untuk Gen Z. *KENDALI: Economics and Social Humanities*, 1(1), 32–38. <https://doi.org/10.58738/kendali.v1i1.15>
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115–135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- Hur, W. M., Moon, T. W., & Lee, J. H. (2021). The effect of self-efficacy on job performance through creativity: the moderating roles of customer incivility and service scripts. *Asia Pacific Journal of Marketing and Logistics*, 33(3), 888–905. <https://doi.org/10.1108/APJML-03-2019-0138>
- Husainah, N., Hafnidar, S., & Limakrisna, N. (2022). Determinants of self-efficacy to Generation Z job satisfaction. *Journal of Positive School Psychology*, 6(5), 850–860. <https://journalppw.com/index.php/jpsp/article/view/5877>
- Judge, T. A., Jackson, C. L., Shaw, J. C., Scott, B. A., & Rich, B. L. (2007). Self-efficacy and work-related performance: The integral role of individual differences. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 107–127. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.1.107>
- Judge, T. A., Weiss, H. M., Kammeyer-Mueller, J. D., & Hulin, C. L. (2017). Job attitudes, job satisfaction, and job affect: A century of continuity and of change. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 356–374. <https://doi.org/10.1037/apl0000181>
- Kadir, A. R., Kamariah, N., Saleh, A., & Ratnawati. (2017). The effect of role stress, job satisfaction, self-efficacy and nurses' adaptability on service quality in public hospitals of Wajo. *International Journal of Quality and Service Sciences*, 9(2), 184–202. <https://doi.org/10.1108/IJQSS-10-2016-0074>
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2013). Age and innovation-related behavior: The joint moderating effects of supervisor undermining and proactive personality. *Journal of Organizational Behavior*, 34(5), 583–606. <https://doi.org/10.1002/job.1802>

- Obeidat, B., Al-Khateeb, A., Abu Abdallah, A., & Masa'deh, R. (2019). Reviewing the mediating role of work/life balance and motivational drivers of employee engagement on the relationship between talent management and organization performance. *Journal of Social Sciences (COES&RJ-JSS)*, 8(2), 306–326. <https://doi.org/10.25255/jss.2019.8.2.306.326>
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO8.577>
- Pandey, D. L. (2020). Work stress and employee performance: An assessment of impact of work stress. *International Research Journal of Human Resource and Social Sciences*, 7(5), 124–135.
- Prasetyaningtyas, S., Natalia, C., & Utami, T. (2022). Factors affecting Gen Z work performance: Case study from e-commerce industry in Jabodetabek. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 8(1), 12–22. <https://doi.org/10.17358/jabm.8.1.12>
- Rachmawati, D. (2019). Welcoming Gen Z in job world (Selamat datang Generasi Z di dunia kerja). *Proceeding Indonesia Career Center Network Summit IV*, 1(1), 21–24. <https://e-journals.unmul.ac.id/index.php/ICCN/article/view/2721/0>
- Richert-Kaźmierska, A., & Stankiewicz, K. (2016). Work-life balance: Does age matter? *Work*, 55(3), 679–688. <https://doi.org/10.3233/WOR-162435>
- Sánchez-Hernández, M. I., González-López, Ó. R., Buenadicha-Mateos, M., & Tato-Jiménez, J. L. (2019). Work-life balance in great companies and pending issues for engaging new generations at work. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(24), 5122. <https://doi.org/10.3390/ijerph16245122>
- Sharma, V., & Mishra, S. (2020). Impact of organizational culture on employee commitment: Mediating role of organizational learning. *Journal of Advanced Research in Dynamical and Control Systems*, 12(7), 55–59. <https://doi.org/10.5373/JARDCS/V12I7/20201984>
- Soomro, A. A., Breiteneker, R. J., & Shah, S. A. M. (2018). Relation of work-life balance, work-family conflict, and family-work conflict with the employee performance-moderating role of job satisfaction. *South Asian Journal of Business Studies*, 7(1), 129–146. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-02-2017-0018>
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124(2), 240–261. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.124.2.240>
- Triana, N., & Suratman, A. (2022). The influence of work life balance and work discipline on employee performance. *Selekta Manajemen: Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen*, 1(1), 222–247. <https://journal.uui.ac.id/selma/article/view/23900>
- Wolor, C. W., Kurnianti, D., Zahra, S. F., & Martono, S. (2020). The importance of work-life balance on employee performance millennial generation in Indonesia. *Journal of Critical Reviews*, 7(9), 1103–1108. <https://doi.org/10.31838/jcr.07.09.203>
- Yener, S., Arslan, A., & Kiliç, S. (2021). The moderating roles of technological self-efficacy and time management in the technostress and employee performance relationship through burnout. *Information Technology and People*, 34(7), 1890–1919. <https://doi.org/10.1108/ITP-09-2019-0462>
- Zulfikar, F. (2023, February 18). Dari gaji hingga tekanan atasan, Gen Z jadi kaum paling stres di tempat kerja? *DetikEdu*. <https://www.detik.com/edu/detikpedia/d-6575433/dari-gaji-hingga-tekanan-atasan-gen-z-jadi-kaum-paling-stres-di-tempat-kerja>