

Pengaruh *Job Insecurity*, *Work Stress* dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z

Sabila Anjani^{1*}, Husnaina Mailisa Safitri², Nadiya Nadiya³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Aceh.

¹Email: sabilaanjani222@gmail.com

²Email: husnaina.mailisa@unmuha.ac.id

³Email: nadiyaabdullah01@gmail.com

Received: 22 May 2026

Revised: 09 June 2026

Accepted: 11 June 2026

Abstrak

Penelitian kuantitatif ini bertujuan menganalisis pengaruh *job insecurity*, *work stress*, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan generasi Z di Kota Banda Aceh. Pengumpulan data primer dilakukan melalui penyebaran kuesioner skala *Likert* 1-5 kepada 96 responden yang ditentukan dengan teknik *purposive sampling*. Operasi data menggunakan aplikasi SPSS versi 25 melalui model analisis regresi linier berganda, serta pengujian hipotesis melalui *t* dan uji *F*. *Output* memperlihatkan bahwa secara parsial, *job insecurity* berorientasi negatif dan tidak berpengaruh signifikan pada kinerja akibat tingginya kapasitas adaptasi, fleksibilitas, serta toleransi karyawan muda terhadap ketidakpastian iklim organisasi. Selaras dengan itu, *work stress* juga tidak mengintervensi produktivitas kerja secara signifikan karena tingkat tekanan psikologis responden masih berada dalam batas yang dapat dikendalikan. Kontras dengan kedua temuan tersebut, beban kerja terverifikasi memiliki kontribusi signifikan dalam memposisikan naik turunnya kinerja pegawai. Namun, hasil pengujian simultan membuktikan bahwa integrasi *job insecurity*, *work stress*, dan beban kerja secara bersama tetap memberikan pengaruh yang signifikan terhadap totalitas kinerja karyawan. Implikasi penelitian ini menunjukkan bahwa organisasi perlu mengelola beban kerja secara proporsional serta menciptakan lingkungan kerja yang adaptif dan suportif guna menjaga kinerja karyawan generasi Z tetap optimal.

Kata Kunci: *Job Insecurity*, *Work Stress*, Beban Kerja, Kinerja Karyawan.

The Effect of Job Insecurity, Work Stress, and Workload on Generation Z Employee Performance

Abstract

This quantitative study aims to analyze the influence of job insecurity, work stress, and workload on the performance of Generation Z employees in Banda Aceh City. Primary data collection was conducted by distributing a 1-5 Likert scale questionnaire to 96 respondents determined by a purposive sampling technique. Data operation using SPSS version 25 application through multiple linear regression analysis model, and hypothesis testing through t and F tests. The output shows that partially, job insecurity is negatively oriented and does not significantly affect performance due to the high adaptability capacity, flexibility, and tolerance of young employees to the uncertainty of the organizational climate. In line with that, work stress also does not significantly interfere with work productivity because the level of psychological distress of respondents is still within controllable limits. In contrast to these two findings, verified workload has a significant contribution in positioning the ups and downs of employee performance. However, the results of simultaneous testing prove that the integration of job insecurity,

work stress, and workload together still has a significant influence on the totality of employee performance. The implications of this study indicate that organizations need to manage workload proportionally and create an adaptive and supportive work environment to maintain optimal performance of Generation Z employees.

Keywords: *Job Insecurity, Work Stress, Workload, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia berperan sebagai aset penting dalam keberhasilan organisasi serta mewujudkan visi, misi dan tujuan yang bergantung pada kualitas tenaga kerjanya. Kinerja yang baik tidak hanya mencerminkan tingkat produktivitas seseorang, tetapi juga menunjukkan kontribusinya terhadap inovasi, efisiensi, dan daya saing organisasi. Saat ini, angkatan kerja di Indonesia terdiri atas tiga angkatan generasi utama. Generasi pertama adalah generasi X yang lahir pada rentang tahun 1965 hingga 1980. Selanjutnya generasi Y atau generasi milenial yang mencakup kelahiran 1981 sampai dengan tahun 1996. Adapun kelompok termuda dalam dunia kerja saat ini adalah generasi Z dengan kelahiran pada rentang tahun 1997 hingga 2012 (Muhammad & Andriyanto, 2023). Generasi Z dikenal memiliki ekspektasi kerja yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya.

Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas performa para karyawannya. Dinamika performa ini secara simultan distimulasi oleh beragam variabel psikologis dan lingkungan kerja, seperti *job insecurity*, *work stress*, dan beban kerja. Menurut Indrawati (2024), fenomena ketidakamanan kerja (*job insecurity*) bertindak sebagai determinan negatif yang berpotensi mendegradasi produktivitas staf. Di sisi lain, stres kerja mengintervensi kapasitas fisik sekaligus psikologis pekerja akibat tekanan profesionalisme, sementara beban kerja yang merepresentasikan volume tugas dan tenggat waktu dapat memicu ketidakseimbangan operasional yang berujung pada penurunan performa kerja apabila tidak dikelola dengan mitigasi yang tepat.

Eksplorasi literatur terdahulu mendeteksi adanya polarisasi hasil terkait keterkaitan variabel-variabel tersebut. Di satu sisi, Indrawati (2024) serta Angel Valencia (2024) sepakat bahwa stres kerja dan *job insecurity* dalam temuan Indrawati, (2024) tidak mengintervensi kinerja secara signifikan. Di sisi lain, Taufan (2021) memberikan konfirmasi bahwa *job insecurity* memiliki signifikansi dampak terhadap performa pegawai. Ketidakselarasan ini diperumit oleh temuan David (2024) mengenai dampak signifikan beban dan stres kerja, serta analisis Muhammad & Andriyanto (2023) yang justru mengidentifikasi adanya pengaruh positif signifikan dari aspek beban kerja.

Adanya *research gap* atau kesenjangan teoretis dari inkonsistensi data di atas mendasari urgensi pelaksanaan studi ini. Kebaruan (*novelty*) penelitian ini terletak pada fokus orientasinya yang membidik keterwakilan Generasi Z di Kota Banda Aceh. Kontruksi berpikir, tata cara kerja, dan profil psikologis yang melekat pada generasi Z menunjukkan perbedaan dibandingkan dengan generasi terdahulu. Keunggulan mereka dalam integrasi teknologi digital, fleksibilitas adaptif, serta tingginya standar ekspektasi karier diprediksi menjadi faktor yang diferensiasi dalam merespons tekanan kerja dan dinamika ketidakpastian dunia kerja saat ini.

Penelitian ini menarik dilakukan karena adanya fenomena yang terjadi pada karyawan generasi Z di Kota Banda Aceh terkait *job insecurity*, *work stress*, dan beban kerja. Berdasarkan hasil survei awal yang dilakukan pada Oktober 2025 dengan 33 responden atau karyawan generasi Z di Kota Banda Aceh melalui penyebaran kuesioner, ditemukan bahwa responden masih memiliki ketakutan akan kehilangan pekerjaan sebagai aspek dominan pada variabel *job insecurity*. Selain itu, tekanan waktu dalam penyelesaian tugas menjadi sumber utama stres kerja yang dirasakan responden. Hasil survei juga menunjukkan bahwa responden merasakan beban kerja pada kategori menengah ke atas, yang ditandai dengan jumlah tugas dan target yang cukup tinggi. Kondisi ini berpotensi menimbulkan tekanan psikologis dan memengaruhi kinerja karyawan apabila tidak dikelola dengan baik. Temuan ini menjadi

alasan penting dan menarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai pengaruh *job insecurity*, *work stress*, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan generasi Z di Kota Banda Aceh.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh *job insecurity*, *work stress*, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan generasi Z di Kota Banda Aceh, baik secara parsial maupun simultan. Kontribusi teoritis penelitian ini diharapkan dapat memperluas kajian manajemen sumber daya manusia terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan generasi Z serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya. Sementara itu, kontribusi praktis penelitian ini diharapkan dapat membantu organisasi dalam mengembangkan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif melalui pengaturan beban kerja, penciptaan lingkungan kerja yang suportif, serta peningkatan produktivitas karyawan generasi Z di Kota Banda Aceh.

TEORI

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil yang diterima berdasarkan indikator atau petunjuk tertentu dalam pelaksanaan suatu pekerjaan tertentu (Kurnia & Sitorus, 2022). Menurut Susanto, dalam penelitian Kosim et al. (2023) mengemukakan bahwa pengukuran kinerja karyawan dapat dilihat dari beberapa aspek, yaitu kualitas pekerjaan, tingkat produktivitas, pengetahuan terhadap pekerjaan, keandalan, kehadiran dan kemandirian dalam bekerja.

Job Insecurity

Job insecurity merupakan ketidakberdayaan terkait pekerjaan atau komponennya ketika pekerjaan tersebut menghadapi ancaman, yang menyebabkan munculnya rasa ketidakamanan pada karyawan. Perubahan-perubahan yang terjadi dalam perusahaan dapat menimbulkan perasaan terancam, kecemasan, dan ketidakamanan pada karyawan, yang dapat memengaruhi kondisi kerja, kesinambungan hubungan kerja, serta imbalan yang diterima karyawan (Taufan, 2021). Untuk mengukur variabel *job insecurity* menggunakan indikator-indikator yang dikemukakan oleh Nemteanu et al. dalam jurnal Zulkarmain & Wajdi (2022) yaitu: (1) ketakutan kehilangan pekerjaan; (2) kecemasan tentang prospek karier; (3) perasaan tidak stabil terhadap posisi kerja; (4) kekhawatiran terhadap pengurangan pendapatan; (5) kekurangan kejelasan tentang masa depan pekerjaan.

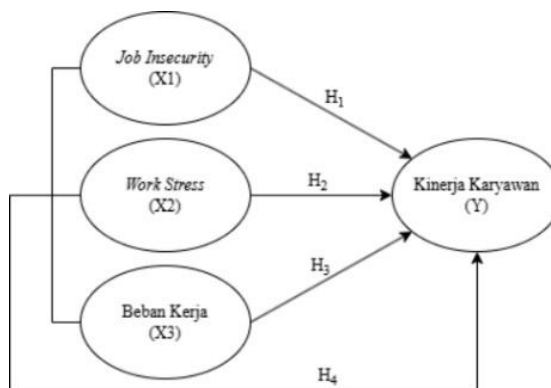
Work Stress

Stres kerja merupakan kondisi dimana seseorang menghadapi tekanan yang muncul akibat pengaruh kondisi pribadi atau lingkungan kerja, sehingga memengaruhi stabilitas psikologis serta efektivitas pelaksanaan tugas (Anwar, 2023). Dalam mengukur intensitas fenomena ini, riset Salsabila et al. (2023) memetakan sejumlah determinan yang menjadi indikator stres kerja meliputi volume kerja yang melampaui kapasitas, ketatnya tenggat waktu, pola pengawasan yang tidak ideal, ketidakjelasan fungsi (*role ambiguity*), inkonsistensi antara wewenang dan kewajiban, konflik internal baik pada level individu maupun kelompok, serta terjadinya kesenjangan antara target organisasional dengan harapan personal karyawan.

Beban Kerja

Nurhandayani (2022) mendefinisikan beban kerja sebagai sebuah manifestasi kondisi yang terstimulasi oleh adanya kesenjangan antara kapasitas kapabilitas individu dengan volume tugas yang diamanatkan. Terkait parameter pengukurannya, studi yang dilakukan oleh Ali et al. (2022) mengidentifikasi beberapa dimensi utama yang membentuk indikator beban kerja. Dimensi-dimensi tersebut merepresentasikan akumulasi volume tugas, kuantitas target capaian, tingkat kejenuhan (*burnout/boredom*), regulasi standar operasional kerja, serta dinamika situasi di lingkungan tempat kerja.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Hipotesis dirumuskan sebagai dugaan sementara yang akan diuji kebenarannya melalui analisis data yang terkumpul (Sugiyono, 2013:159). Sebagai jawaban sementara dalam penelitian ini, telah disusun pernyataan-pernyataan yang berfungsi sebagai prediksi awal mengenai hubungan antar variabel yang diteliti sebagai berikut:

H₁: *Job Insecurity* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di Kota Banda Aceh.

Formulasi dugaan ini mengindikasikan bahwa tingkat ketidakamanan kerja yang dirasakan karyawan generasi Z diproyeksikan menjadi determinan bagi kinerja mereka. Ketika eskalasi kecemasan terhadap stabilitas masa depan pekerjaan meningkat, hal tersebut berpotensi menstimulasi produktivitas, dorongan motivasi, serta menurunkan standardisasi kualitas kerja.

H₂: *Work Stress* memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di Kota Banda Aceh.

Hipotesis ini menjelaskan bahwa stres kerja yang dialami karyawan generasi Z diduga memengaruhi kinerja mereka. Tingkat stres yang tinggi berisiko mengganggu konsentrasi, menghambat efektivitas kerja, dan melemahkan ketangkasan dalam mengeksekusi tanggung jawab profesi, sehingga berpotensi menurunkan kinerja karyawan.

H₃: Terdapat pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di Kota Banda Aceh.

Pernyataan hipotesis ini memposisikan beban kerja yang diterima karyawan generasi Z yang diasumsikan memiliki pengaruh terhadap kinerja mereka. Distribusi beban kerja yang sesuai dengan kapasitas karyawan akan mendorong optimalisasi *output*, sebaliknya kuantitas tugas yang terlampau ekstrem justru akan memengaruhi efektivitas dan produktivitas kerja.

H₄: *Job Insecurity*, *Work Stress*, dan Beban Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di Kota Banda Aceh.

Hipotesis ini merepresentasikan bahwa kombinasi ketiga variabel independen, yang meliputi *job insecurity*, *work stress*, dan beban kerja, secara bersama-sama diduga memengaruhi naik turunnya kinerja karyawan generasi Z di Kota Banda Aceh. Dengan kata lain, perubahan pada tingkat kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode kuantitatif diaplikasikan sebagai pendekatan utama dalam pelaksanaan penelitian ini. Sejalan dengan perspektif Sugiyono (2013), metodologi kuantitatif berorientasi pada pemrosesan data berbasis numerik serta pembuktian empiris terhadap hipotesis melalui pengujian statistik. Dalam menentukan subjek penelitian, strategi *non-probability sampling* diterapkan dengan memilih teknik purposive sampling, yang mana pemilihan responden didasarkan pada pemenuhan kriteria-kriteria spesifik. Mengingat ketiadaan data mengenai populasi definit pekerja kategori generasi Z di Kota Banda Aceh, estimasi ukuran sampel dihitung dengan rumus Purba. Melalui penetapan batas toleransi kekeliruan (*margin of error*) sebesar 10%, diperoleh jumlah sampel representatif sebanyak 96 responden.

Proses pengumpulan data primer ditunaikan melalui penyebaran instrumen kuesioner yang mengadopsi modifikasi skala *Likert* dengan interval rentang nilai 1 hingga 5. Selanjutnya, tahapan pemodelan data dianalisis menggunakan metode regresi linier berganda dengan mengintegrasikan perangkat lunak SPSS versi 25 sebagai alat bantu komputasi. Pemilihan model estimasi regresi berganda ini didasarkan pada kebutuhan pengujian deduktif yang melibatkan multi variabel independen terhadap satu variabel dependen. Adapun visualisasi matematis dari persamaan regresi tersebut diformulasikan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Y = Kinerja Karyawan
 X_1 = *Job Insecurity*
 X_2 = *Work Stress*
 X_3 = Beban Kerja
a = Konstanta
 b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi
e = *Error Term*

Rangkaian evaluasi terhadap instrumen pengumpulan data dalam studi ini mengintegrasikan uji validitas beserta uji reliabilitas melalui pendekatan koefisien *Cronbach's Alpha*. Di samping itu, pengujian asumsi klasik juga diaplikasikan yang meliputi uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov*, uji multikolinearitas berbasis nilai tolerance dan *Variance Inflation Factor* (VIF), serta uji heteroskedastisitas melalui penelaahan visual pada diagram pencar (*scatter-plot*). Seluruh data yang telah dihimpun selanjutnya diproses menggunakan teknik analisis statistik guna menguji validitas hipotesis penelitian. Melalui penerapan metodologi yang terstruktur dan sistematis ini, kajian ini diproyeksikan mampu menyajikan eksplanasi serta pemahaman komprehensif mengenai berbagai determinan yang mengintervensi tingkat produktivitas kerja karyawan generasi Z di Kota Banda Aceh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	A1	0,856	0,201	Valid
	A2	0,877		Valid
	A3	0,914		Valid
	A4	0,936		Valid
	A5	0,909		Valid
	A6	0,809		Valid
<i>Job Insecurity</i> (X1)	B1	0,830	0,201	Valid
	B2	0,796		Valid

Variabel	Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Work Stress (X2)	B3	0,865	0,201	Valid
	B4	0,887		Valid
	B5	0,863		Valid
	C1	0,904		Valid
	C2	0,879		Valid
	C3	0,844		Valid
	C4	0,831		Valid
Beban Kerja (X3)	C5	0,886	0,201	Valid
	C6	0,900		Valid
	C7	0,893		Valid
	D1	0,798		Valid
	D2	0,871		Valid
	D3	0,774		Valid
	D4	0,886		Valid
	D5	0,874		Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Berdasarkan *output* pada uji validitas, terkonfirmasi bahwa r_{hitung} pada setiap butir pernyataan, baik untuk variabel terikat maupun variabel bebas, secara konsisten melampaui nilai ambang batas r_{tabel} . Dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item pernyataan dalam instrumen pengumpulan data ini memenuhi kriteria keabsahan (valid). Dengan demikian, kuesioner tersebut memiliki kredibilitas yang memadai untuk diaplikasikan sebagai alat ukur dalam tahapan pengumpulan data penelitian selanjutnya

Uji Reliabilitas

Karimuddin et al. (2022) mengonseptualisasikan *reliability* sebagai kapasitas suatu instrumen evaluasi untuk menghasilkan data yang konsisten dan stabil meskipun diaplikasikan dalam lini waktu maupun situasi yang bervariasi. Dalam pengujian statistik, sebuah alat ukur dikategorikan andal (reliabel) untuk dioperasikan apabila indeks *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan melebihi batas 0,60.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item Pernyataan	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	6	0,943	Reliabel
<i>Job Insecurity</i> (X1)	5	0,902	Reliabel
<i>Work Stress</i> (X2)	7	0,950	Reliabel
Beban Kerja (X3)	5	0,895	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Menilik pada hasil di atas, ditemukan bahwa *Cronbach's Alpha* untuk setiap variabel penelitian secara konsisten berada diatas angka 0,60. Berdasarkan pembuktian matematis tersebut, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen dalam penelitian ini memiliki derajat keandalan yang tinggi dan dapat dipertanggungjawabkan akurasinya.

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov*

Asymp. Sig. (2-tailed)	.075 ^c
a. Test distribution is Normal	

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Pemenuhan asumsi klasik terkait sebaran data dibuktikan melalui hasil uji normalitas yang mencatat nilai sebesar 0,075. Nilai tersebut mengonfirmasi bahwa data penelitian ini melampaui parameter persyaratan 0,05, sehingga seluruh rangkaian data memenuhi syarat untuk diintegrasikan ke dalam tahapan analisis statistik berikutnya.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov*

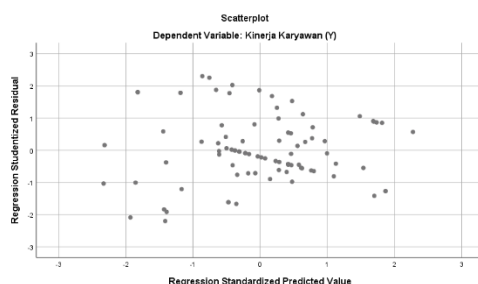
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	<i>Job Insecurity</i>	0,467	2,139
	<i>Work Stress</i>	0,358	2,790
	Beban Kerja	0,417	2,397
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Evaluasi terhadap asumsi klasik menunjukkan tidak ditemukannya gejala multikolinearitas di dalam model regresi penelitian ini. Kondisi objektif tersebut dibuktikan oleh pemenuhan indikator statistik pada masing-masing variabel independen, yang mana nilai toleransi yang dihasilkan melampaui 0,100, dan diperoleh nilai VIF berada di bawah batas maksimal 10. Dengan demikian, struktur hubungan antarvariabel bebas dalam model ini dinyatakan stabil dan layak untuk tahap pengujian berikutnya.

Uji Heteroskedastisitas

Tujuan utama dari pengujian heteroskedastisitas adalah untuk mengevaluasi homogenitas atau mendeteksi adanya ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain dalam model regresi (Sahir, 2022). *Output* dari prosedur pengujian ini direpresentasikan oleh pola distribusi data yang terekam pada grafik *scatter-plot* berikut:



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a			
Model		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	Sig.
		B		Beta	
1	(Constant)	15.553	1.714		.000
	<i>Job Insecurity</i>	-.133	.132	-.134	.314
	<i>Work Stress</i>	.042	.100	.064	.674
	Beban Kerja	.566	.146	.550	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 15,553 - 0,133X_1 + 0,042X_2 + 0,566X_3$$

Berikut adalah interpretasi dari persamaan model regresi tersebut:

- Nilai Konstanta ($0 = 15,553$): Angka ini merepresentasikan bahwa jika kondisi seluruh variabel independen, yaitu *Job Insecurity* (X_1), *Work Stress* (X_2), dan Beban Kerja (X_3), diasumsikan tidak mengalami perubahan atau bernilai nol, maka Kinerja Karyawan (Y) secara konstan akan berada pada angka 15,553 satuan.
- Koefisien Variabel *Job Insecurity* ($X_1 = -0,133$): Arah hubungan bersifat negatif, mengindikasikan adanya korelasi terbalik. Setiap terjadi eskalasi pada variabel *job insecurity* sebesar satu satuan, maka diproyeksikan bakal mereduksi tingkat performa karyawan sebesar 0,133 satuan, dengan syarat variabel independen lainnya berada dalam kondisi tetap.
- Koefisien Variabel *Work Stress* ($X_2 = 0,042$): Nilai koefisien regresi yang bermuatan positif mencerminkan hubungan searah. Apabila indikator stres kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan, hal tersebut berpotensi menaikkan nilai kinerja karyawan sebesar 0,042 satuan dengan asumsi bahwa variabel *job insecurity* (X_1), dan beban kerja (X_3) dalam keadaan konstan.
- Koefisien Variabel Beban Kerja ($X_3 = 0,566$): Variabel beban kerja menunjukkan koefisien regresi positif. Artinya, setiap peningkatan beban kerja sebesar satu satuan akan menstimulasi penguatan kinerja karyawan, dengan catatan variabel *job insecurity* (X_1) serta *work stress* (X_2) diasumsikan tidak berubah (konstan).

Uji Parsial (Uji t)

Untuk mengidentifikasi bagaimana kontribusi masing-masing variabel independen dalam memengaruhi variabel dependen secara individual, digunakan prosedur uji t. berdasarkan parameter statistik yang digunakan, nilai t_{tabel} yang dihasilkan adalah 1,986. Perolehan nilai tersebut didasarkan pada perumusan $df = n - k - 1$ yang menghasilkan nilai $df = 92$ dengan standardisasi taraf signifikansi yang ditetapkan sebesar 5%.

Tabel 6. Hasil Uji t

Model		Coefficients ^a				
		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.553	1.714		9.065	.000
	<i>Job Insecurity</i> (X1)	-.133	.132	-.134	-1.012	.314
	<i>Work Stress</i> (X2)	.042	.100	.064	.422	.674
	Beban Kerja (X3)	.566	.146	.550	3.883	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karvawan (Y)						

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Berikut adalah interpretasi dari hasil uji t:

- Evaluasi Hipotesis Variabel (X_1): Berdasarkan hasil komputasi, ditemukan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel ketidakamanan kerja berada dibawah ambang t_{tabel} dengan perolehan nilai probabilitas signifikansi yang melampaui angka 0,05. Karakteristik data ini memberikan dasar statistik untuk menolak H_{a1} dan menerima H_{01} .
- Evaluasi Hipotesis Variabel (X_2): Hasil estimasi pada parameter stres kerja menunjukkan nilai t_{hitung} yang lebih kecil jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , yang mana disukung pula oleh tingkat signifikansi yang berada di atas 0,05. atas dasar temuan objektif tersebut, keputusan statistik yang diambil adalah menolak H_{a2} serta menerima H_{02} .
- Evaluasi Hipotesis Variabel (X_3): Beban kerja mencatat nilai t_{hitung} yang lebih besar dari pada ketetapan nilai t_{tabel} dengan perolehan skor signifikansi yang berada dibawah 0,05. konsekuensinya, hasil ini mengonfirmasi penolakan terhadap H_{03} dan penerimaan H_{a3}

Uji Simultan (Uji F)

Pengujian secara simultan diimplementasikan dengan tujuan untuk mendeteksi intensitas pengaruh yang dihasilkan oleh seluruh variabel independen terhadap variabel dependen secara kolektif atau bersama-sama. Prosedur evaluasi ini ditempuh dengan melakukan komparasi matematis antara nilai F_{hitung} dan F_{tabel} . Berdasarkan penetapan nilai $df = 92$ dengan mengeset taraf signifikansi pada tingkat 5%, maka diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2,704.

Tabel 7. Hasil Uji F

Model		ANOVA ^a			
		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	623.842	3	207.947	11.231
	Residual	1703.491	92	18.516	
	Total	2327.333	95		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X3), *Job Insecurity* (X1), *Work Stress* (X2)

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Keputusan pengujian statistik menetapkan penolakan terhadap H_{04} dan penerimaan bagi H_{a4} , yang dibuktikan melalui capaian nilai F_{hitung} yang lebih besar dari pada nilai F_{tabel} serta didukung oleh tingkat signifikansi $<0,05$. Konklusi dari fenomena ini menegaskan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan dari dimensi *Job Insecurity*, *Work Stress*, dan Beban Kerja dalam memosisikan naik turunnya Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, perpaduan interaksi ketiga variabel independen tersebut diidentifikasi

memiliki peran penting sebagai determinan yang mampu mengonstruksikan fluktuasi pola kinerja yang ditujukan oleh karyawan Generasi Z di Kota Banda Aceh.

Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R²)

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.518 ^a	.268	.207.947	4.303
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X ₃), <i>Job Insecurity</i> (X ₁), <i>Work Stress</i> (X ₂)				

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Keterikatan antarvariabel dalam penelitian ini dievaluasi melalui koefisien korelasi (R) yang menghasilkan nilai sebesar 0,518. Hubungan yang terbentuk diidentifikasi sebagai positif dan searah, dengan intensitas keeratan yang berada pada level cukup kuat antara variabel *Job Insecurity*, *Work Stress*, serta beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Mengenai koefisien determinasi (R²) yang terdeteksi sebesar 0,244 mengonfirmasi bahwa kontribusi simultan ketiga variabel bebas tersebut mampu mendefinisikan perubahan pada variabel terikat sebesar 24,4%. Fluktuasi sisa sebesar 75,6% merupakan pengaruh dari faktor-faktor di luar cakupan pengamatan riset ini. Beberapa faktor luar tersebut di antaranya meliputi kompetensi atau kemampuan kerja, stimulasi motivasi kerja, serta tingkat efektivitas dan efisiensi operasional dalam bekerja.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Generasi Z di Kota Banda Aceh

Berdasarkan output pengujian parsial, variabel *Job Insecurity* (X₁) mencatat nilai t_{hitung} sebesar -1,012, yang mana secara sistematis lebih kecil dari nilai t_{tabel} yaitu 1,986. Temuan ini diperkuat oleh perolehan nilai signifikansi sebesar 0,314 yang berada di atas ambang batas 0,05. Hal tersebut mendasari keputusan untuk menolak H_{a1} dan menerima H₀₁.

Tidak adanya kontribusi signifikan dari *job insecurity* terhadap efisiensi kinerja karyawan didasarkan pada beberapa kondisi. Pertama, merujuk pada rendahnya intensitas persepsi ketidakamanan kerja di kalangan responden, sehingga hambatan psikologis ini belum memanifestasikan penurunan *output* kerja. Kedua berkaitan dengan karakteristik sosiologis generasi Z selaku subjek penelitian, mereka dicirikan oleh kapasitas adaptabilitas yang tinggi terhadap disrupsi kerja dan cenderung tidak menaruh ekspektasi untuk menetap pada satu organisasi dalam jangka panjang. Kesiapan mental untuk melakukan transisi pekerjaan ini memisahkan korelasi langsung antara kecemasan karier dengan degradasi performa harian mereka. Ketiga didukung oleh profil demografi responden yang didominasi oleh pekerja dengan masa kerja lebih dari satu tahun dan kepastian posisi yang stabil, yang secara efektif menekan tingkat ketakutan terhadap risiko pengangguran.

Penolakan terhadap dugaan hipotesis pertama mengindikasikan bahwa variabel *job insecurity* tidak memiliki kontribusi nyata dalam memengaruhi kinerja karyawan. Landasan teoritis konvensional memosisikan bahwa kekhawatiran akan kehilangan pekerjaan secara linier akan melemahkan fokus operasional dan memicu kemunduran performa akibat tekanan emosional. Namun, karakteristik sosiologis pekerja muda (generasi Z) di Kota Banda Aceh menganulir asumsi tersebut melalui ketangkasan mereka dalam menyesuaikan diri serta kelenturan menghadapi disrupsi organisasi. Secara metodologis, signifikan pengaruh ini juga berpotensi tereduksi oleh latar belakang responden yang mayoritas telah memiliki kepastian posisi kerja yang relatif aman. Faktor lain yang patut dipertimbangkan adalah keterbatasan alat

ukur kuesioner yang bersifat *self-reported data*, di mana kecenderungan subjektivitas dalam pengisian instrumen oleh responden dapat memengaruhi akurasi hasil estimasi akhir.

Ketiadaan signifikansi pengaruh ini memperkuat konsistensi ilmiah yang telah ada sebelumnya. Riset yang dilakukan oleh Fransiska Saferia & Siti (2023) pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bajawa, Flores, NTT, menunjukkan bahwa *job insecurity* bernilai negatif dan tidak memicu perubahan signifikan pada kinerja staf. Selaras dengan hal tersebut, Kumayas (2025) dalam observasinya di PT. Bank Central Asia (BCA) Cabang Samarinda juga menegaskan ketiadaan dampak signifikan dari variabel ketidakamanan kerja ini. Pola hubungan yang serupa juga ditemukan oleh Al Amin & Pancasasti (2022), yang membuktikan bahwa intervensi terhadap *job insecurity* tidak mengintervensi capaian kinerja karyawan di PT. Harapan Teknik Shipyard secara nyata.

Pengaruh *Work Stress* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Generasi Z di Kota Banda Aceh

Berdasarkan hasil pengujian parsial, variabel *Work Stress* (X_2) menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar 0,422, yang mana secara statistik lebih kecil dari nilai t_{tabel} yaitu 1,986. Temuan ini diperkuat oleh perolehan nilai signifikansi sebesar 0,674 yang berada diatas kriteria 0,05. Hal tersebut melandasi keputusan untuk menolak H_{a2} dan menerima H_{02} .

Tidak adanya kontribusi signifikan dari stres kerja dalam memengaruhi efektivitas kinerja karyawan didasarkan pada beberapa kondisi. Pertama, merujuk pada profil tekanan kerja responden yang masih berada dalam batas wajar, sehingga belum menstimulasi penurunan produktivitas harian. Kedua berkaitan dengan profil sosiologis generasi Z selaku subjek penelitian, kedekatan mereka dengan pola kerja yang serba cepat memicu kepabilitas adaptasi yang tinggi terhadap volatilitas tekanan. Ketiga didukung oleh cara pandang generasi Z yang cenderung menganggap tekanan tugas sebagai bagian dari dinamika kerja temporal. Keempat mengindikasikan adanya faktor eksternal berupa sistem kerja yang kondusif, seperti pembagian tugas yang adil, kolaborasi antarsejawat, dan pemanfaatan sistem digital yang memudahkan penyelesaian tanggung jawab operasional.

Penolakan terhadap dugaan hipotesis kedua membuktikan bahwa variabel *work stress* tidak memiliki kontribusi signifikan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Secara teoritis, memosisikan bahwa beban psikologis yang eksefis secara linier akan melemahkan fokus, mereduksi dorongan berprestasi, dan mengganggu ritme kerja harian. Namun, karakteristik empiris yang ditunjukkan oleh generasi Z di Kota Banda Aceh menganulir asumsi tersebut, mengingat tingkat tekanan profesional yang mereka rasakan masih mampu dimitigasi secara optimal sehingga tidak mencederai *output* kerja. Secara kritis, nihilnya signifikansi dampak ini juga berpotensi dipicu oleh sifat data kuesioner yang mengandalkan penilaian mandiri responden yang rentan terhadap subjektivitas. Selain itu, terdapat kemungkinan adanya intervensi dari determinan luar yang luput dari pengukuran langsung dalam penelitian ini, contohnya karakteristik budaya kerja yang diterapkan institusi serta kenyamanan tempat kerja.

Temuan ilmiah ini didukung oleh sejumlah literatur empiris yang relevan. Fransiska & Siti (2023) dalam risetnya menyimpulkan stres kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penegasan senada juga dilaporkan oleh Angel (2024) yang mengonfirmasi tidak adanya pengaruh signifikan dari stres kerja terhadap kinerja karyawan Auto2000. Akhirnya, studi oleh Ridwan (2023) turut memberikan pembenaran empiris bahwa variabel stres kerja tidak memicu penurunan kinerja karyawan pada PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep, serta riset oleh Margareta (2025).

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Generasi Z di Kota Banda Aceh

Melalui pembuktian uji t , H_{a3} secara resmi dinyatakan diterima dan H_{03} ditolak. Pengambilan keputusan ini didasarkan atas pencapaian nilai t_{hitung} variabel beban kerja sebesar 3,883 melebihi nilai t_{tabel} yaitu 1,986, serta dipertegas oleh angka probabilitas signifikansi yang bernilai lebih kecil dari standar 0,05.

Merujuk pada *output* analisis deskriptif, akumulasi beban kerja yang dihadapi oleh karyawan teridentifikasi berada pada kategori moderat. Kondisi ini mengindikasikan bahwa volume tuntutan kerja yang dibebankan masih selaras dengan kapasitas personal karyawan. Alih-alih memicu kelelahan fisik dan mental, alokasi tugas pada level ini justru bertindak sebagai stimulus positif yang mengeskalasi fokus, akuntabilitas, serta stimulasi motivasi kerja. Di samping itu, adanya kejelasan dalam restrukturisasi tugas serta kesesuaian peran kontribusi nyata terhadap peningkatan kedisiplinan dan rasa kepemilikan tanggung jawab. Ketika tenaga kerja dihadapkan pada target kerja yang terukur, mereka terdorong untuk mengoptimalkan manajemen waktu dan alokasi energi secara efisien demi mendongkrak produktivitas.

Fenomena ini membuktikan bahwa beban kerja tidak selalu bernilai negatif, melainkan dapat bertransformasi menjadi positif apabila dikelola dengan tepat. Dalam ruang lingkup karyawan generasi Z, beban kerja seringkali diinternalisasikan sebagai tantangan profesional yang produktif, di mana tekanan kerja tidak diasosiasikan sebagai beban mental, melainkan dikonseptualisasi sebagai instrumen pengembangan kapasitas diri dan penguatan profesionalisme karier.

Berdasarkan hasil analisis data, hipotesis ketiga yang mengasumsikan adanya pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dinyatakan terbukti secara signifikan. Landasan ilmiah memosisikan bahwa volume kerja yang ideal bertindak sebagai stimulus konstruktif (*eustress*) yang dapat mempertajam konsentrasi, kedisiplinan, tanggung jawab, dan dorongan berprestasi demi mendongkrak *output* kerja harian. Perspektif sosiologis yang ditunjukkan oleh generasi Z di Kota Banda Aceh memperkuat teori tersebut, mereka menilai beban kerja bukan sebagai tekanan intimidatif, melainkan sebagai media aktualisasi diri untuk meningkatkan kapasitas profesionalisme karir. Secara kritis, peneliti tetap mengidentifikasi adanya keterbatasan dalam generalisasi hasil ini, mengingat fluktuasi kinerja juga berpotensi dipicu oleh faktor-faktor di luar cakupan riset, seperti pola kepemimpinan yang diterapkan, kenyamanan tempat kerja, serta tata kelola struktur organisasi yang luput dari pengamatan langsung.

Hasil penelitian ini memiliki relevansi konseptual dengan sejumlah literatur terdahulu. Riset oleh Muhammad dan Andriyanto (2023) menghasilkan kesimpulan bahwa variabel beban kerja memberikan pengaruh positif signifikan pada kinerja generasi Z di Kabupaten Karawang. Selanjutnya, signifikansi dampak dari variabel beban kerja juga ditemukan dalam laporan ilmiah Angel Valencia (2024), serta didukung oleh analisis statistik David Shandika Indrayana (2024) di PT. BPR BKK Jateng Kantor Cabang Pemalang.

Pengaruh *Job Insecurity*, *Work Stress* dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Generasi Z di Kota Banda Aceh

Pembuktian uji F yang bertujuan mengukur dampak gabungan dari variabel *Job Insecurity*, *Work Stress*, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di Kota Banda Aceh, H_{a4} dinyatakan diterima dan H_{04} ditolak. Keputusan ini berlandaskan pada perolehan nilai F_{hitung} sebesar 11,231 yang berada di atas nilai F_{tabel} yaitu 2,704, serta didukung penuh oleh angka signifikansi yang bernilai lebih kecil dari standar 0,05. Kebenaran empiris mengenai adanya pengaruh simultan ini didukung oleh riset ilmiah David (2024) serta Fransiska & Siti (2023).

Fakta bahwa variabel *Job Insecurity* dan *Work Stress* tidak menunjukkan pengaruh nyata secara individual, hasil pengujian menunjukkan bahwa ketiga variabel secara bersama-sama tetap memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan generasi Z di Kota Banda Aceh. Dalam ranah manajemen sumber daya manusia, *output* kinerja karyawan merupakan kristalisasi dari paparan berbagai aspek situasional yang terjadi secara berbarengan, bukan dampak terisolasi dari satu variabel saja. Kombinasi antara ketidakamanan kerja dan stres kerja mengondisikan cara pandang karyawan dalam menyikapi kewajibannya, sementara beban kerja memegang kendali atas volume dan konsentrasi kerja. Maka dari itu, kesimpulan akhir dari studi ini menegaskan bahwa kinerja karyawan generasi Z di Kota Banda Aceh dibentuk oleh integrasi komprehensif dari variasi lingkungan kerja. Dalam sistem tersebut, beban kerja memegang posisi sebagai determinan utama, sedangkan *job insecurity* serta *work stress* menempati posisi sebagai elemen komplementer yang melengkapi pembentukan kinerja secara menyeluruh.

Konfirmasi atas kebenaran hipotesis keempat membuktikan bahwa kombinasi serempak dari variabel *job insecurity*, *work stress*, dan beban kerja memiliki peran signifikan sebagai determinan yang memengaruhi efektivitas kinerja karyawan. Landasan ilmiah memosisikan bahwa *output* kerja karyawan bukanlah hasil dari faktor terisolasi, melainkan produk dari sinergi fungsional antara tekanan mental dan tuntutan fisik di tempat kerja. Fenomena ini menjelaskan mengapa *job insecurity* dan *work stress* tidak berpengaruh secara individual, tetap mampu menghasilkan efek multiplikatif terhadap kinerja karyawan generasi Z di Kota Banda Aceh ketika bersanding dengan beban kerja. Secara kritis, peneliti mencatat bahwa cakupan model penelitian ini terbatas pada penggunaan tiga variabel bebas saja. Keterbatasan struktural tersebut mengindikasikan adanya kemungkinan fluktuasi kinerja juga dipicu oleh faktor-faktor eksternal lain di luar batas pengamatan, contohnya tingkat motivasi kerja, pola kepemimpinan institusi, serta tata kelola budaya organisasi.

SIMPULAN

Job Insecurity mencatat arah hubungan negatif dan diidentifikasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan generasi Z di Kota Banda Aceh. Temuan ini mengindikasikan bahwa persepsi ketidakamanan kerja yang dialami oleh karyawan masih berada dalam batas toleransi yang wajar, sehingga belum mampu menstimulasi penurunan kinerja. Selain itu, karakteristik generasi Z yang dikenal adaptif, fleksibel, serta memiliki kesiapan tinggi dalam menghadapi transformasi dunia kerja. Selaras dengan hal tersebut, *work stress* juga terbukti tidak memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z di Kota Banda Aceh. Kondisi objektif ini mencerminkan bahwa tekanan psikologis yang dialami responden masih berada dalam taraf yang dapat dikendalikan, sehingga tidak mengintervensi efektivitas kerja. Kemampuan generasi Z dalam menetralkan tekanan profesional menjadi faktor krusial yang mendukung stabilitas kerja.

Sementara itu, beban kerja terkonfirmasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z di Kota Banda Aceh. *Output* ini membuktikan bahwa alokasi beban kerja yang selaras dengan kapasitas individu justru bertindak sebagai stimulus yang mengeskalasi fokus, kedisiplinan, serta akuntabilitas karyawan. Secara simultan, konfigurasi variabel *Job Insecurity*, *Work Stress*, dan Beban Kerja terbukti memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di Kota Banda Aceh. Fenomena statistik ini menegaskan bahwa capaian kinerja karyawan merupakan gabungan dari multiplisitas faktor lingkungan kerja yang saling berinteraksi, dengan dimensi beban kerja bertindak sebagai determinan yang paling dominan.

Organisasi disarankan untuk mengoptimalkan *output* kerja dan dorongan berprestasi karyawan, organisasi juga disarankan untuk memfasilitasi kemandirian kerja mereka melalui kejelasan deskripsi tugas, peluang eskalasi profesionalisme karir, serta desain beban kerja yang seimbang. Lebih lanjut, penciptaan iklim organisasi yang penuh dukungan mutlak diperlukan sebagai mekanisme pertahanan karyawan dalam menetralkan stres kerja harian. Secara metodologis, penelitian ini mengakui adanya keterbatasan ruang lingkup karena hanya membatasi model pada tiga variabel independen dan memusatkan fokus penelitian pada segmentasi pekerja muda di Kota Banda Aceh saja. Oleh karena itu, perluasan cakupan teoritis melalui penambahan indikator-indikator baru diluar model saat ini, bersandingan dengan ekspansi wilayah observasi, menjadi rekomendasi utama bagi peneliti masa depan demi menghasilkan sintesis ilmiah yang lebih makro dan mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Amin, R., & Pancasasti, R. (2022). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Technomedia Journal*, 6(2), 176–187. <https://doi.org/10.33050/tmj.v6i2.1753>
- Ali, H., Sastrodiharjo, I., & Saputra, F. (2022). Pengukuran Organizational Citizenship Behavior : Beban Kerja , Budaya Kerja dan Motivasi (Studi Literature Review). 1(1), 83–93.
- Angel Valencia, M. R. (2024). Pengaruh Work Overload Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AUTO2000. 5(1), 74–86.
- Anwar, L. R. (2023). Pengaruh Work Family Conflict Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. 1(2), 55–64.
- David Shandika Indrayana, F. I. F. S. P. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIEMBI: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(1), 9–18.
- Fransiska Saferia Moi, & Siti Mujanah. (2023). Pengaruh Job Insecurity, Stres Kerja dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia kantor Cabang Bajawa. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(3), 59–74. <https://doi.org/10.54066/jurma.v1i3.594>
- Indrawati, A. S. (2024). Pengaruh Job Insecurity, Work Stress dan Work Overload Terhadap Employee Performance pada Karyawan PKWT PT Pal Indonesia. *Syntax Literate ; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 9(11), 6058–6068. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v9i11.17002>
- Kosim, A., Wicaksono, B., Alimi, S., Gunawan, A., Bangsa, U. P., Korespondensi, P., Engagement, E., & Kerja, K. (2023). Pengaruh Employee Engagement , Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. 7, 281–290.
- Kumayas, Y. C. (2025). The Influence of Employee Status and Job Insecurity on Employee Performance with Satisfaction as an Intervening Variable (Case Study at PT Bank Central Asia Samarinda Branch). 4(6), 895–910.
- Kurnia, N. A., & Sitorus, D. H. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 2(1), 48–57. <https://doi.org/10.37676/mude.v2i1.3598>
- Margareta Ayu Noviana Jatiningsih, M. A. S. N. (2025). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi . *JEBDEKER*, 5, 269–274. <https://doi.org/https://doi.org/10.56456/jebdeker.v5i2.824>
- Muhammad Rizky, Andriyanto Arif, F. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan generasi z di Kabupaten Karawang. *Journal on Education*, 4, 1–118. <http://repository.teknokrat.ac.id/5786/1/skripsi19411192.pdf>
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Ridwan, S. F. (2023). Pengaruh Budaya Kerja Stres Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. 9(1), 165–177.

- Karimuddin A., Misbahul J., Ummul A, Suryadin H., Zahara F., Taqwin., Masita., Ketut Ngurah A., Meilida Eka S., (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Sahir, S. H. (2022). Metodologi Penelitian. Penerbit KBM Indonesia.
- Salsabila Putri Adhisty, Achmad Fauzi, Angelina Simorangkir, Febri Dwiyantri, Hanna Caroline Patricia, V. K. M. (2023). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan : Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja (Literature Review MSDM). February. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v4i1>
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. CV. Alfabeta.
- Taufan Ade. (2021). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kinerja Pegawai (Pada Kantor Kepala Desa Tanjung Pauh Mudik Kecamatan Danau Kerinci Barat Kabupaten Kerinci Tahun 2021). JCI Jurnal Cakrawala Ilmiah, 1(4), 749–754. <http://bajangjournal.com/index.php/JCI>
- Zulkarmain, D. P., & Wajdi, M. F. (2022). Pengaruh Teamwork, Job Insecurity, Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Inti Daya Rajawali Mulia Rembang. Jurnal.Balitbangda.Lampungprov.Go.Id/, 13(1), 1–21.