

MOTIVASI KERJA KARYAWAN GENERASI Z DALAM MEMEDIASI PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Syavalma Zahwa Az- zahra Tholib¹, Dewi Nuraini^{2*}

^{1,2}Universitas Wijaya Kusuma Surabaya, Indonesia

¹syavalmazahwa@gmail.com

²dewinuraini@uwks.ac.id

Received: 16-12- 2025

Revised: 27-12-2025

Approved: 12-01-2026

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Generasi Z dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Generasi Z yang bekerja sambil menempuh pendidikan tinggi di wilayah Kota Surabaya. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan jumlah responden sebanyak 120 orang. Analisis data menggunakan metode Partial Least Square (PLS) dengan bantuan aplikasi SmartPLS versi 4, untuk menguji model pengukuran, model struktural, serta pengaruh langsung dan tidak langsung antarvariabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,008 ($<0,05$), dan beban kerja juga berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,004 ($<0,05$). Selanjutnya, motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($<0,05$). Stres kerja dan beban kerja secara langsung juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, masing-masing dengan nilai signifikansi sebesar 0,004 ($<0,05$) dan 0,000 ($<0,05$). Selain itu, hasil pengujian mediasi menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,040 ($<0,05$), serta memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,046 ($<0,05$).

Kata Kunci: Stres Kerja, Beban Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Perkembangan pesat globalisasi dan digitalisasi telah membawa perubahan signifikan pada berbagai aspek kehidupan, termasuk dunia kerja. Kemajuan dalam teknologi informasi, otomatisasi, dan kecerdasan buatan mendorong terciptanya pola kerja baru yang menuntut individu untuk sangat mudah beradaptasi dengan lingkungan kerja yang dinamis dan tidak pasti. Di era Revolusi Industri 4.0, teknologi digital bukan lagi sekadar pendukung tetapi telah menjadi pusat proses bisnis dan aktivitas organisasi. Hal ini menuntut tenaga kerja untuk menguasai tidak hanya keterampilan teknis tetapi juga pemikiran kritis, komunikasi yang efektif, kreativitas, dan keterampilan manajemen diri yang kuat. Perubahan tersebut berdampak besar pada generasi muda, khususnya Generasi Z, yang tumbuh dan berkembang dalam lingkungan serba digital. Generasi ini dikenal adaptif terhadap teknologi, multitasking, serta memiliki ekspektasi tinggi terhadap fleksibilitas dan keseimbangan kehidupan kerja (Prensky, 2005). Seiring meningkatnya tuntutan ekonomi dan kebutuhan pengembangan pengalaman profesional, semakin banyak mahasiswa Generasi Z yang memilih untuk bekerja sambil menempuh pendidikan tinggi. Namun, kondisi ini menimbulkan permasalahan ketika tuntutan akademik dan pekerjaan harus dijalani secara bersamaan. Fenomena mahasiswa pekerja menjadi semakin umum dan mencerminkan perubahan pola aktivitas generasi muda dalam mempersiapkan diri menghadapi persaingan dunia kerja.

Karyawan Generasi Z yang berstatus sebagai mahasiswa menghadapi tantangan

berupa tuntutan ganda, yaitu kewajiban akademik dan tanggung jawab pekerjaan. Kondisi ini berpotensi meningkatkan stres kerja dan beban kerja yang dapat memengaruhi motivasi serta kinerja. Permasalahan ini menunjukkan adanya kebutuhan untuk memahami bagaimana stres kerja dan beban kerja memengaruhi kinerja karyawan Generasi Z, khususnya melalui peran motivasi kerja. Stres kerja didefinisikan sebagai perasaan tertekan yang dialami individu dalam menghadapi tuntutan pekerjaan Mangkunegara, (2013, dalam Ayu Kade Rachmawati et al., 2024). Indikator stres kerja menurut Mangkunegara (2017, dalam Ayu Kade Rachmawati et al., 2024) yaitu: (1) Konflik peran, (2) Beban kerja, (3) Hubungan di tempat kerja, (4) Pengembangan karir. Sedangkan beban kerja merupakan keseluruhan tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan individu dalam batas waktu tertentu sesuai kapasitasnya Koesomowidjo, (2017, dalam Ahmad et al., 2019). Indikator beban kerja menurut Koesomowidjo (2017, dalam Paulina et al., 2022) yaitu: (1) Kondisi pekerjaan, (2) Penggunaan waktu kerja, (3) Target yang harus dicapai, (4) Lingkungan kerja. Ketika individu harus membagi waktu, tenaga, dan perhatian antara dua peran yang sama-sama menuntut komitmen tinggi, risiko kelelahan fisik dan mental menjadi semakin besar. Apabila kondisi tersebut tidak dikelola dengan baik, stres yang berlebihan dapat menurunkan motivasi, konsentrasi, dan pada akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja.

Penelitian terdahulu mendukung bahwa stres kerja dan beban kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian oleh (Triatmaja & Nelwan, 2022) menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, meskipun arah dan signifikansinya berbeda tergantung konteks organisasi dan karakteristik individu. Sementara itu, (Permana et al., 2024) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z, yang menunjukkan bahwa kelompok usia ini relatif rentan terhadap tekanan kerja yang tinggi

Selain stres kerja, dan beban kerja, motivasi menjadi faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja. Motivasi kerja merupakan faktor psikologis penting yang berperan dalam menjelaskan hubungan antara stres kerja, beban kerja, dan kinerja. Motivasi didefinisikan sebagai dorongan internal yang menyebabkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku individu untuk mencapai tujuan tertentu Hasibuan, (2016, dalam Pristyadi & Santoso, 2019). Indikator menurut Hasibuan (2019, dalam Nining et al., 2023) yaitu: (1) Kebutuhan fisiologis, (2) Kebutuhan rasa aman, (3) Kebutuhan sosial, (4) Kebutuhan penghargaan, (5) Kebutuhan aktualisasi diri. Individu dengan tingkat motivasi tinggi cenderung mampu mempertahankan kinerja meskipun menghadapi tekanan kerja yang tinggi. Selain itu, teori *Self-Determination* yang dikemukakan oleh (Deci & Ryan, 2000) menjelaskan bahwa motivasi intrinsik dapat membantu individu mengurangi dampak negatif stres terhadap kinerja.

Temuan tersebut sejalan dengan hasil penelitian (Wayan Diah Kartika SARI et al., 2024) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta mampu memediasi hubungan antara beban kerja dan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki peran strategis sebagai variabel mediasi yang dapat memperlemah dampak negatif tekanan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kinerja sendiri merupakan hasil kerja yang dicapai individu baik dari segi kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan Mangkunegara, (2017, dalam Khaeruman et al., 2021). Indikator menurut Mangkunegara (2019, Yunus, n.d.) yaitu: (1) Kualitas kerja, (2) Kuantitas kerja, (3) Pelaksanaan tugas, (4) Tanggung jawab terhadap pekerjaan. Penurunan kinerja sering

kali menjadi dampak langsung dari stres kerja dan beban kerja yang berlebihan, terutama jika tidak diimbangi dengan motivasi yang memadai. Penelitian (Permana et al., 2024) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Generasi Z, sedangkan motivasi berperan sebagai faktor penyangga dalam menghadapi tekanan kerja. Namun, hasil penelitian lain menunjukkan temuan yang berbeda. (Putri & Suratman, 2024) menemukan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa dalam kadar tertentu stres dapat berfungsi sebagai eustress atau pendorong motivasi kerja. Perbedaan hasil ini menunjukkan bahwa hubungan antara stres kerja dan kinerja tidak bersifat linear dan dipengaruhi oleh faktor psikologis lain, salah satunya motivasi kerja.

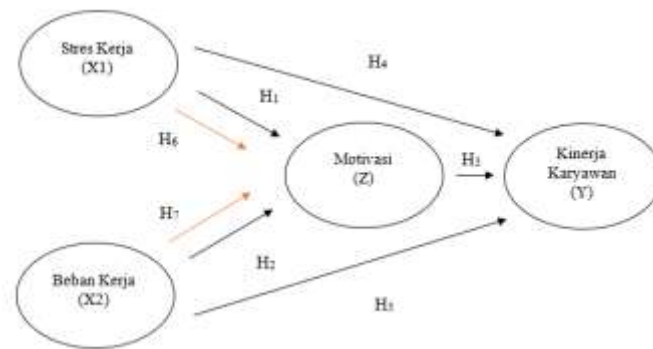
Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi kerja sering digunakan sebagai variabel intervening dalam menjelaskan hubungan antara stres kerja, beban kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian oleh (Wayan Diah Kartika SARI et al., 2024) serta (Maria Rabiatul Hariroh et al., 2022) membuktikan bahwa motivasi kerja mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Namun demikian, penelitian yang secara spesifik mengkaji peran motivasi sebagai variabel mediasi pada karyawan Generasi Z yang bekerja sambil menempuh pendidikan tinggi masih relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki kebaruan dengan memfokuskan pada karakteristik karyawan Generasi Z yang menghadapi tekanan ganda antara tuntutan akademik dan pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) apakah stres kerja berpengaruh terhadap motivasi karyawan Generasi Z, (2) apakah beban kerja berpengaruh terhadap motivasi karyawan Generasi Z, (3) apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Generasi Z, (4) apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Generasi Z, (5) apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Generasi Z, (6) apakah motivasi memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan Generasi Z, dan (7) apakah motivasi memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan Generasi Z.

Sejalan dengan rumusan masalah tersebut, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap motivasi dan kinerja karyawan Generasi Z, serta menguji peran motivasi kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara stres kerja, beban kerja, dan kinerja karyawan Generasi Z.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel melalui pengolahan data secara statistik. Metode kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan data berbentuk angka yang dianalisis guna memperoleh kesimpulan penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara daring menggunakan Google Form agar responden dapat mengisi dengan mudah dan efisien. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas stres kerja (X_1) dan beban kerja (X_2) sebagai variabel independen, kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen, serta motivasi (Z) sebagai variabel mediasi.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian ini menggambarkan hubungan antara stres kerja dan beban kerja sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen, dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Model ini menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja tidak hanya berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan, tetapi juga berpengaruh secara tidak langsung melalui motivasi kerja. Kerangka konseptual ini disusun berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu yang relevan, serta menjadi dasar dalam pengujian hipotesis penelitian menggunakan metode PLS-SEM.

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan Generasi Z yang bekerja sambil menempuh pendidikan di perguruan tinggi wilayah Kota Surabaya, baik negeri maupun swasta. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling dengan kriteria mahasiswa aktif Generasi Z berusia 17-28 tahun, sedang menempuh pendidikan di Surabaya, serta bekerja secara part-time atau full-time. Penentuan jumlah sampel mengacu pada ketentuan (Hair, et al, 2019) PLS-SEM, yaitu minimal 5-10 kali jumlah indikator. Dengan 17 indikator, jumlah sampel minimal $17 \times 5 = 85$ responden, namun penelitian ini berhasil memperoleh 120 responden yang memenuhi kriteria sehingga seluruh data digunakan sebagai sampel penelitian.

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini meliputi stres kerja sebagai tekanan psikologis akibat tuntutan pekerjaan, beban kerja sebagai jumlah tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu, motivasi kerja sebagai dorongan internal yang mengarahkan perilaku kerja, serta kinerja karyawan sebagai hasil kerja yang dicapai dari segi kualitas dan kuantitas.

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif yang bersumber dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui kuesioner yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel dan diukur menggunakan skala Likert lima poin, sedangkan data sekunder diperoleh dari buku teks dan jurnal ilmiah yang relevan. Teknik analisis data menggunakan (PLS-SEM) dengan bantuan SmartPLS versi 4, untuk mengevaluasi model pengukuran dan model struktural, serta menguji hipotesis berdasarkan nilai koefisien jalur, t-statistic, dan p-value pada tingkat signifikansi 0,05, termasuk pengujian peran motivasi kerja sebagai variabel mediasi.

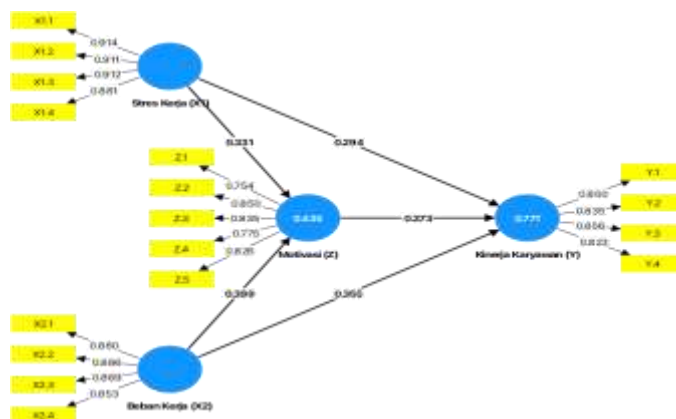
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bagian hasil penelitian ini disusun untuk menjawab tujuan penelitian, yaitu menganalisis pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap motivasi dan kinerja karyawan Generasi Z, serta menguji peran motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Analisis data dilakukan menggunakan metode (PLS-SEM) dengan bantuan aplikasi

SmartPLS versi 4, sehingga hasil penelitian mencakup evaluasi model pengukuran dan model struktural sesuai dengan tahapan analisis yang telah dijelaskan pada metode penelitian.

Hasil analisis deskriptif dalam penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia, asal universitas, status pekerjaan, dan jenis kelamin. Berdasarkan hasil pengolahan data dari 120 responden, seluruh responden berada pada rentang usia 17-28 tahun, yang menunjukkan bahwa keseluruhan sampel termasuk dalam kategori Generasi Z sesuai dengan kriteria penelitian. Dari sisi asal universitas, mayoritas responden berasal dari Universitas Wijaya Kusuma Surabaya, diikuti oleh Universitas Negeri Surabaya dan Universitas Airlangga, sementara responden dari perguruan tinggi lainnya tersebar dalam jumlah yang lebih kecil. Berdasarkan status pekerjaan, sebagian besar responden bekerja secara part-time, sedangkan sisanya bekerja full-time, yang menunjukkan bahwa mayoritas responden masih berada pada tahap pendidikan dengan kebutuhan fleksibilitas waktu kerja. Selain itu, karakteristik berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa responden perempuan lebih dominan dibandingkan laki-laki. Secara keseluruhan, karakteristik responden mencerminkan profil mahasiswa pekerja Generasi Z di wilayah Surabaya yang menjalani peran ganda sebagai pelajar dan pekerja.

Uji validitas konvergen dilakukan untuk menilai sejauh mana indikator reflektif mampu merepresentasikan variabel laten yang diukur. Pengujian ini dilihat dari tingkat korelasi antara indikator dengan konstraknya melalui nilai outer loading yang dihasilkan dari analisis algoritma menggunakan aplikasi SmartPLS versi 4. Suatu indikator dinyatakan memiliki validitas konvergen yang baik apabila nilai loading factor lebih besar dari 0,70, yang menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara indikator reflektif dan variabel laten (Ghozali, 2021).



Gambar 2. Model Struktural Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi

Hasil analisis data menggunakan aplikasi SmartPLS versi 4 ditunjukkan pada gambar di atas. Nilai outer loading yang merepresentasikan hubungan antara indikator dengan konstruk laten seluruhnya berada di atas batas minimum 0,70. Dengan demikian, seluruh indikator dinyatakan valid dan tidak terdapat indikator yang harus dikeluarkan dari model, karena masing-masing variabel laten memiliki tingkat korelasi yang kuat dengan konstraknya.

Tabel 1.

**Hasil Cross Loading Variabel Stres Kerja (X1), Beban Kerja (X2), Motivasi (Z),
 Kinerja Karyawan (Y)**

Indikator	(X2)	(Y)	(Z)	(X1)
X1.1	0.595	0.699	0.548	0.914
X1.2	0.537	0.671	0.531	0.911
X1.3	0.600	0.665	0.487	0.912
X1.4	0.555	0.623	0.542	0.881
X2.1	0.880	0.650	0.595	0.582
X2.2	0.886	0.727	0.581	0.535
X2.3	0.869	0.705	0.498	0.623
X2.4	0.853	0.578	0.425	0.452
Y.1	0.705	0.850	0.646	0.639
Y.2	0.623	0.835	0.592	0.619
Y.3	0.622	0.856	0.695	0.614
Y.4	0.627	0.823	0.619	0.600
Z.1	0.448	0.546	0.754	0.522
Z.2	0.454	0.592	0.850	0.403
Z.3	0.504	0.704	0.835	0.495
Z.4	0.608	0.639	0.775	0.533
Z.5	0.411	0.561	0.826	0.377

Hasil pengujian discriminant validity yang ditunjukkan melalui nilai cross loading memperlihatkan bahwa setiap indikator memiliki korelasi tertinggi dari nilai minimum 0,70 pada konstruk yang diukur dibandingkan dengan konstruk lainnya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria discriminant validity dan mampu merepresentasikan masing-masing variabel secara tepat.

Tabel 2.
Hasil Uji Realibity dan Validity

Indikator	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
(X2)	0.895	0.902	0.927	0.760
(Y)	0.862	0.863	0.906	0.707
(Z)	0.868	0.871	0.904	0.654
(X1)	0.926	0.927	0.947	0.818

Berdasarkan hasil pengujian validitas dan reliabilitas, seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid dan reliabel. Hal ini dibuktikan dengan nilai composite reliability dan Cronbach's alpha yang melebihi 0,70 serta nilai Average Variance Extracted (AVE) di atas 0,50 pada variabel stres kerja (X1), beban kerja (X2), motivasi (Z), dan kinerja karyawan (Y). Dengan demikian, seluruh item pernyataan layak digunakan dalam analisis selanjutnya.

Tabel 3.
R-Square

	R-square	R-square adjusted
(Y)	0.771	0.765
(Z)	0.435	0.425

Hasil analisis model struktural menunjukkan bahwa nilai R-square pada konstruk Motivasi (Z) sebesar 0,435, yang mengindikasikan bahwa Stres Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) mampu menjelaskan 43,5% variasi Motivasi, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Sementara itu, nilai R-square pada konstruk Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,771, yang berarti bahwa Stres Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan Motivasi (Z) secara simultan menjelaskan 77,1% variasi Kinerja Karyawan. Nilai Adjusted R-square yang relatif mendekati R-square menunjukkan stabilitas model, dengan kategori kemampuan prediktif sedang pada Motivasi dan kuat pada Kinerja Karyawan, sehingga model penelitian ini dinilai memiliki daya prediksi yang baik.

Tabel 4.
Hasil Uji Path Coefficient Pengaruh Secara Langsung

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
(X2) -> (Y)	0.355	0.347	0.100	3.534	0.000
(X2) -> (Z)	0.399	0.403	0.137	2.901	0.004
(Z) -> (Y)	0.373	0.375	0.097	3.821	0.000
(X1) -> (Y)	0.294	0.293	0.101	2.919	0.004
(X1) -> (Z)	0.331	0.334	0.124	2.665	0.008

Pengujian pengaruh langsung dilakukan untuk menjawab tujuan penelitian terkait pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap motivasi dan kinerja karyawan Generasi Z. Berdasarkan hasil analisis jalur (path analysis) pengaruh langsung, diperoleh temuan mengenai hubungan langsung antarvariabel dalam penelitian ini. Hasil pengujian pertama menunjukkan bahwa stres kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi (Z). Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur sebesar 0,331, dengan nilai T-statistic sebesar 2,665 (> 1,96) dan P-values sebesar 0,008 (< 0,05). Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) dinyatakan diterima, yang mengindikasikan bahwa tingkat stres kerja tertentu dapat memengaruhi dorongan motivasi karyawan Generasi Z dalam menjalankan pekerjaannya.

Selanjutnya, hasil pengujian menunjukkan bahwa beban kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi (Z). Nilai koefisien jalur yang diperoleh sebesar 0,399, dengan T-statistic sebesar 2,901 (> 1,96) dan P-values sebesar 0,004 (< 0,05). Berdasarkan kriteria pengujian hipotesis, hipotesis kedua (H2) dinyatakan diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa besarnya beban kerja yang diterima karyawan dapat mendorong munculnya motivasi kerja dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Pengujian berikutnya memperlihatkan bahwa motivasi kerja (Z) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,373, serta T-statistic sebesar 3,821 (> 1,96) dan P-values sebesar 0,000 (< 0,05). Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) dinyatakan diterima, yang menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan Generasi Z.

Selain itu, hasil analisis juga menunjukkan bahwa stres kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien jalur sebesar 0,294,

didukung oleh T-statistic sebesar 2,919 ($> 1,96$) dan P-values sebesar 0,004 ($< 0,05$), mengindikasikan bahwa hipotesis keempat (H4) dapat diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat stres kerja yang dialami karyawan memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja yang dihasilkan.

Terakhir, hasil pengujian menunjukkan bahwa beban kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur sebesar 0,355, dengan T-statistic sebesar 3,534 ($> 1,96$) dan P-values sebesar 0,000 ($< 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis kelima (H5) dinyatakan diterima, yang berarti bahwa beban kerja memiliki peran penting dalam memengaruhi kinerja karyawan Generasi Z.

Tabel 5.
Hasil Uji Path Coefficient Pengaruh Tidak Langsung

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
(X1) -> (Z) -> (Y)	0.123	0.127	0.060	2.054	0.040
(X2) -> (Z) -> (Y)	0.148	0.154	0.074	1.993	0.046

Selanjutnya, pengujian pengaruh tidak langsung dilakukan untuk menjawab tujuan penelitian terkait peran motivasi kerja dalam memediasi pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Generasi Z. Berdasarkan hasil analisis jalur (path analysis) pengaruh tidak langsung dapat diketahui bahwa stres kerja (X1) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi (Z). Temuan ini didukung oleh hasil analisis jalur (path analysis) yang menunjukkan adanya koefisien jalur tidak langsung bernilai positif, sehingga menandakan bahwa motivasi mampu menjadi perantara dalam hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan. Nilai P-values yang berada di bawah 0,05 serta T-Statistic yang melebihi 1,96 menunjukkan bahwa pengaruh tersebut signifikan secara statistik. Mengacu pada kriteria pengujian hipotesis yang dikemukakan oleh Hair et al. (2019), hasil ini memenuhi syarat penerimaan hipotesis, sehingga hipotesis pertama (H6) dapat dinyatakan diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa tingkat stres kerja yang dialami karyawan tidak secara langsung selalu menurunkan kinerja, selama karyawan memiliki motivasi kerja yang cukup kuat untuk tetap menyelesaikan tugas secara optimal. Hal ini sejalan dengan pendapat Robbins dan Judge (2017) yang menyatakan bahwa motivasi mampu membantu individu menghadapi tekanan kerja sehingga kinerja tetap terjaga.

Terakhir, hasil pengujian menunjukkan bahwa beban kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi (Z). Dari hasil pengolahan data, diperoleh nilai koefisien jalur tidak langsung yang menunjukkan adanya hubungan antara beban kerja dan kinerja dengan motivasi sebagai variabel intervening. Nilai P-values $< 0,05$ dan T-Statistic $> 1,96$ menunjukkan bahwa pengaruh tersebut signifikan, sehingga hipotesis kedua (H7) dinyatakan diterima sesuai dengan kriteria pengujian yang dikemukakan oleh Ghozali dan Latan (2015). Temuan ini menunjukkan bahwa beban kerja yang diterima karyawan dapat mendorong munculnya motivasi tertentu, baik dalam bentuk dorongan untuk mencapai target maupun tanggung jawab terhadap pekerjaan, yang selanjutnya berdampak pada peningkatan kinerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian oleh Putra dan Wibowo (2020) yang menyatakan bahwa beban kerja yang dikelola secara tepat dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa seluruh tujuan penelitian telah tercapai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja memiliki peran penting dalam memengaruhi motivasi dan kinerja karyawan Generasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, yang mengindikasikan bahwa tekanan dan tuntutan pekerjaan yang dihadapi karyawan Generasi Z mampu memengaruhi dorongan internal mereka dalam menjalankan pekerjaan. Selain itu, motivasi juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi motivasi yang dimiliki, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Penelitian ini juga menemukan bahwa stres kerja dan beban kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat tekanan dan jumlah beban tugas yang diterima karyawan dapat memengaruhi hasil kerja yang dicapai, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Lebih lanjut, hasil pengujian pengaruh tidak langsung membuktikan bahwa motivasi mampu memediasi pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya motivasi kerja yang memadai, dampak negatif dari stres dan beban kerja dapat dikelola sehingga karyawan tetap mampu menunjukkan kinerja yang optimal.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa motivasi memiliki peran strategis sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara stres kerja, beban kerja, dan kinerja karyawan Generasi Z. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan pengelolaan stres dan beban kerja secara proporsional serta menciptakan lingkungan kerja yang mampu meningkatkan motivasi, khususnya bagi karyawan Generasi Z yang menjalani peran ganda sebagai pekerja dan mahasiswa, agar kinerja yang dihasilkan dapat tetap terjaga secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Y., Tewel, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado The Effect Of Work Stress, Workload, And Work Environment On Employee Performance At Pt. Fif Group Manado. In *Pengaruh... 2811 Jurnal Emba* (Vol. 7, Issue 3).
- Ayu Kade Rachmawati, I. K., Fiko Farlis, M., Fara Dina, M., Tati Sumarti Bisri, M., Farida Idayati, M., Msa Debi Eka Putri, S., Edi Harapan, M., Tegowati, Mp., Dr Risci Intan Parmita Siti Nurdiah, M., Ganjar Winata Martoatmodjo, Ms., Yayah Atmajawati, Mp., Agustin Riyan Pratiwi, Ms., Erna Ningsih Mokodongan, Ms., Lustono, Ms., & Editor, M. (2024). *Manajemen Konflik & Stres Kerja*.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). *The "What" And "Why" Of Goal Pursuits: Human Needs And The Self-Determination Of Behavior*.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program Smartpls 3.0 (Edisi Ke-2)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2019). *A Primer On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (Pls-Sem) (2nd Ed.)*. Thousand Oaks, Ca: Sage Publications.
- Khaeruman, Marnisah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Hj. Yuary, Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, Hj. N., Natan, N., Wiadayanto, M. T., & Ismawati. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*.

- Maria Rabiatul Hariroh, F., Soleha, E., & Kosim, M. (2022). Analisis Mediasi Motivasi Kerja Pada Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Mediation Analysis Of Work Motivation On Workload On Employee Performance. *Bisnis Dan Kewirausahaan*, 2(1). <https://Journal.Sinov.Id/Index.Php/Jurimbik.Page33>
- Nining, A. S., Jaenab, & Wuladari. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bima. *Trending: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, 1(4), 392-405. <https://doi.org/10.30640/Trending.V1i4.1723>
- Paulina, A., Robinson, T., Sevti, S., & Manik, M. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Medan. In *Jrak T* (Vol. 8, Issue 1).
- Permana, I. M. H. A., Parwita, G. B. S., & Puspitawati, N. M. Dwi. (2024). *Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja, Dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Gen Z Di Kota Denpasar*. 5.
- Prensky, M. (2005). *Marc Prensky Teaching Digital Natives: Partnering For Real Learning Teaching Digital Natives: Partnering For Real Learning*.
- Pristyadi, B., & Santoso, M. R. E. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Pendidikan Dan Pelatihan Serta Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Di Rumaah Sakit Grha Husada*.
- Putra, A. R., & Wibowo, I. (2020). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(2), 123-134.
- Putri, A. S., & Suratman, A. (2024). *The Influence Of Work Stress And Work Environment On Employee Performance At Bareskrim Polres Kutai Timur Mediated By Work Motivation*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th Ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Triatmaja, I. D. R., & Nelwan, O. S. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Fif Group Manado Effect Of Workload, Work Stress And Motivation On Employee Performance Fif Group Manado. In *Lengkong 377 Jurnal Emba* (Vol. 10, Issue 3).
- Wayan Diah Kartika Sari, N., Agung Dharmanegara, I. B., Ayu Sita Laksmi, P., & Wayan Diah Kartika Sari, N. (2024). *The Role Of Work Motivation As A Mediator In The Influence Of Communication And Workload On Employee Performance At Warmadewa University*.
- Yunus, M. (N.D.). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Widhi Ariestianti Rocdianingrum Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (Stiesia) Surabaya*.