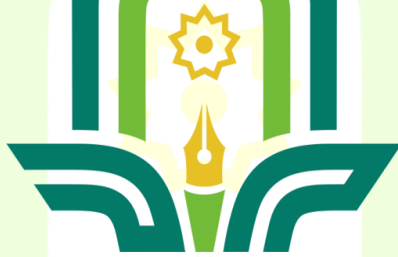


**PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENGALAMAN KERJA, DAN
BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
GENERASI Z DESA PANDANSARI KEC. WARUNGASEM
BATANG
SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (S.E)



Oleh:

FINA QOIF FIANA

NIM 4121119

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN**

2025

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENGALAMAN KERJA, DAN
BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
GENERASI Z DESA PANDANSARI KEC. WARUNGASEM
BATANG**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (S.E)



Oleh:

FINA QOIF FIANA

NIM 4121119

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN**

2025

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fina Qoif Fiana

NIM : 4121119

Judul Skripsi : **Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z Desa Pandansari Kec. Warungasem Batang**

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi ini adalah benar-benar hasil karya penulis, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah penulis sebutkan sumbernya. Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Pekalongan, 17 Oktober 2025

Yang Menyatakan,



Fina Qoif Fiana

NIM. 4121119

NOTA PEMBIMBING

Lamp. : 2 (dua) eksemplar

Hal : Naskah Skripsi Sdr. Fina Qoif Fiana

Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

c.q. Ketua Program Studi Ekonomi Syariah

PEKALONGAN

Assalamualaikum Wr. Wb.

Setelah diadakan penelitian dan perbaikan seperlunya, maka bersama ini saya kirimkan naskah skripsi Saudara/i:

Nama : **Fina Qoif Fiana**

NIM : **4121119**

Judul Skripsi : **Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z Desa Pandansari Kec. Warungasem Batang**

Naskah tersebut sudah memenuhi persyaratan untuk dapat segera dimunaqosahkan. Demikian nota pembimbing ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatiannya, saya sampaikan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Pekalongan, 17 Oktober 2025

Pembimbing,



Abdul Ghofar Saifudin, M.S.I

NIP. 198402222019031003



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Pahlawan KM 5 Rowolaku Kaje Pekalongan, Kab Pekalongan Kode Pos 51161
Website : www.febi.uingusdur.ac.id | email : febi.uingusdur@ac.id

P E N G E S A H A N

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN)
K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan mengesahkan skripsi Saudara/i:

Nama : **Fina Qoif Fiana**
NIM : **4121119**
Judul : **Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja dan
Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Generasi Z Desa Pandansari Kec. Warungasem
Batang**
Dosen Pembimbing : **Abdul Ghofar Saifudin, M.S.I**

Telah diujikan pada hari Jum'at tanggal 31 Oktober 2025 dan dinyatakan
LULUS serta diterima sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana
Ekonomi (S.E.).

Dewan Penguji,

Penguji I

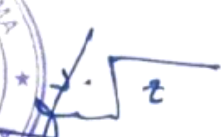
Penguji II


Farida Rohmah, S.Pd., M.Sc
NIP. 198801062019082002


Ina Muthmainah, M.Ak.
NIP 199203312019032007

Pekalongan, 7 November 2025
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

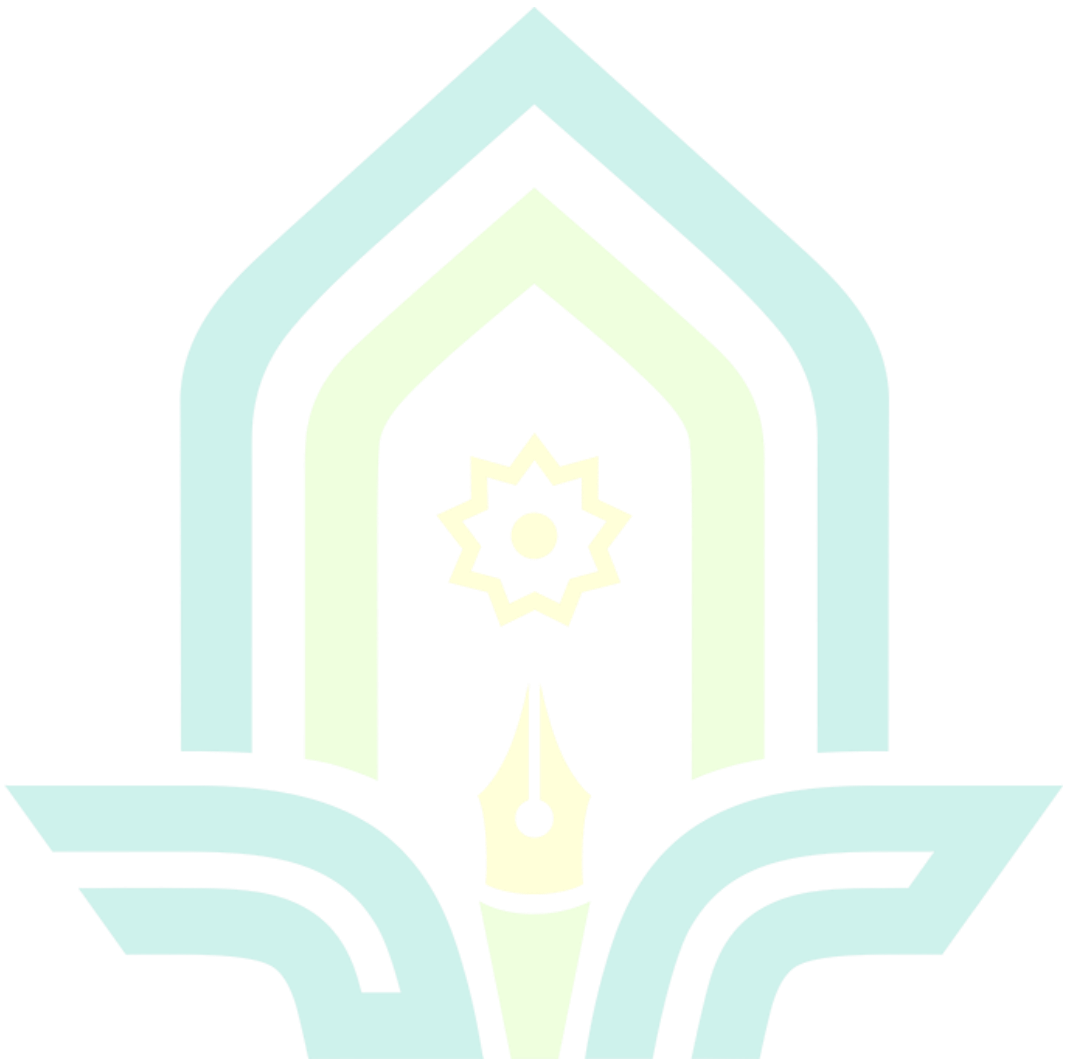



Dr. H. AM. Muh. Khafidz Ma'shum, M.Ag
NIP 197806162003121003

MOTTO

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(QS. Al-Baqarah: 286)



PERSEMBAHAN

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan limpahan nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Islam Negeri K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan. Penulis menyadari sepenuhnya atas segala keterbatasan dan banyaknya kekurangan-kekurangan yang harus diperbaiki dalam penulisan Skripsi ini. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan informasi dan manfaat bagi setiap orang yang membacanya, khususnya bagi dunia pendidikan. Dalam pembuatan Skripsi ini penulis banyak mendapatkan berbagai dukungan serta bantuan materil maupun non materil dari berbagai pihak. Berikut ini beberapa persembahan sebagai ucapan terima kasih dari penulis kepada pihak-pihak yang telah berperan dalam membantu terlaksananya penulisa Skripsi ini:

1. Kedua orang tua saya tercinta Ibu Muslikhah dan Bapak Hartanto yang selalu menjadi sumber kekuatan dan inspirasi dalam setiap langkah hidupku. Terima kasih atas doa yang tiada henti, pengorbanan yang tak terhingga, serta kasih sayang yang selalu menguatkan di saat suka maupun duka. Skripsi ini kupersembahkan sebagai wujud bakti dan kebanggaan, karena menjadi skripsi pertama dalam keluarga kita. Semoga setiap lembarannya menjadi hadiah kecil atas semua perjuangan dan kasih sayang yang kalian berikan sepanjang hidupku.
2. Alm. kakek dan nenek saya tercinta, Bapak Arifin dan Ibu Rokhanah yang telah meninggalkan begitu banyak pelajaran berharga, keteladanan, dan motivasi dalam hidupku. Meski raga tak lagi bersama, doa dan semangat kalian tetap hadir di setiap langkahku.
3. Tante saya Nur Diana, Nurul Aini, dan Fia Mu'afa yang telah memberikan semangat, doa dan dukungan selama proses penyusunan skripsi ini.
4. Almater saya Program Studi Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan. Terima kasih atas segala fasilitas, ilmu, dan pengalaman berharga yang diberikan selama masa perkuliahan.

5. Dosen Pembimbing skripsi saya, Bapak Abdul Ghofar Saifudin, M.S.I yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikirannya untuk membimbing, memberikan arahan, serta ilmu yang sangat berharga selama proses penyusunan skripsi ini.
6. Dosen Penasehat Akademik (DPA) saya, Bapak Aris Safi'I, M.E.I yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan dukungan selama masa studi saya.
7. Segenap warga dan perangkat Desa Pandansari yang telah memberikan kesempatan, dukungan, dan kerja sama selama proses penelitian ini berlangsung.
8. Teman-teman seperjuanganku, Rahma, Aina, Icha, Putri, Triana, Faida, dan Nia yang telah menjadi teman seperjalanan sejak langkah pertama di bangku perkuliahan hingga akhirnya sampai pada titik ini. Terima kasih atas tawa, dukungan, semangat, serta kebersamaan yang tak ternilai.
9. Diri saya sendiri yang telah melalui setiap langkah dengan penuh perjuangan. Terima kasih karena tidak berhenti meski jalan sering terasa berat, meski ada rasa ragu, lelah, bahkan ingin menyerah. Terima kasih telah memilih untuk tetap bertahan, berjuang, dan percaya bahwa setiap usaha tidak akan sia-sia. Skripsi ini adalah bukti bahwa semua lelah dan air mata terbayar dengan pencapaian indah pada akhirnya. Semoga pencapaian ini menjadi pengingat bahwa aku bisa menghadapi segala tantangan di masa depan, dan bahwa perjalanan ini baru awal dari langkah-langkah besar berikutnya.

ABSTRAK

FINA QOIF FIANA. Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Generasi Z Desa Pandansari Kec. Warungasem Batang.

Kinerja karyawan menjadi faktor penentu yang krusial bagi kesuksesan suatu organisasi. Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor termasuk disiplin kerja, pengalaman kerja, dan beban kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, pengalaman kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Generasi Z Desa Pandansari Kec. Warungasem Batang.

Jenis penelitian menggunakan *field research* atau penelitian lapangan dengan metode pendekatan kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*, dengan jumlah responden 84 orang. Dalam penelitian ini data diolah menggunakan *software* komputer IBM SPSS *statistic* 26.

Hasil penelitian menunjukkan secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, pengalaman kerja dan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Namun, secara simultan (uji f) ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai F hitung sebesar 16,608 dan signifikansi 0,000. Nilai Adjustrd R-Square sebesar 0,361 mengindikasikan bahwa 36,1% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh disiplin kerja, pengalaman kerja, dan beban kerja, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, Beban Kerja, Kinerja.

ABSTRACT

FINA QOIF FIANA. The Effect of Work Discipline, Work Experience, and Workload on Employee Performance In Generation Z Of Pandansari Village Warungasem District Batang.

Employee performance is a crucial determining factor for the success of an organization. Performance is influenced by several factors, including work discipline, work experience, and workload. This study aims to analyze the influence of work discipline, work experience, and workload on the performance of Generation Z employees in Pandansari Village, Warungasem District, Batang.

This study used field research with a quantitative approach. The data source used in this study was primary data. Sampling in this study used purposive sampling, with a total of 84 respondents. In this study, data was processed using IBM SPSS Statistics 26 computer software.

The results of the study show that partially (t-test), work discipline does not have a significant effect on performance, while work experience and workload have a negative and significant effect on performance. However, simultaneously (F test), the three variables have a significant effect on performance with a calculated F value of 16.608 and a significance of 0.000. The Adjusted R-Square value of 0.361 indicates that 36,1% of employee performance variation can be explained by work discipline, work experience, and workload, while the rest is influenced by factors outside this study.

Keywords: *Work Discipline, Work Experience, Workload, Performance.*

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya sampaikan kepada Allah SWT, karena atas berkat dan rahmat Nya saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Ekonomi Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan. Saya menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, saya sampaikan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Zaenal Mustakim, M.Ag., selaku Rektor UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan
2. Dr. H. AM. Muh. Khafidz Ma'shum, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan
3. Dr. Kuat Ismanto, M.Ag., selaku Wakil Dekan bidang Akademik dan Kelembagaan FEBI UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan
4. M. Aris Syafi'i, M.E.I., selaku Ketua Program Studi Ekonomi Syariah UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan, serta selaku Dosen Pembimbing Akademik (DPA)
5. Happy Sista Devi, M.M., selaku Sekretaris Jurusan Ekonomi Syariah UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan
6. Abdul Ghofar Saifudin, M.S.I selaku Dosen Pembimbing Skripsi
7. Orang tua dan keluarga saya yang telah memberikan bantuan dukungan material dan moral
8. Sahabat yang telah banyak membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata, saya berharap Allah SWT berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Pekalongan, 17 Oktober 2025

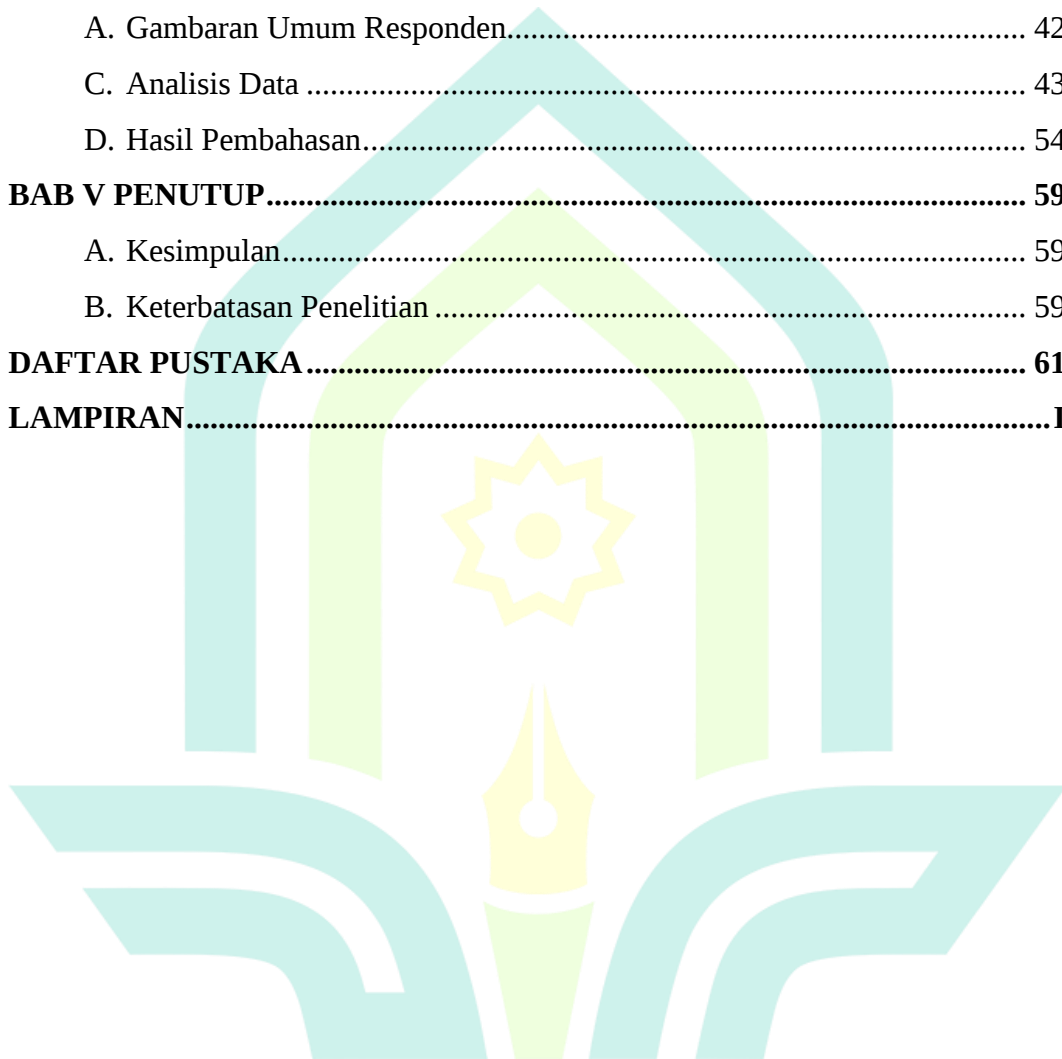


Fina Qoif Fiana

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA.....	ii
NOTA PEMBIMBING	iii
PENGESAHAN	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN.....	vi
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
TRANSLITERASI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian.....	7
D. Sistematika Pembahasan	8
BAB II LANDASAN TEORI	10
A. Landasan Teori	10
B. Telaah Pustaka.....	19
C. Kerangka Berpikir	25
D. Hipotesis.....	26
BAB III METODE PENELITIAN	29
A. Jenis Penelitian	29
B. Pendekatan Penelitian.....	29
C. Setting Penelitian.....	30

D. Populasi dan Sampel Penelitian	30
E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	32
F. Sumber Data	33
G. Teknik Pengumpulan Data	33
H. Metode Analisis Data	37
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	42
A. Gambaran Umum Responden.....	42
C. Analisis Data	43
D. Hasil Pembahasan.....	54
BAB V PENUTUP.....	59
A. Kesimpulan.....	59
B. Keterbatasan Penelitian	59
DAFTAR PUSTAKA.....	61
LAMPIRAN.....	I



TRANSLITERASI

Pedoman transliterasi yang digunakan dalam penulisan buku ini adalah hasil Putusan Bersama Menteri Agama Republik Indonesia No. 158 tahun 1987 dan Menteri Pendidikan dan kebudayaan Republik Indonesia No. 0543b/U/1987. Transliterasi tersebut digunakan untuk menulis kata-kata Arab yang dipandang belum diserap ke dalam bahasa Indonesia. Kata-kata Arab yang sudah diserap ke dalam bahasa Indonesia sebagaimana terlihat dalam Kamus Linguistik atau Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). Secara garis besar pedoman transliterasi itu adalah sebagai berikut.

1. Konsonan

Fonemkonsonan Bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab di lambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian di lambangkan dengan tanda dan sebagian lagi dengan huruf dan tanda sekaligus. Di bawah ini daftar huruf arab dan transliterasinya dengan huruf Latin :

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	ṣ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha

د	Dal	D	De
ذ	Zal	Ẓ	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Sad	Ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Dad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ta	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	Ain	’	koma terbalik (di atas)
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	’	Apostrof

ي	Ya	Y	Ye
---	----	---	----

2. Vokal

Vokal Tunggal	Vokal Rangkap	Vokal Panjang
أ = a		أ = ā
إ = i	أَي = ai	إِي = ī
أ = u	أَوْ = au	أُ = ū

3. Ta marbutah

Ta marbutah hidup dilambangkan dengan /t/. Contoh:

مرأة جميلة ditulis *mar'atun jamīlah*

Ta marbutah mati dilambangkan dengan /h/. Contoh:

فاطمة ditulis *fāṭimah*

4. Syaddad (tasydid, geminasi)

Syaddah atau tasydid yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tasydid, dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu. Contoh:

ربنا ditulis *rabbānā*

البرر ditulis *al-birr*

5. Kata sandang (artikel)

Kata sandang dalam tulisan arab dilambangkan dengan huruf yaitu ال namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah dan kata sandang yang diikuti huruf qomariyah.

1. Kata sandang yang diikuti oleh huruf Syamsiyah Kata sandang yang diikuti huruf syamsiyah ditransliterasikan dengan bunyinya, yaitu huruf/1/diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

2. Kata sandang yang diikuti dengan huruf qomariyah Kata sandang yang diikuti oleh huruf qomariyah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.
3. Baik huruf Syamsiyah dan Qomariyah kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dibandingkan dengan tanda sempang.

Contoh:

الشمس	ditulis	<i>asy-syamsu</i>
الرجل	ditulis	<i>ar-rajulu</i>
السيدة	ditulis	<i>as-sayyidah</i>

Kata sandang yang diikuti oleh “huruf qamariyah” ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu /l/ diikuti terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang. Contoh:

القمر	ditulis	<i>al-qamar</i>
البدیع	ditulis	<i>al-badī'</i>
الجلال	ditulis	<i>al-jalāl</i>

6. Huruf Hamzah

Hamzah yang berada di awal kata tidak ditransliterasikan. Akan tetapi, jika hamzah tersebut berada di tengah kata atau di akhir kata, huruf hamzah itu ditransliterasikan dengan apostof /'/. Contoh:

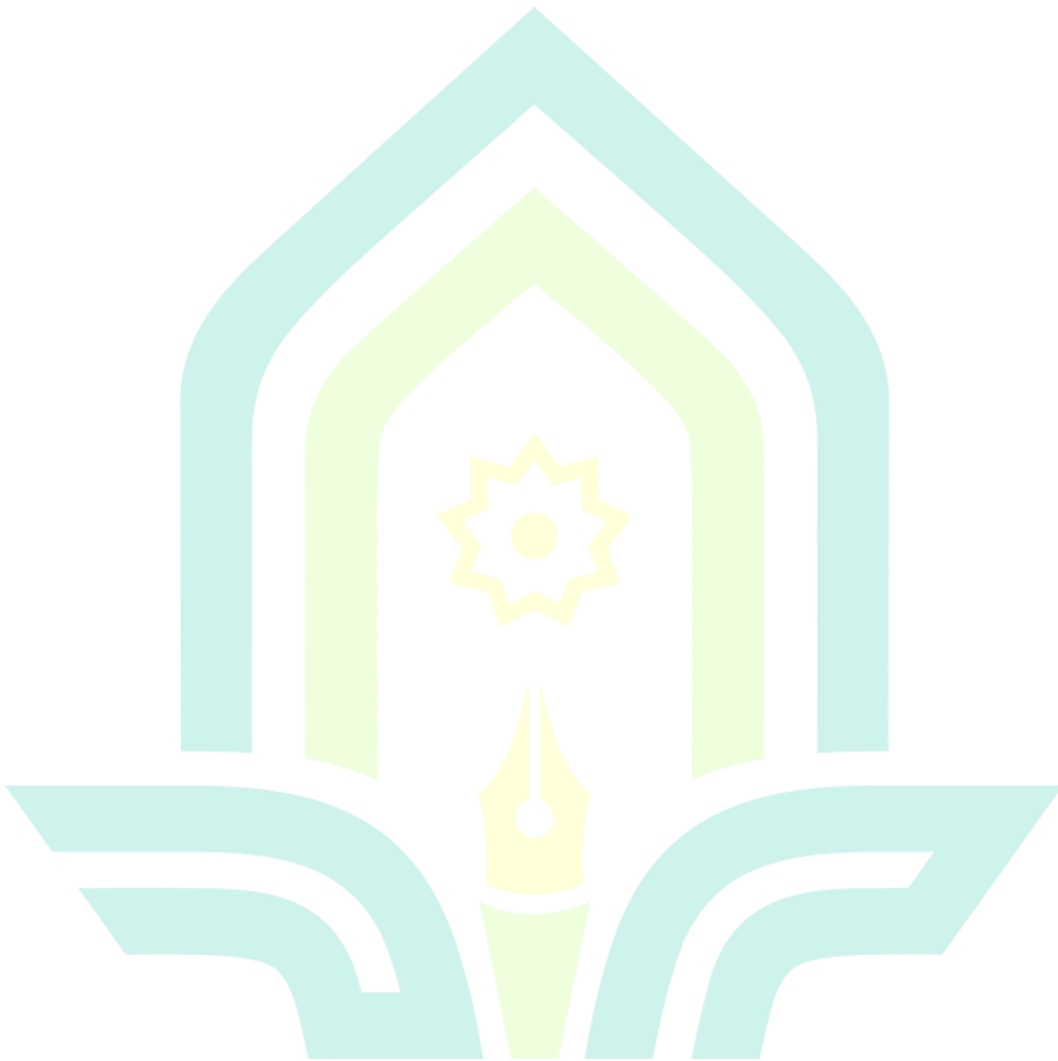
أمرت	ditulis	<i>umirtu</i>
شيء	ditulis	<i>syai`un</i>

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	22
Tabel 3. 1 Skala Likert	35
Tabel 3. 2 Variabel Penelitian dan Instrumen Penelitian	36
Tabel 4. 1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	44
Tabel 4. 2 Data Responden Berdasarkan Usia	45
Tabel 4. 3 Hasil Kuesioner Variabel Disiplin Kerja	45
Tabel 4. 4 Hasil Kuesioner Variabel Pengalaman Kerja.....	46
Tabel 4. 5 Hasil Kuesioner Variabel Beban Kerja	47
Tabel 4. 6 Hasil Kuesioner Variabel Kinerja	47
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas.....	49
Tabel 4. 8 Hasil Uji Realiabilitas	50
Tabel 4. 9 Hasil Uji Normalitas	51
Tabel 4. 10 Hasil Uji Multikolinearitas.....	52
Tabel 4. 11 Hasil Uji Heteroskedastisitas	52
Tabel 4. 12 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	53
Tabel 4. 13 Hasil Uji T.....	55
Tabel 4. 14 Hasil Uji F.....	57
Tabel 4. 15 Hasil Uji Koefisien Determinasi	57

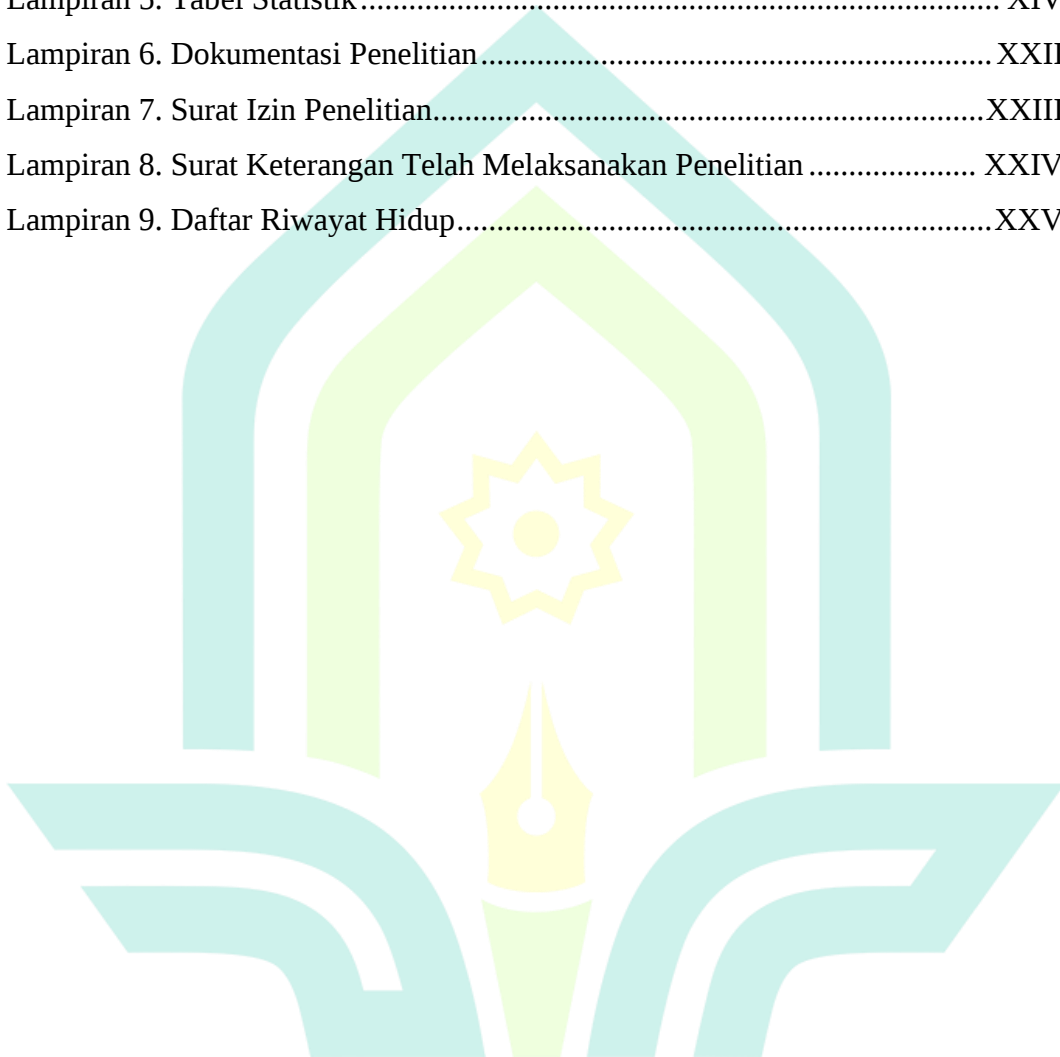
DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Alasan Gen Z Mengundurkan Diri Dari Tempat Kerja.....	3
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	27



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	I
Lampiran 2. Tabulasi data.....	V
Lampiran 3. Hasil Output SPSS.....	VIII
Lampiran 4. Uji Instrumen.....	XIII
Lampiran 5. Tabel Statistik.....	XIV
Lampiran 6. Dokumentasi Penelitian.....	XXII
Lampiran 7. Surat Izin Penelitian.....	XXIII
Lampiran 8. Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian	XXIV
Lampiran 9. Daftar Riwayat Hidup.....	XXV



BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja karyawan telah menjadi faktor penentu yang krusial bagi kesuksesan global suatu organisasi di era Industri 4.0 dan pasca pandemi COVID-19 ini. Kinerja karyawan global mencakup berbagai faktor salah satunya keterlibatan karyawan. Gallup melaporkan bahwa pada tahun 2024, persentase karyawan yang terlibat secara global turun dari 23% menjadi 21%. Penurunan tersebut setara dengan penurunan yang terjadi selama tahun 2020 akibat pembatasan wilayah (*lockdown*) akibat COVID-19 dan perintah untuk tetap di rumah (Gallup, 2025). Di Indonesia, *ASEAN Studies* mencatat tingkat produktivitas tenaga kerja Indonesia rendah. Ini terlihat dari angka PDB per tenaga kerja yang hanya US\$ 23,87 ribu. Angkanya lebih rendah daripada rata-rata ASEAN yang mencapai US\$ 24,27 ribu per tenaga kerja (Fika, 2025).

Fenomena ini semakin kompleks dengan munculnya Generasi Z (lahir 1997-2012) sebagai penerus tenaga kerja utama. Badan Pusat Statistik (BPS) melaporkan bahwa dengan 74,93 juta anggota, atau 27,94 persen dari total populasi negara, Generasi Z (Gen Z) saat ini merupakan kelompok demografis terbesar di Indonesia (A'yun, 2025). Dibandingkan dengan generasi sebelumnya, generasi ini memiliki ciri khas yang menonjol, yaitu mengutamakan fleksibilitas di tempat kerja, lebih mahir dalam teknologi, dan memiliki standar tinggi baik dalam hal keseimbangan kerja-kehidupan maupun kemajuan karier. Untuk dapat memanfaatkan potensi karyawan Generasi Z

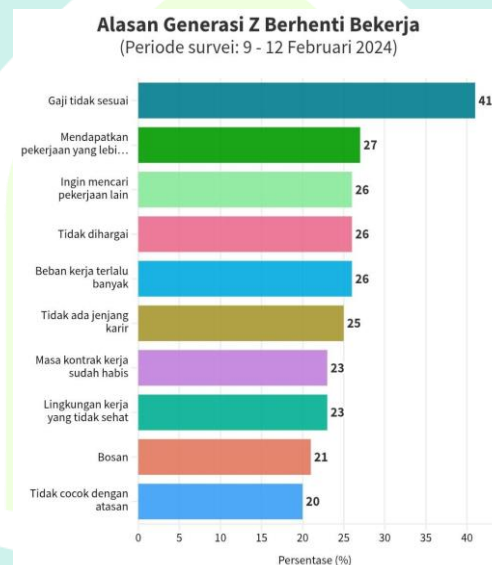
secara optimal, perusahaan harus memahami faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja mereka (Ramli et al., 2025).

Kinerja seorang karyawan merupakan hasil dari upaya mereka baik dari segi kuantitas maupun kualitas (Hatidah & Indriansyah, 2023). Menurut pandangan Islam, kinerja merupakan salah satu aktivitas dan sarana hidup yang penting dalam interaksi sosial. Bahkan bekerja, sebagaimana dianjurkan oleh agama, sering digunakan sebagai ukuran untuk mengevaluasi individu (Syafrizal, 2019). Kinerja dipengaruhi oleh sejumlah faktor, termasuk disiplin kerja. Disiplin kerja mencakup sikap kepatuhan terhadap peraturan dan tanggung jawab yang diberikan. Karyawan yang disiplin cenderung memiliki kinerja yang baik, sedangkan rendahnya disiplin dapat menurunkan kinerja (Pranomo & Putih, 2023). Diharapkan semua pekerjaan akan berjalan dengan efisien dan disiplin. Semangat kerja yang tinggi merupakan hasil dari disiplin yang tinggi. Baik kuantitas maupun kualitas pekerjaan meningkat, dan pekerjaan selesai tepat waktu (Gaol et al., 2023).

Faktor lain yang berpengaruh adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja merupakan hal mengenai ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang sudah ditempuh seseorang sehingga memahami tugas-tugas dalam pekerjaannya dan sudah terlaksana dengan baik (Parwita et al., 2023). Semakin besar pengalaman kerja seseorang, semakin kompeten dan mampu ia melaksanakan tugasnya (Tauwi, 2024). Karyawan yang memiliki pengalaman tinggi dapat menumbuhkan kerja sama dalam proses pembelajaran dimana

dengan hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan (Santoso, 2017).

Beban kerja merupakan faktor penting lainnya yang memengaruhi kinerja. Beban kerja yang berlebihan dapat mengurangi kinerja hingga 30%, sedangkan beban kerja yang seimbang dapat meningkatkan kinerja hingga 22% (Fani & Permana, 2024). Survei global tahun 2023 menunjukkan bahwa beban kerja merupakan sumber utama stres yang menurunkan kualitas kerja karyawan (M. R. Pratama & Susilowati, 2024).



Gambar 1.1 Alasan Gen Z Mengundurkan Diri Dari Tempat Kerja

Sumber: *Dataindonesia.id*

Berdasarkan gambar diatas 26% generasi Z meninggalkan pekerjaannya karena beban kerja yang terlalu banyak. Hal tersebut mengindikasikan bahwa terdapat keterkaitan antara tingginya beban kerja dengan penurunan kinerja. Beban kerja yang berlebihan tidak hanya menimbulkan stres dan kelelahan, tetapi juga berdampak negatif pada produktivitas dan kualitas kerja individu. Akibatnya, generasi Z merasa tidak mampu memenuhi tuntutan pekerjaan

secara optimal, sehingga memutuskan untuk keluar dari pekerjaannya demi mencari kondisi kerja yang lebih seimbang dan mendukung kesejahteraan mereka.

Namun, hasil penelitian terdahulu tentang pengaruh disiplin kerja, pengalaman kerja, dan beban kerja terhadap kinerja masih beragam dan belum konsisten. Beberapa studi menunjukkan pengaruh positif, sementara yang lain tidak menemukan hubungan signifikan. Hasil studi Sri Hardianti dan Rizka Wahyuni Amelia menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Hardianti & Amelia, 2023). Sebaliknya, hasil penelitian Hendy Tannady, Joseph MJ Renwarin, Arief Nuryana, Mudasetia, Nawiyah, Fahrina Mustafa, Ilham, dan Richard Andreas Palilingan menunjukkan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Tannady et al., 2022).

Pada variabel pengalaman kerja hasil studi penelitian Ketut Edy Wirawan, I Wayan Bagia, dan Gede Putu Agus Jana Susila menjelaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh pengalaman kerja (Wirawan et al., 20119). Disisi lain hasil studi penelitian Elsa M. Kereh, Victor P. Lengkong, dan Farlane S. Rumokoy menunjukkan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh pada kinerja karyawan (Kereh et al., 2018).

Pada variabel beban kerja hasil studi penelitian Ayu Rahmawati & Widhi Wicaksono menguraikan bagaimana kinerja karyawan dipengaruhi oleh beban kerja (Rahmawati & Wicaksono, 2025). Sebaliknya, penelitian yang dilakukan Imam Pratama & Yunita Fitri Wahyuningtyas menyatakan bahwa beban kerja tidak memengaruhi hasil kinerja karyawan (I. Pratama & Wayunintyas, 2021).

Generasi Z lahir antara tahun 1997 - 2012, berada di antara Generasi X dan Generasi Y. Karena Generasi Z lahir dan dibesarkan di era kemajuan teknologi, mereka terbiasa menggunakan berbagai teknologi untuk mempermudah dan memperkaya kehidupan mereka. Akibatnya, mereka umumnya mahir dalam teknologi dan dengan mudah mengadopsi teknologi baru, yang dapat membantu mereka dalam upaya profesional mereka (Anggraini et al., 2023). Penelitian ini secara khusus memfokuskan pada Generasi Z karena karakteristiknya yang unik, seperti adaptif terhadap teknologi, kreatif, dan memiliki cara pandang kerja yang berbeda dari generasi sebelumnya. Memahami karakteristik ini penting untuk pengelolaan tenaga kerja di desa agar kinerja mereka dapat dimaksimalkan dan mendorong pembangunan ekonomi desa melalui kinerja yang optimal. Namun, tanpa pemahaman mendalam tentang bagaimana disiplin kerja, pengalaman kerja, dan beban kerja memengaruhi kinerja mereka, upaya pembangunan desa berisiko terhambat.

Desa Pandansari adalah desa yang berlokasi di Kecamatan Warungasem Kabupaten Batang. Desa Pandansari mempunyai 6 dusun, 13 RT dan 4 RW. Penduduk Desa Pandansari berjumlah 3,963 jiwa dengan 1,083 jiwa merupakan Generasi Z (Badan Pusat Statistik Kabupaten Batang, 2024).

Sebagai langkah awal sebelum melakukan penelitian, peneliti melaksanakan pra-survei terhadap 30 orang karyawan Generasi Z Desa Pandansari. Pra-survei dilakukan melalui wawancara singkat dengan beberapa responden yang dipilih secara acak. Dengan responden meliputi Nela, Laili,

Zizah, Nafira, Harun, Astia, Elak, Luluk, Sofi, Cintya, Lisa, Dwi, Ratno, Alul, Erpan, Lutfi, Eka, Aldi, Mahrus, Hendra, Fiki, Burhan, Ami, Eka, Ilmi, Esa, Dara, Riski, Miranti, dan Ilham.

Berdasarkan hasil pra-survei tersebut, 10 atau 33% responden mengaku masih kesulitan menjaga kedisiplinan waktu dan konsistensi dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini disebabkan oleh kecenderungan Generasi Z yang menyukai fleksibilitas dalam bekerja, sehingga mereka kurang nyaman dengan sistem kerja yang terlalu kaku. Karakteristik ini mencerminkan pola pikir Gen Z yang lebih menekankan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (*work-life balance*).

Selain itu, 12 atau 40% responden menyampaikan bahwa mereka masih memiliki pengalaman kerja yang terbatas. Hal ini umumnya terjadi karena sebagian besar dari mereka baru memasuki dunia kerja dan belum lama menempati posisi pekerjaannya, sehingga belum banyak pengetahuan maupun ketrampilan dalam pekerjaan. Generasi Z dikenal sebagai generasi yang cepat belajar namun cenderung mudah berpindah pekerjaan (*job hopping*) ketika merasa kurang cocok dengan lingkungan kerja, sehingga hal ini turut memengaruhi tingkat pengalaman yang mereka miliki.

Tidak hanya itu, 8 atau 27% responden lainnya juga mengeluhkan beban kerja yang dirasakan cukup tinggi, terutama ketika harus menyelesaikan beberapa tugas dalam waktu yang bersamaan. Kondisi ini berkaitan dengan karakteristik Generasi Z yang terbiasa bekerja dengan kecepatan tinggi dan multitasking, namun pada saat yang sama juga memiliki tingkat stres yang

lebih mudah meningkat ketika tuntutan pekerjaan tidak diimbangi dengan dukungan atau sistem kerja yang efisien.

Secara keseluruhan, hasil pra-survei menunjukkan bahwa permasalahan kedisiplinan, keterbatasan pengalaman, dan tingginya beban kerja masih menjadi tantangan utama bagi karyawan Generasi Z Desa Pandansari. Temuan ini menjadi dasar kuat bagi peneliti untuk meneliti lebih lanjut pengaruh disiplin kerja, pengalaman kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Generasi Z, mengingat karakteristik generasi ini yang unik dan berbeda dari generasi sebelumnya.

Pemilihan variabel disiplin kerja, pengalaman kerja, dan beban kerja dinilai relevan dengan kondisi tenaga kerja Generasi Z saat ini. Generasi ini dikenal adaptif dan menyukai fleksibilitas, namun masih menghadapi tantangan dalam menjaga kedisiplinan dan konsistensi kerja. Selain itu, banyak dari mereka merupakan *fresh graduate* yang minim pengalaman, sementara dunia kerja kini lebih mengutamakan tenaga berpengalaman. Di sisi lain, tuntutan produktivitas yang tinggi juga sering menimbulkan beban kerja berlebih. Ketiga faktor tersebut dipandang berpengaruh terhadap kinerja karyawan Generasi Z di lingkungan kerja masa kini.

Meskipun sudah ada studi yang membahas tentang kinerja karyawan, penelitian yang spesifik pada Generasi Z di pedesaan masih terbatas, sebagian besar penelitian tersebut dilakukan pada konteks organisasi perkotaan atau sektor formal seperti perusahaan swasta dan instansi pemerintah. Penelitian yang secara khusus menyoroti Generasi Z di lingkungan kerja pedesaan masih

sangat terbatas. Selain itu, penelitian yang secara simultan menguji tiga variabel utama disiplin kerja, pengalaman kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Generasi Z juga masih terbatas. Oleh karenanya, penelitian ini memiliki tujuan untuk mengisi celah tersebut dengan menganalisis pengaruh simultan disiplin kerja, pengalaman kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan generasi Z Desa Pandansari, sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif dan relevan.

Konteks lokal memiliki peran penting dalam memperkuat urgensi penelitian ini. Desa Pandansari Kec. Warungasem, Batang memiliki ekosistem ekonomi dan layanan desa yang nyata. Penelitian pada tingkat desa, bukan hanya di kota besar, diperlukan agar rekomendasi yang dihasilkan dapat diterapkan secara langsung. Rekomendasi tersebut meliputi penyusunan SOP kedisiplinan yang terukur, perancangan beban kerja yang mencegah kelelahan dini pada karyawan Generasi Z, serta program pelatihan dan mentoring untuk meningkatkan kinerja. Tanpa adanya temuan lokal seperti ini, organisasi desa atau UMKM berpotensi menghadapi masalah seperti ketidakstabilan layanan, rendahnya produktivitas, dan tingginya tingkat pergantian karyawan di awal karier.

Secara keseluruhan, penelitian ini mendesak karena dapat menjawab tantangan pasar kerja Generasi Z yang secara statistik masih rentan pada fase awal kerja, selanjutnya memadukan tiga pengungkit kinerja yang dapat dikelola langsung oleh pimpinan unit (disiplin, pengalaman, beban kerja) dan memberi bukti lokal untuk perumusan kebijakan SDM desa yang presisi agar

kinerja karyawan Generasi Z di Desa Pandansari meningkat secara terukur dan berkelanjutan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, penulis bermaksud untuk melaksanakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z Desa Pandansari Kec. Warungasem Batang”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Generasi Z Desa Pandansari?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan GGenerasi Z Desa Pandansari?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Generasi Z Desa Pandansari?
4. Apakah disiplin kerja, pengalaman kerja, dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Generasi Z Desa Pandansari?

C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Generasi Z Desa Pandansari.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Generasi Z Desa Pandansari.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan Generasi Z Desa Pandansari.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, pengalaman kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Generasi Z Desa Pandansari.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan akan membantu pengembangan ide-ide terkait dan menjadi bahan bacaan dalam melakukan penelitian berikutnya.

b. Manfaat Praktis

i. Bagi Karyawan Generasi Z

Penelitian ini dapat memberikan pemahaman tentang pentingnya menjaga disiplin kerja, mengembangkan pengalaman, dan mengelola beban kerja dengan baik agar dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas pribadi.

ii. Bagi Pemerintah Desa atau Lembaga Terkait

Hasil penelitian dapat dijadikan acuan dalam menyusun kebijakan atau program pelatihan kerja bagi generasi muda agar lebih siap menghadapi dunia kerja dengan kinerja yang optimal.

iii. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi referensi dan bahan perbandingan untuk penelitian sejenis yang berkaitan dengan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja Generasi Z di sektor lain atau wilayah berbeda.

D. Sistematika Pembahasan

Untuk memberikan gambaran penelitian secara menyeluruh, maka sistematika penulisan penelitian, diantaranya:

BAB I. PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, serta tujuan dan manfaat.

BAB II. LANDASAN TEORI

Berisi tentang landasan teori, telaah pustaka, dan hipotesis penelitian.

BAB III. METODE PENELITIAN

Memuat secara rinci metode yang digunakan peneliti beserta alasannya, meliputi jenis penelitian, pendekatan penelitian, setting penelitian, populasi dan sampel penelitian, variabel penelitian, sumber data, Teknik pengumpulan data, dan metode analisa data.

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berisi: (1) Hasil Penelitian: menyajikan temuan penelitian yang diperoleh dari analisis data, (2) Pembahasan: membahas dan menganalisis hasil penelitian,

serta menghubungkannya dengan teori dan penelitian terdahulu. Kedua subbab ini dapat digabungkan menjadi satu kesatuan atau dipisahkan menjadi subbab tersendiri, tergantung pada pendekatan, sifat penelitian, dan rumusan masalahnya.

BAB V. PENUTUP

Bab terakhir bersisi kesimpulan dan saran-saran. Kesimpulan menyajikan secararingkas seluruh penemuan penelitian yang ada Pengaruhnya dengan masalah penelitian.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z Desa Pandansari Kec. Warungasem Batang. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan bukanlah faktor utama yang menentukan kinerja Generasi Z Desa Pandansari.
2. Pengalaman kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z Desa Pandansari Kec. Warungasem Batang. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin lama seseorang bekerja tidak selalu menjamin peningkatan kinerja.
3. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z Desa Pandansari Kec. Warungasem Batang. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi beban kerja, maka kinerja karyawan cenderung mengalami penurunan.
4. Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z Desa Pandansari Kec. Warungasem Batang. Hal ini berarti model penelitian yang digunakan sudah tepat dan variabel independen mampu menjelaskan variasi kinerja secara bersama-sama.

B. Keterbatasan Penelitian

1. Variabel yang diteliti hanya terbatas pada disiplin kerja, pengalaman kerja, dan beban kerja sebagai faktor yang memengaruhi kinerja. Faktor-faktor lain yang berpotensi berpengaruh seperti motivasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan nilai-nilai spiritual Islam secara lebih mendalam tidak dibahas secara komprehensif.
2. Peneliti menemukan adanya 1 variabel independen yang tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
3. Pengambilan data menggunakan kuisioner melalui google formulir yang mengakibatkan tidak menutup kemungkinan jawaban-jawaban yang diberikan oleh responden kurang akurat atau tidak jujur dalam memberikan jawaban.



DAFTAR PUSTAKA

- A'yun, M. Q. (2025). *Memahami Generasi Z: Tantangan, Perilaku, dan Peluang*. Badan Pusat Statistik Kabupaten Gorontalo. <https://gorontalokab.bps.go.id/id/news/2025/02/05/30/memahami-generasi-z-tantangan--perilaku--dan-peluang.html>
- Adhari, I. Z. (2021). Pendekatan Knowledge Management & Motivasi. In CV. Penerbit Qaira Media.
- Amin, N. adilah, Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep Umum Populasi Dan Sampel Dalam Penelitian. *Jurnal Kajian Islam Kontemporer*, 14(1). <https://doi.org/10.21070/2017/978-979-3401-73-7>
- Andriyanto, M. R., & Fadilla, A. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan generasi z di Kabupaten Karawang. *Journal on Education*, 4(4). <http://repository.teknokrat.ac.id/5786/1/skripsi19411192.pdf>
- Anggraini, L., Puji, K., & Suwarni, E. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z Di Bandar Lampung. *Jurnal Mirai Management*, 8(1).
- Arfah, Y., Yuliana, & Misni. (2024). *Pengaruh Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Karya Hevea Indonesia (KHI) Dolok Masihul)*. 3(2).
- Azahra, E., Latuconsina, H., & Permana, A. I. (2025). *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Genz Alstoreidjkt Di Jakarta*. 9(8), 252–261.
- Batang, B. P. S. K. (2024). *Kecamatan Warungasem Dalam Angka*. BPS Kabupaten Batang.
- Dasururi, R., Rahayu, B., & Lestari, A. D. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap kinerja karyawan pada ud.Putramandirimotor. *EBA Journal*, 9(1).
- Emita, I. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk Cabang Daan Mogot Jakarta. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(2).
- Fani, T. R., & Permana, Y. F. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kelurahan Cigugur Tengah. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(4), 2179–2185. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i4.2557>
- Fika, D. R. (2025). *Produktivitas Tenaga Kerja Indonesia Rendah, Nomor 5 di Asia Tenggara*. Tempo. <https://www.tempo.co/ekonomi/produktivitas-tenaga->

kerja-indonesia-rendah-nomor-5-di-asia-tenggara-1196519

- Gallup. (2025). *State of the Global Workplace*. <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx>
- Gaol, R. A. L., Ahiruddin, & Fauziah, H. (2023). Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perum Damri Cabang Palembang. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 7(1). <https://doi.org/10.24967/jmms.v7i1.2409>
- Hardianti, S., & Amelia, R. W. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pj-Tek Mandiri Kota Tangerang Selatan. *JORAPI : Journal of Research and Publication Innovation*, 1(4).
- Hatidah, & Indriansyah, A. (2023). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Di CV Mitra Selular Palembang. *Jumek : Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 1 No.1(1).
- Husna, L. U., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 2(2), 19–28. <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3039>
- Ihzardian, O. G. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Cherry Mie*.
- Ilham, M. (2022). Peran Pengalaman Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoritis Dan Empiris. *Jmm Unram - Master of Management Journal*, 11(1), 13–20. <https://doi.org/10.29303/jmm.v11i1.695>
- Ilmansyah, E., Pamungkas, H. A. D., Mahardhika, T. T., & Saryatmo, M. A. (2024). The Role Of Training And Work Discipline On The Employee Performance Of Generation Z. *International Journal of Application on Economics and Business (IJAEB)*, 2(4). <https://doi.org/10.21009/jpepa.0402.15>
- Irawa, A., Wahono, B., & Khalikussabir. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Air Mineral Ds. Lesong Daya Kec. Batu Marmar Kab. Pamekasan. *E - Jurnal Riset Manajemen*, 10(12).
- Irawan, S. E. I. (2024). *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja di PT Pal Indonesia*.
- Kereh, E. M., Lengkong, V. P., & Rumokoy, F. S. (2018). Pengaruh Masa Kerja, Pengalaman Kerja, Pendidikan, Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 3903–3913.
- Khairil, M., & Rinaldi. (2025). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Generasi Z di Yogyakarta. *OPTIMAL Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 5(3). <https://doi.org/10.55606/optimal.v5i3.7277>

- Mulyana, D. (2004). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya.
- Muzakir, & Widyantoro, H. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z Di Sidoarjo. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(1). <http://journal.yrpioku.com/index.php/msej>
- Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 105–112. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i2.282>
- Ningrat, B., & Suarmanayasa, I. N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Objek Wisata Batur Natural Hot Spring Kabupaten Bangli. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*, 6(2). <https://doi.org/10.23887/jmpp.v6i2.58778>
- Novianingtyastuti. (2025). *Job Performance Model: Definisi, Dimensi, & Teorinya*. Magnet Solusi Integra.
- Parwita, G. B. S., Prastyadewi, M. I., & Saraswati, I. A. N. T. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengalaman Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Dian Mandiri. *Values*, 4.
- Permana, I. M. H. A. D., Parwita, G. B. S. P., & Puspitawati, N. M. D. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja, dan Work-life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Gen Z di Kota Denpasar. *Jurnal Emas*, 5(7). <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/10008>
- Permana, P. F. C., & Pracoyo, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja , Disiplin Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*.
- Pranomo, K., & Putih, M. (2023). Pengaruh Motivasi, Budaya Kerja 5s, Dan Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mirai Management*, 8(2).
- Pratama, I., & Wayunintyas, Y. F. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Akademi Farmasi Indonesia Yoyakarta Di Masa Pandemi. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 1(1). <https://doi.org/10.32477/jrabi.v1i1.xxx>
- Pratama, M. R., & Susilowati, I. H. (2024). Analisis Faktor Psikososial Terhadap Kejadian Stres Kerja pada Karyawan Perusahaan Jasa Pertambangan di PT X Tahun 2024. *Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia (MPPKI)*, 7(6), 1474–1487. <https://doi.org/10.56338/mppki.v7i6.5219>
- Rahmawati, A., & Wicaksono, W. (2025). Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Beban Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Permodalan Nasional Madani Cabang Bogor. *Jurnal Akademik Publisng*, 2(1), 358–370.
- Ramadani, S., Nawawi², K., & Gustiawati³, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja

- Islami dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Amanah Ummah Selama WFH. *IJIEB: Indonesian Journal of Islamic Economics and Business*, 6(2), 120–133. <http://e-journal.lp2m.uinjambi.ac.id/ojp/index.php/ijoieb>
- Ramli, M. A., Ibrahim, Umar, & Rais, M. (2025). *Pengaruh Pengembangan Karir , Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z (Gen Z) di PT . Hadji Kalla*. 8(April).
- Rifa'i, M. S. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Bank Syariah Indonesia KC Solo. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam Dan General*, 3(1), 20–27.
- Rusty, A. S. A., & Efendi, A. (2025). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Generasi Z di Pizza Hut Kota Samarinda. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 11(3).
- Salain, P. P. putra, Andika, I. N. R., & Rihayana, I. G. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Perkreditan Rakyat Chandra Tabanan. *Manajemen Dewantara*, 6(1). <https://doi.org/10.26460/md.v6i1.12025>
- Santoso, E. A. (2017). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Kecamatan Wonosari Kabupaten Bondowoso). *E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*.
- Setyaji, C., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Jaykay Files Indonesia Semarang). *Jurnal Mirai Management*, 7(2). <https://doi.org/10.37531/mirai.v7i2.2411>
- Sitorus, M., Manalu, T., & Andira, I. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Seleksi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Tirta Sumber Menara Lestari. *Tijarah: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(19), 119–128.
- Suciati, T. A., & Deswarta. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja, Tingkat Pendidikan, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z Di Selat Panjang. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 18(1). <https://www.jurnal.stiq-amuntai.ac.id/index.php/al-qalam/article/view/3008/1299>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Sunarni, S., & Ahmadi, M. A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Gen Z (Studi Kasus Karyawan Gen Z Se Solo Raya). *Jurnal Serambi Ekonomi Dan Bisnis*, 8(1).
- Suriani, N., Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Konsep Populasi dan Sampling Serta

- Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan. *Jurnal IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 24–36. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.55>
- Suwanto, S., Kosasih, K., Nurjaya, N., Sunarsi, D., & Erlangga, H. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Happy Restaurant Di Bandung. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 546. <https://doi.org/10.32493/jee.v3i4.11292>
- Syafrizal, R. (2019). Analisis Kinerja Islamic Human Resources Berdasarkan Metode Masalah Scorecard (Studi Kasus Pada Pt. Inalum). *AT-TAWASSUTH: Jurnal Ekonomi Islam*, 4(2). <https://doi.org/10.30829/ajei.v4i2.5554>
- Syamsuri, A. R., Junaidi, R., & Triana, A. (2024). *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Pekanbaru Sudirman*. 7(6).
- Tannady, H., Renwarin, J. M., Nuryana, A., Mudasetia, Nawiyah, Mustafa, F., Ilham, & Palilingan, R. A. (2022). Peran Disiplin dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Perdagangan Oli dan Pipa Nasional. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2). <https://journal.upy.ac.id/index.php/pkn/article/view/3712/pdf>
- Tauwi. (2024). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Beban kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Astra Honda Motor Unaaha. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen EBISMEN*, 3(September).
- Wardhani, R. K., & Wardhani, M. R. K. (2023). Pengaruh Pengetahuan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Serbaguna Prima Samberejo Pare. *Economics and Digital Business Review*, 4(1).
- Wirawan, K. E., Bagia, I. wayan, & Susila, G. P. A. J. (20119). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 5(1), 38–45. <https://doi.org/10.31949/dialogika.v5i1.7702>
- Yona, M., Zamora, R., Sriwati, & Revo. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Garuda Tjaro Industri. *Bening*, 11(1).
- Yulianti, P. . R. A. . M. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Nagari Syariah Cabang Padang. *Jurnal Penelitian Dan Pengkajian Ilmiah Sosial Budaya*, 1(2). <https://doi.org/10.47233/jppisb.v1i2.483>