

**PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN BEBAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI OLEH *TURNOVER INTENTION*
(STUDI KASUS KARYAWAN GEN Z
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA)**



**Universitas
Alma Ata**
The Globe Inspiring University

SKRIPSI

Diajukan Kepada Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Alma Ata
Untuk memenuhi Sebagian Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S1)

Disusun Oleh:

Muhammad Akhsin Yasroni

NIM 212400300

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ALMA ATA
YOGYAKARTA
2025**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Job insecurity* dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh *Turnover intention* Studi Kasus Karyawan Gen Z Daerah Istimewa Yogyakarta. Melalui pendekatan kuantitatif, data dikumpulkan dari responden yang merupakan semua karyawan Gen Z daerah istimewa Yogyakarta, melalui pengisian kuesioner lewat Google form. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 160 responden yaitu karyawan Gen Z Daerah Istimewa Yogyakarta. Teknik pengambilan sampel menggunakan SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan hipotesis pertama dan kedua *Job insecurity* dan Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Gen Z Daerah Istimewa Yogyakarta, hipotesis ketiga *Turnover intention* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Gen Z Daerah Istimewa Yogyakarta, hipotesis keempat dan kelima *Job insecurity* dan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention* dan hipotesis ketujuh dan delapan *Turnover intention* memediasi *Job insecurity* dan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Gen Z Daerah Istimewa Yogyakarta.

Kata Kunci : *Job insecurity*, Beban Kerja, *Turnover intention*, Kinerja Karyawan

ABSTRAC

This study aims to analyze the effect of Job insecurity and Workload on Employee Performance mediated by Turnover intention Case Study of Gen Z Employees in Yogyakarta Special Region. Through a quantitative approach, data is collected from respondents who are all Gen Z employees in the special region of Yogyakarta, through filling out questionnaires via Google form. The number of samples in this study were 160 respondents, namely Gen Z employees in the Special Region of Yogyakarta. The results showed that the first and second hypotheses of Job insecurity and Workload have a negative and significant effect on the Performance of Gen Z Employees of Yogyakarta Special Region, the third hypothesis of Turnover intention has a negative and significant effect on the Performance of Gen Z Employees of Yogyakarta Special Region, the fourth and fifth hypotheses of Job insecurity and Workload have a positive and significant effect on Turnover intention and the seventh and eighth hypotheses of Turnover intention mediate Job insecurity and Workload have a positive and significant effect on the Performance of Gen Z Employees of Yogyakarta Special Region.

Keywords: *Job insecurity, Workload, Turnover intention, Employee Performance*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia yang memiliki populasi lebih dari 260 juta jiwa, diperkirakan akan memasuki periode bonus demografi antara tahun 2030 hingga 2040. Menurut Pressat & Wilson (1985), demografi adalah kajian mengenai populasi manusia yang berfokus pada perubahan yang terjadi akibat faktor kelahiran, kematian, dan migrasi. Bonus demografi sendiri merujuk pada kondisi di mana jumlah penduduk usia produktif (15-64 tahun) lebih banyak daripada penduduk usia nonproduktif (65 tahun ke atas).

Tabel 1.1 Data Penduduk Indonesia

Generasi	Rentang Tahun Kelahiran	Jumlah Penduduk
Gen X	1965 – 1980	24,77%
Gen Milenial	1981 – 1996	24,6%
Gen Z	1997 – 2012	24,12%

Sumber: Badan Pusat Statistik

Saat ini, usia produktif didominasi oleh generasi Z, yang cenderung memiliki gaya hidup yang dinamis dan suka mencoba hal-hal baru. Hal ini disebabkan oleh kepribadian karyawan yang sering merasa tidak puas atau cepat bosan. Generasi Z (Gen Z) adalah kelompok yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012. Gen Z memiliki kemampuan untuk melakukan berbagai aktivitas secara bersamaan (multitasking), yang mempengaruhi kepribadian mereka, seperti cenderung merasa tidak cepat puas dan mudah merasa bosan

(Priyono & Tampubolon, 2023).

Menurut Ramadhani (2025) Fenomena tersebut menunjukkan bahwa keberadaan Generasi Z dalam dunia kerja memerlukan perhatian khusus, terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia yang responsif terhadap karakteristik generasi ini. Gaya hidup yang dinamis, kemampuan melakukan berbagai aktivitas secara bersamaan (*multitasking*), serta kecenderungan merasa cepat bosan menjadi tantangan tersendiri bagi organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mampu mempertahankan keterlibatan dan motivasi karyawan.

Fenomena *The Great Resignation* adalah gelombang pekerja yang memilih meninggalkan pekerjaan, yang dipicu oleh perubahan prioritas hidup, meningkatnya kesadaran akan kesehatan mental, dan keinginan untuk keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Fenomena yang disebut sebagai *The Great Resignation* juga terjadi di berbagai generasi pekerja. Berdasarkan penelitian oleh Lever (2022), sekitar 65% pekerja dari berbagai generasi telah mempertimbangkan untuk meninggalkan perusahaan. Menurut penelitian oleh Lever (2022), sekitar 65% dari seluruh pekerja dari berbagai generasi telah mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Hasil survei oleh JakPat mengidentifikasi beberapa faktor umum yang mendorong pekerja dari berbagai generasi untuk melakukan *resign*. (Arlen & Hamsal, 2024).

Menurut Gayatri (2020) Gen Z ini mudah berpindah bekerja dikarenakan ketidaknyamanan dan beban kerja yang ditanggung

karyawan. *Job insecurity* merupakan ketidakamanan yang diakibatkan oleh ancaman di sekitar perusahaan. Dalam *Job insecurity* ada dua yaitu faktor eksternal dan internal. Pada faktor eksternal yaitu ketidakamanan kerja yang disebabkan oleh perubahan-perubahan lingkungan, sedangkan faktor internal adalah ketidakamanan terhadap kepribadian karyawan. Krisis kepercayaan diri dan depresi generasi milenial merupakan masalah psikososial. Hal ini membuat mereka sangat sensitif terhadap emosi, dan di dunia kerja mereka sendiri sering kali mengalami ketidakamanan kerja (Priyono & Tampubolon, 2023)

Tabel 1.2 Alasan Gen Z Mengundurkan Diri Dari Tempat Kerja Tahun 2024

Kategori Alasan Resign	Rincian	Persentase / Temuan
<i>Job insecurity</i> (Ketidakamanan Kerja)	Kondisi kerja yang tidak stabil dan perlindungan tenaga kerja yang minim	40 %
Beban Kerja	Jam kerja tidak teratur dan tumpang tindihnya tanggung jawab pekerja	35%
<i>Turnover intention</i>	Ketidakpastian kerja dan tekanan kerja yang tinggi	25%

Sumber: Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, terdapat tiga kategori utama alasan pengunduran diri (*resign*)

yang sering terjadi di kalangan tenaga kerja. Alasan paling dominan adalah ketidakamanan kerja (*job insecurity*), yang mencakup kondisi kerja yang tidak stabil serta minimnya perlindungan terhadap tenaga kerja, dengan persentase sebesar 40%. Selanjutnya, beban kerja yang berlebihan juga menjadi faktor signifikan, dengan persentase sebesar 35%, yang ditandai oleh jam kerja yang tidak teratur serta tumpang tindihnya tanggung jawab antarpekerja. Adapun alasan lainnya adalah adanya niat untuk keluar dari pekerjaan (*turnover intention*), yang dipicu oleh ketidakpastian dalam pekerjaan serta tingginya tekanan kerja, dengan persentase sebesar 25%. Ketiga faktor ini menunjukkan bahwa stabilitas kerja, manajemen beban kerja, dan lingkungan kerja yang sehat menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan oleh organisasi dalam upaya mempertahankan karyawan.

Tabel 1.3 Data Angkatan Kerja 2024

No	Kota / Provinsi	Jumlah
1	Daerah Istimewa Yogyakarta	2,261,436 orang
2	Kalimantan Timur	2,083,469 orang
3	Sulawesi Utara	1,390,000 orang
4	Sumatera Utara	2,9 juta orang
5	Nusa Tenggara Barat	2,98 orang

Sumber: Badan Pusat Statistik

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) per Agustus 2024, jumlah angkatan kerja di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) mencapai 2.261.436 orang. Jumlah tersebut menempatkan DIY pada peringkat ketiga dibandingkan dengan beberapa provinsi lain seperti Kalimantan Timur

(2.083.469 orang) dan Sulawesi Utara (1.390.000 orang), meskipun masih berada di bawah Nusa Tenggara Barat (2,98 juta orang) dan Sumatra Utara (2,9 juta orang). Angka ini menunjukkan bahwa DIY memiliki jumlah angkatan kerja yang relatif besar, terutama jika mempertimbangkan luas wilayah dan jumlah penduduknya yang lebih kecil dibandingkan provinsi lain. Hal ini mencerminkan tingginya tingkat partisipasi penduduk usia kerja di DIY dalam aktivitas ekonomi, sekaligus menjadi indikator penting dalam menilai potensi pembangunan daerah dari sisi ketenagakerjaan. Kota Yogyakarta adalah kota yang memiliki ciri khas yang berbeda dari kota-kota lain, yang menjadikan lokasi dengan tingkat Pendidikan, banyak pelaku bisnis dan perusahaan. Yogyakarta memiliki beragam sektor ekonomi, mulai dari pariwisata, pendidikan, hingga industri kreatif. Banyak pekerja muda di kota ini terlibat dalam sektor-sektor yang cenderung memiliki tingkat ketidakpastian lebih tinggi, seperti dalam hal kontrak kerja, pendapatan yang tidak tetap, dan beban kerja yang bervariasi (Wardani, 2024).

Job insecurity merujuk pada ketidakmampuan individu untuk menjaga kelangsungan pekerjaan yang diinginkan dalam situasi yang tidak menentu. *Job insecurity* diartikan sebagai perasaan tidak aman yang timbul akibat ancaman terhadap kelangsungan pekerjaan seseorang. Kondisi ini dapat menimbulkan dampak negatif terhadap sikap terhadap pekerjaan dan organisasi, seperti memburuknya kondisi kerja, berkurangnya peluang karir, penurunan penghasilan, terbatasnya kesempatan untuk pengembangan,

serta dalam beberapa situasi dapat merusak hubungan antara karyawan (Aslami, 2019).

Menurut Greenhalgh (1984) mendefinisikan *job insecurity* sebagai suatu persepsi individu mengenai ketidakmampuan untuk mempertahankan kelangsungan pekerjaan yang diinginkan dalam situasi kerja yang dianggap terancam. Konsep ini menekankan bahwa ketidakamanan kerja bersifat subjektif, karena dipengaruhi oleh penilaian personal terhadap stabilitas dan kesinambungan pekerjaan.

Kinerja karyawan dapat mencapai hasil maksimal jika indikator beban pekerjaan dipenuhi dengan seimbang, seperti target yang harus dicapai, kondisi kerja, dan standar pekerjaan. Penetapan target pekerjaan perlu disesuaikan dengan kapasitas karyawan. Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan dampak negatif, seperti kelelahan fisik dan mental, serta masalah emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu ringan dapat membuat pekerjaan terasa monoton, beban kerja mencakup tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau individu dalam jangka waktu tertentu. Penugasan beban kerja kepada seorang pekerja harus disesuaikan dengan kompetensi dan kemampuan yang dimiliki, karena ketidakseimbangan dapat menimbulkan masalah yang mempengaruhi kinerja di masa depan (Nurhandayani, 2022).

Menurut Koesomowodjojo (2017), ada tiga aspek beban kerja, yaitu beban kerja fisik, beban kerja psikis, dan pemanfaatan waktu. Indikator

untuk mengukur beban kerja meliputi kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai.

Beban kerja dapat diartikan sebagai penilaian karyawan terhadap tugas yang harus mereka selesaikan dan waktu yang tersedia untuk menangani masalah pribadi dalam pekerjaan. Beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan perasaan tertekan, yang pada gilirannya berpotensi memicu niat untuk berhenti bekerja (*turnover intention*) (Syifa et al., 2023).

Menurut Marhaendra (2022), beban kerja adalah jenis tugas yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kapasitas mereka dan diselesaikan dalam batas waktu tertentu. Sementara itu, menurut Purwati & Maricy (2021), beban kerja terdiri dari berbagai tugas dan aktivitas yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk diselesaikan dalam waktu yang ditentukan. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan kumpulan tugas yang menjadi tanggung jawab karyawan, yang harus diselesaikan dalam waktu yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan (Hardilawati et al., 2024).

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nofrialdi dan Soesanto (2023), yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan. Mereka menyatakan bahwa semakin banyak beban kerja yang diberikan atau overtime maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan, artinya dengan hal tersebut tentu berdampak terhadap uang gaji atau bonus yang mereka terima (Farhan Saputra et al., 2023).

Turnover intention penting untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi *Turnover intention* dapat mengurangi niat untuk keluar. Sikap yang muncul pada individu ketika mengalami *turnover intention* adalah keinginan untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain atau rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam periode waktu tertentu, seperti dalam tiga bulan, enam bulan, satu tahun, atau dua tahun ke depan (Susanti & Palupiningdyah, 2019).

Menurut Koestanto & Ardi (2017) keinginan untuk pindah kerja merupakan tanda awal terjadinya *turnover intention* di sebuah perusahaan. Karyawan yang memiliki niat untuk berpindah pekerjaan biasanya akan mulai mencari peluang di luar tempat mereka bekerja. Jika mereka mendapatkan tawaran yang lebih baik, mereka akan memutuskan untuk meninggalkan perusahaan. Menurut Audina & Kusmayadi (2018) mengidentifikasi beberapa indikator yang mendorong keinginan karyawan untuk berpindah, yaitu keinginan untuk meninggalkan perusahaan, mencari informasi tentang peluang kerja di perusahaan lain, dan adanya niat untuk keluar dari perusahaan.

Turnover intention tidak selalu berpengaruh pada kinerja pegawai, yang merupakan fenomena menarik dalam hubungan antara *Turnover intention* dan kinerja karyawan. Pekerja yang berniat meninggalkan perusahaan justru sering kali menunjukkan kinerja yang tinggi. Hal ini mungkin karena mereka berusaha menciptakan kesan positif di perusahaan saat ini agar memiliki peluang lebih besar untuk direkrut kembali dengan

keuntungan yang lebih besar di masa depan. Sebaliknya, jika kinerja karyawan rendah, mereka cenderung merasa terbebani oleh lingkungan kerja, yang dapat meningkatkan keinginan untuk mencari pekerjaan di tempat lain yang dirasa lebih sesuai (Ginting Suka, 2022).

Berdasarkan pemaparan diatas diketahui bahwa ada korelasi fenomena antara *job insecurity* dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih dalam mengenai dinamika karyawan generasi Z dalam dunia kerja, khususnya terkait faktor *job insecurity* dan beban kerja, mempengaruhi kinerja karyawan dan dimediasi *turnover intention*.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Gen Z?
2. Apakah beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Gen Z?
3. Pengaruh *turnover intention* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Gen Z?
4. Apakah *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*?
5. Apakah beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*?
6. Apakah *turnover intention* memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja karyawan Gen Z?

7. Apakah *turnover intention* memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan Gen Z?

C. Tujuan Penelitian

Mengacu pada rumusan masalah yang telah dijelaskan di atas, tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja karyawan Gen Z.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan Gen Z.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *turnover intention* terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*.
6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *job insecurity* mempengaruhi kinerja karyawan dimediasi oleh *turnover intention*.
7. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan dimediasi oleh *turnover intention*

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

a. Universitas

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah untuk memperkaya dan mengembangkan teori-teori yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dimediasi oleh *turnover intention* karyawan, seperti *job insecurity* dan beban kerja, pada karyawan Gen Z. Penelitian ini diharapkan memberikan dampak yang positif pengembangan ilmu pengetahuan, meningkatkan citra dan penelitian ini dapat menjadi referensi tambahan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait dengan pengelolaan *turnover intention* karyawan di kalangan generasi muda, serta membuka peluang untuk penelitian lebih lanjut mengenai dinamika pekerjaan dan generasi Z.

b. Penelitian Selanjutnya

Penelitian diharapkan dapat memberikan landasan teoritis dan empiris untuk penelitian selanjutnya, membantu memperluas ilmu pengetahuan, memberikan rekomendasi yang relevan dan menjadi dasar untuk mengatasi masalah sehingga mampu menciptakan solusi yang efektif dan efisien.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat membantu karyawan Gen Z untuk lebih memahami faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja dan

kesejahteraan mereka, serta bagaimana mengelola ekspektasi dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dalam menghadapi tekanan pekerjaan.

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.
- Ali, N. (2021). Peran Beban Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Religiositas Terhadap Keterikatan Kerja. *Jihbiz: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Perbankan Syariah*, 5(1), 42-56.
- Batubara, G. S., & Abadi, F. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(11), 2483-2496.
- Dewi, K. A. B. P., & Wibawa, I. M. A. (2016). *Pengaruh Stres Kerja Pada Turnover Intention Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Agen Ajb Bumiputera 1912* (Doctoral Dissertation, Udayana University).
- Dewi, R. P., & Harahap, D. H. (2024). The Role Of Job Crafting Towards Readiness For Change Among Millennial Employees. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(1), 11136-11148.
- Fitrahayu, F. (2024). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Turnover Intention* Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. Hadji Kalla Toyota Cabang Palopo) (Doctoral Dissertation, Universitas Hasanuddin).
- Handani, N., & Andani, K. W. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Quadranplus Di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 1(4), 795-800.
- Hermawati, E. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Di Tidar Property Group Malang. *Journal Of Applied Management Studies*, 3(1), 9-26.
- Ibrahim, I. D. K. (2019). Pengaruh Job Insecurity Dan Burnout Terhadap Turnover Intentions (Studi Pada Karyawan Daily Worker Dan Outsourcing Hotel Bintang 4 (Empat) Di Kota Mataram). *Target: Jurnal Manajemen Bisnis*, 1(2), 67-78.

- Juleiqa, S., & Indarto, M. R. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja, Job Insecurity, Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Industri Pengolahan Susu Kambing Etta Indotama. *Cakrawangsa Bisnis: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 5(1), 27-44.
- Julianti, E., Wahyulina, S., Suprayetno, D., & Fauzi, A. S. (2024). Pengaruh Job Insecurity Dan Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Ritel Modern Generasi Z Di Kabupaten Lombok Tengah. *Indonesian Research Journal On Education*, 4(4), 167-174.
- Kurniawan, I. S., & Al Rizki, F. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Perkebunan Mitra Ogan. *Jurnal Sosial Dan Sains*, 2(1), 104-110.
- Laily, Z., Setiawati, I., & Indriasari, I. (2023). Analisis Jalur Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Pt. Sai Apparel Industries Semarang. *Jurnal Ekonomi Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 11(1), 65-84.
- Marsuking, M. (2020). Pengaruh Profitabilitas Dan Likuiditas Terhadap Pengungkapan Sustainability Report Di Perusahaan Yang Terdaftar Pada Jakarta Islamic Index (Jii). *Jesi (Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia)*, 10(2), 150-158.
- Marzuqi, Novi Ali. Pengaruh Job Insecurity, Job Satisfaction Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2021, 9.4: 1393-1405.
- Masruroh, D., Harapan, R. S., & Wibisono, D. (2023). Pengaruh Electronic Word Of Mouth (E-Wom) Terhadap Loyalitas Konsumen Dengan Keputusan Pembelian Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada Konsumen Wanita Monokrom Store Yogyakarta). *Citizen: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, 3(2), 112-128.
- Muharrom, D. O. (2024). Pengaruh Stres Kerja Dan *Job Insecurity* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Turnover Intention* Sebagai Variabel Mediasi (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Sultan Agung Semarang).
- Nazenin, S., & Palupiningdyah, P. (2014). Peran Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Untuk Mengurangi Turnover Intention. *Jdm (Jurnal Dinamika*

Manajemen), 5(2).

- Noor, Ajeng Pribadie Muhamad. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Turnover Intention Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Karawang*. Bs Thesis. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Uin Jakarta, 2022.
- Pradhana, I. P. D., Mahayuni, L. P. S. D., Wijaya, P. Y. P., Putra, P. A. S., & Arniti, N. K. (2024). Haruskah Aku Tetap Bertahan? Studi Fenomenologi Terkait Kecenderungan Turnover Intention Pada Generasi Z. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 4(3), 807-816.
- Redafanza, F., Ahluwalia, L., & Putri, A. D. (2023). Pengaruh Job Insecurity Dan Role Overload Terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Z Di Bandar Lampung. *Journal Strategy Of Management And Accounting Through Research And Technology (Smart)*, 2(2), 12-22.
- Saputra, F., Masyruroh, A. J., Danaya, B. P., Maharani, S. P., Ningsih, N. A., Ricki, T. S., ... & Hadita, H. (2023). Determinasi Kinerja Karyawan: Analisis Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Kepemimpinan Pada Pt Graha Sarana Duta. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(3), 329-341.
- Savitri, J. D., & Wibisono, D. (2022). Analisis Iklan Di Sosial Media Dan Komunikasi Word Of Mouth Terhadap Brand Image. *Jurnal Perspektif*, 20(2), 137-141.
- Setyawati, T., & Setyowati, W. (2021). Peran Mediasi Stres Kerja Pada Pengaruh Job Insecurity Dan Bebankerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Outsourcing Pt. Dvn). *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 9(2), 135-143.
- Suaib, A. Nur Adnandya Isnani Nugraha, Et Al. "Job Insecurity Dan Turnover Intention: Studi Pada Karyawan Kontrak." *Jurnal Psikologi Karakter* 4.1 (2024): 208-214.
- Sundari, P. R. S., & Meria, L. (2022). Pengaruh Beban Kerja Melalui Burnout Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *Adi Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 3(2), 81-96.
- Syah, J. S. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Birokratis Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ub Guest House.

- Syahrani, S., Hardilawati, W. L., & Rahmayanti, S. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Pengembangan Dan Kesempatan Promosi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pegadaian Kantor Wilayah Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka Emba*, 3(2), 1059-1082.
- Tuti, S. W. (2024). *Pengaruh Job Insecurity Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Di Mediasi Stress Kerja (Study Di Cv Langit Kuliner Sejahtera)* (Doctoral Dissertation, Universitas Pgri Semarang).
- Wardani, P. K. (2024). Studi Ekonomi Pariwisata Berbasis Budaya Lokal : Studi Kasus Jogjakarta. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(2), 27226–27235.
- Wahyudin, A., Fitriati, A., Darmawan, A., & Rachmawati, E. (2025). Pengaruh Work Life Balance Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-Bisma)*, 110-131.
- Wibisono, D. (2022). *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*. 5(2), 264–273.
- Wibisono, D. (2022). Model Persamaan Struktural Mengekspolarasi Jalur Path Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Taf. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(2), 264-273.
- Widiawati, F., Amboningtyas, D., Rakanita, A. M., & Warso, M. M. (2017). Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt Geogiven Visi Mandiri Semarang. *Journal Of Management*, 3(3).
- Wijayanti, F. N. S. A. (2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Work Family Conflict Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Rsud Bagaswaras Klaten.
- Wulandari, R., Mukti, A., & Adiawaty, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Job Insecurity Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. August Indonesia Jaya Jakarta Utara. *Jurnal Ilmiah Bisnis, Pasar Modal Dan Ukm*, 5(1), 28-41.