

## **Pengaruh *Job Insecurity* dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* (Studi Kasus pada Karyawan Milenial dan Gen Z di Bank BJB Cabang Daan Mogot)**

Agung Priyono<sup>1</sup>, Sunny Tampubolon<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Manajemen & Kepemimpinan, Universitas Tanri Abeng, Jakarta

<sup>1</sup> [agung.priyono@tau.ac.id](mailto:agung.priyono@tau.ac.id)

<sup>2</sup> [sunny@student.tau.ac.id](mailto:sunny@student.tau.ac.id)

### **Abstract**

*The demographic bonus that Indonesia will face later will make people of productive age the driving force in an organization. The productive age is mostly found in the millennial and Z generations who have a tendency to change lifestyles and want to try new things because they have a personality that feels dissatisfied. This characteristic causes them to want to move from the current company to a new company which is called turnover intention. The ease of moving between jobs can be due to job insecurity and the workload that is borne while doing work. This study aims to examine and analyze the effect of job insecurity and workload on turnover intention. The research sample was 83 respondents and used a purposive sampling technique. Respondent criteria set were millennial generation and gen Z employees of Bank BJB Daan Mogot branch. Data analysis used SEM-PLS which was then processed with the SmartPLS 3.0 program. The results of the research tested show that there is a significant positive effect of job insecurity on turnover intention. Workload also has a significant positive effect on turnover intention.*

**Keywords:** *Turnover Intention, Job Insecurity, Workload.*

### **Abstrak**

Bonus demografi yang nantinya akan dihadapi Indonesia akan menjadikan penduduk yang berusia produktif sebagai penggerak dalam suatu organisasi. Usia produktif banyak ditemui pada generasi milenial dan gen Z yang memiliki kecenderungan gaya hidup yang berubah-ubah dan ingin mencoba hal baru karena memiliki kepribadian yang merasa tidak puas. Karakteristik ini mengakibatkan mereka berkeinginan pindah-pindah kerja dari perusahaan sekarang ke perusahaan baru yang disebut *turnover intention*. Mudah-mudahan berpindah-pindah bekerja dapat dikarenakan ketidakamanan bekerja (*job insecurity*) dan beban kerja yang ditanggung selama melakukan pekerjaan. Penelitian ini memiliki tujuan menguji dan menganalisis pengaruh *job insecurity* dan beban kerja terhadap *turnover intention*. Sampel penelitian berjumlah 83 responden dan menggunakan teknik *purposive sampling*. Kriteria responden yang ditetapkan adalah karyawan generasi milenial dan gen Z Bank BJB cabang Daan Mogot. Analisis data menggunakan SEM-PLS yang kemudian diolah dengan program SmartPLS 3.0. Hasil pada penelitian yang diuji menunjukkan terdapat pengaruh positif signifikan *job*

*insecurity* terhadap *turnover intention*. Beban kerja juga memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*.

**Kata Kunci:** *Turnover Intention*, *Job Insecurity*, Beban Kerja.

## Pendahuluan

Indonesia dengan jumlah total populasi sekitar lebih dari 260 juta penduduk diprediksi akan menghadapi era bonus demografi yaitu tahun 2030 hingga 2040. Demografi menurut Pressat & Wilson (1985) adalah studi tentang populasi manusia yang berhubungan dengan angka perubahan yang terjadi akibat kelahiran, kematian, dan migrasi. Bonus demografi ini merupakan masa di mana penduduk yang memiliki usia produktif yaitu usia 15-64 tahun akan lebih banyak dibandingkan dengan nonproduktif yaitu usia 65 tahun keatas. Dalam memperoleh bonus demografi ini menjadikan Indonesia memiliki kesempatan strategis dalam melakukan berbagai percepatan pembangunan melalui dukungan sumber daya manusia (SDM). Menurut Malthis & Jackson (2006) pengertian SDM adalah suatu rancangan dari beragam sistem formal sebuah organisasi dengan tujuan memastikan penggunaannya secara efektif dan efisien sehingga sasaran organisasi dapat tercapai. Secara umum SDM sangat berperan sebagai penggerak dalam suatu organisasi yang kompetensinya harus dilatih dan dikembangkan lebih lanjut. Memiliki SDM yang produktif tidak akan dapat membuat produktif jika tidak ada lapangan pekerjaan yang cocok dengan keahlian serta bidang pekerjaan yang dikuasainya. Selain itu, karakteristik SDM usia produktif perlu diketahui agar bonus demografi dapat dimanfaatkan.

Usia produktif saat ini banyak di jumpai pada generasi milenial dan generasi Z yang memiliki kecenderungan gaya hidup yang berubah-ubah dan ingin mencoba hal baru karena memiliki kepribadian yang merasa tidak puas atau tidak betah. Generasi milenial adalah generasi yang modern dan hidup di pergantian *millenium* (Hidayatullah et al., 2018). Generasi ini identik dengan teknologi atau sesuatu yang cepat dan praktis. Para pakar mengolongkan generasi milenial lahir dari tahun 80an. Sedangkan generasi Z (gen Z) adalah generasi yang kelahirannya antara tahun 1997-2012. Gen Z dan generasi milenial memiliki kemiripan, namun gen Z mampu menggunakan macam-macam kegiatan dalam waktu yang bersamaan (*multitasking*) sehingga berpengaruh pada kepribadian mereka seperti tidak cepat puas dan tidak betah (Jufrizen & Rahmadhani, 2020).

Karakteristik yang ada pada generasi milenial serta generasi Z ini mengakibatkan mereka berkeinginan pindah-pindah kerja dari perusahaan sekarang ke perusahaan baru yang disebut *turnover intention*. Menurut Sari et al. (2015), *turnover intention* adalah

keinginan individu berpindah tempat dari perusahaan saat ini ke perusahaan lainnya ketika individu melakukan evaluasi terhadap pekerjaannya. *Turnover intention* dapat memberikan dampak yang buruk kepada organisasi karena tercipta kondisi instabilitas tenaga kerja, turunnya produktivitas karyawan dan meningkatnya biaya SDM (Syahronica et al., 2015). Permasalahan lain yang harus dicermati oleh pengusaha adalah ketika terjadi mutasi karyawan dari perusahaan ke perusahaan lain atau melamar ke perusahaan pesaing. Selain itu, setelah karyawan memperoleh program pengembangan (*training*) maka mereka akan mencoba mencari pekerjaan yang lebih baik karena sudah memiliki tambahan keterampilan (*skill*). Dengan meningkatnya kualifikasi karyawan, seharusnya perusahaan sensitif untuk memberikan tunjangan lebih sehingga karyawan tidak berubah pikiran mencari tempat lain.

Menurut Gayatri (2020) generasi milenial dan gen Z ini mudah berpindah bekerja dikarenakan ketidaknyamanan dan beban kerja yang ditanggung selama melakukan pekerjaan. *Job Insecurity* merupakan ketidakamanan yang diakibatkan oleh ancaman di sekitar atas kelangsungan pekerjaan (Karina et al., 2018). Terdapat dua faktor dalam *Job Insecurity* yaitu faktor eksternal dan internal. Pada faktor eksternal yaitu ketidakamanan kerja yang disebabkan oleh perubahan-perubahan lingkungan, sedangkan faktor internal adalah ketidakamanan terhadap kepribadian seseorang (Setiawan & Hadianto, 2008a). Faktor internal menurut Achmad W. et al. (2020), generasi milenial memiliki kekuatan di bidang teknologi, namun demikian dalam proses keberfungsian sosialnya tidak semua mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi. Selain itu, krisis kepercayaan diri generasi milenial dan depresi menjadi masalah psikososialnya. Hal ini membuat mereka sangat mudah memiliki emosi sehingga mereka sering mengalami *Job Insecurity* dalam diri sendiri di dunia pekerjaan.

Karyawan di perusahaan tidak hanya mengalami *Job Insecurity* saja, tetapi ada pula terjadinya beban kerja yang tidak sebanding dengan kemampuan mereka. Dari kasus Covid 19 yang terjadi lalu banyak karyawan yang dipecat dikarenakan perusahaan meminimalisir *budget* pengeluaran, maka banyak beban kerja karyawan yang ada ditambah dan menjadi tidak sesuai lagi dengan sebelumnya. Beban kerja adalah kegiatan seseorang yang memerlukan proses dan target untuk di tuntaskan dalam kurun waktu tertentu secara fisik maupun psikis (Dhania, 2010). Beban kerja tinggi bisa berdampak yang tidak bagus pada karyawan yaitu memiliki kelelahan fisik serta mental sehingga akan menimbulkan emosional pada diri karyawan, tetapi beban kerja yang sedikit juga tidak baik karena akan terjadi kekurangan gerak sehingga akan menimbulkan bosan pada pekerjaan tersebut (Nabawi, 2019).

Di Indonesia banyak sekali perusahaan yang bergerak pada sektor keuangan khususnya lembaga perbankan. Salah satu bank yang terdapat di masyarakat adalah Bank Jawa Barat dan Banten (BJB). Bank BJB memiliki kantor pusat dan 5 kantor wilayah yang tersebar diseluruh Jawa Barat dan Banten. Untuk mencapai tujuan organisasi tentunya

Bank BJB harus memperhatikan seluruh *stakeholder* salah satunya adalah karyawan. Apabila keinginan dari *stakeholder* khususnya karyawan terpenuhi maka keinginan mereka untuk mencari tempat bekerja baru atau pindah ke perusahaan lain tidak akan terjadi. Pada karyawan Bank BJB banyaknya pergantian karyawan (*employee turnover*) dan karyawan baru dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 1.**  
**Jumlah Pegawai Baru dan Pergantian Pegawai (*Employee Turnover*)**  
**Berdasarkan Usia di Bank BJB Tahun 2020-2022**

Usia	2022		2021		2020	
	Pegawai Baru	Pergantian Pegawai	Pegawai Baru	Pergantian Pegawai	Pegawai Baru	Pergantian Pegawai
≤ 25	56	11	80	9	45	82
26-30	38	52	31	42	47	62
31-35	13	79	9	91	70	56
36-40	7	36	4	44	38	57
41-45	1	6	0	8	23	35
46-50	2	28	1	30	26	22
Jumlah	117	212	125	224	249	314

Sumber : Laporan Keberlanjutan Bank BJB Tahun 2022

(<https://bankbjb.co.id/files//2023/03/laporan-keberlanjutan-bank-bjb-2022.pdf>)

Berdasarkan data tabel di atas, jumlah pergantian karyawan (*employee turnover*) terlihat cukup tinggi yaitu rata-rata sebesar 83% dan berada di kalangan generasi milenial dan gen Z yang usianya kurang dari 40 tahun. Menurut Robbins & Judge (2018), pergantian karyawan (*employee turnover*) adalah karyawan yang melakukan pengunduran diri secara permanen baik secara sukarela atau pun tidak. Selain itu, jumlah pegawai baru di Bank BJB dari tahun 2020-2022 juga didominasi oleh kedua generasi ini. Jika dilihat dari tahun 2020-2022 perbandingan jumlah antara pegawai baru dengan pergantian pegawai besarnya mengalami kenaikan yaitu pada tahun 2020 sebesar 21%, tahun 2021 sebesar 44%, dan tahun 2022 sebesar 45%. Apabila persentasenya terus meningkat maka dapat mengakibatkan beban kerja yang dialami oleh karyawan saat ini akan bertambah banyak karena jumlah karyawan yang pindah lebih besar daripada karyawan yang baru masuk.

Hal ini tentunya harus menjadi perhatian bagi Bank BJB, walaupun terdapat *employee turnover* yang mengalami penurunan. Manajemen Bank BJB harus mampu melihat apakah karyawannya sudah merasa nyaman dalam bekerja serta apakah beban kerja yang diberikan apakah sudah sesuai atau belum. Penelitian dari Setyowati et al. (2021) mengenai pengaruh variabel *Job Insecurity* dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan yang dimediasi stress kerja menunjukkan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention*. Variabel beban kerja juga memiliki hasil yang sama terhadap *Turnover Intention*. Penelitian ini sesuai dengan Solehah & Ratnasari (2019), Ratnasari & Lestari (2020), dan Azizaturrahma et al.

(2020). Berbeda dengan penelitian oleh Gayatri (2020) yang memiliki hasil *Job Insecurity* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan. Sedangkan Beban Kerja memiliki pengaruh secara negatif dan signifikan kepada *Turnover Intention*.

Berdasarkan penjabaran dan penelitian terdahulu mengenai *Job Insecurity* dan Beban Kerja terhadap pengaruhnya kepada *Turnover Intention*, maka penelitian ini bertujuan menganalisis apakah *Job Insecurity* dan Beban Kerja mempengaruhi *Turnover Intention* karyawan milenial dan gen Z yang ada di Bank BJB khususnya pada cabang Daan Mogot. Penelitian ini tentunya mampu memberikan informasi dan masukan bagi manajemen Bank BJB khususnya cabang Daan Mogot dalam memberikan kenyamanan bekerja dan peninjauan kembali beban kerja karyawannya sehingga produktivitas karyawan tetap terjaga dengan baik tanpa ada rasa ingin berpindah atau mencari pekerjaan baru.

## **Tinjauan Teori**

### ***Job Insecurity***

Zakaria et al. (2019) menyatakan *job insecurity* menjadi salah satu kondisi ketidakberdayaan pekerja ketika mempertahankan kelangsungan yang diharapkan dalam keadaan kerja yang mengintimidasi. Nurfauzan & Halilah (2017), *Job Insecurity* adalah kondisi yang dipengaruhi oleh lingkungan pekerjaan dan kepastian keberlanjutan didalam pekerjaan. *Job Insecurity* yang dialami karyawan akan dapat mengganggu motivasi kerjanya sehingga mengakibatkan kurang efisien dan efektif dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Setiawan & Hadianto (2008) *Job Insecurity* berdampak sangat luas bagi karyawan dan perusahaan, sisi psikologisnya menjadikan masa depan karyawan terasa tidak nyaman dan terancam. Sedangkan dari sisi perusahaan jika karyawan tersebut *employability* yaitu karyawan yang memiliki nilai tambah dan kemampuan yang jarang dimiliki pada karyawan lain maka pekerjaan karyawan tersebut akan membawa dampak buruk terhadap pekerjaan karyawan lain sehingga menjadi kurang produktifitas dan efektif. Pada akhirnya, kinerja perusahaan akan diambang kehancuran yang kemudian terjadinya *turnover intention* bagi karyawan. Untuk itu, perusahaan harus memperhatikan beberapa indikator di dalam *Job Insecurity* karyawan seperti yang disampaikan oleh Nugraha (2010) yaitu: maksud dan tujuan pekerjaan itu bagi individu tersebut, tingkat ancaman yang mungkin terjadi pada saat ini dan masa yang akan datang, dan kurang control dalam suatu kejadian yang dirasakan individu.

### **Beban Kerja**

Permendagri No. 12/2008 menyebutkan beban kerja sebagai suatu besaran pekerjaan yang dibebani oleh suatu posisi atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara

tingkatan kerja dan norma waktu. Definisi lain dari beban kerja adalah lama karyawan bertugas sesuai dengan kemampuan dan kapasitas kerja tanpa menunjukkan tanda kelelahan (Widodo Hariyono & Dyah Suryani, 2009). Faktor beban kerja ini yang mempengaruhi *turnover* karyawan dan juga salah satu faktor yang harus diperhatikan karyawan, sebab dengan berat dan ringannya beban kerja yang didapatkan setiap karyawan bisa menentukan kualitas kinerja karyawan tersebut baik atau buruk (Rizki Herdyana, 2019). Jika suatu kemampuan lebih tinggi daripada permintaan pekerjaan, akan timbul perasaan bosan dan sebaliknya apabila suatu kemampuan karyawan lebih rendah daripada permintaan pekerjaan, maka akan timbul lebih banyak kelelahan.

Neksen et al. (2021) mengkategorikan beban kerja menjadi tiga kondisi, yakni beban kerja sesuai standar (*standard capacity*), beban kerja terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja terlalu rendah (*under capacity*). Beban kerja yang terlalu banyak bisa memicu dampak yang tidak bagus baik dari perusahaan maupun karyawan. Pada karyawan bisa menimbulkan sakit kepala kemudian mudah marah dikarenakan beban kerja yang menumpuk. Dari sisi perusahaan, jika karyawan merasa mudah sakit dan kontrol emosi tidak stabil maka karyawan akan mengambil cuti sakit dan pendapatan perusahaan juga akan berkurang. Faktor utama yang dapat mempengaruhi beban kerja berdasarkan Hart dan Staveland dalam Herdyana (2019) yaitu:

- 1) Faktor tuntutan tugas (*tasks demand's*)  
Beban dari setiap pekerjaan dapat ditetapkan berdasarkan analisa tugas-tugas yang dilakukan oleh karyawan dengan memperhitungkan perbedaannya secara individu.
- 2) Usaha atau tenaga (*effort*)  
Banyaknya tenaga yang dikeluarkan dalam tugas bisa berupa bentuk intuitif secara alamiah, namun ketika terjadinya peningkatan tuntutan pekerjaan secara individu mungkin tidak bisa meningkatkan tingkat *effort*.
- 3) Performansi  
Beban kerja memiliki fokus pada tingkat kinerja yang hendak dicapai. Pengukuran performa yang dilakukan secara sendirian tidak mungkin bisa menampilkan matrik beban kerja yang lengkap.

### **Turnover Intention**

*Turnover Intention* yaitu keinginan atau niat dari seorang karyawan untuk berhenti dari pekerjaan dengan kemauan sendiri (Vera Susiani, 2020). Menurut Suhakim & Badrianto (2021) yang menyatakan bahwa dasar dari pengertian *Turnover Intention* sama dengan keinginan karyawan untuk pindah dari satu perusahaan ke perusahaan lainnya. Karyawan yang menyukai pekerjaannya lebih cenderung bertahan di perusahaan daripada karyawan yang tidak senang dengan pekerjaannya. Namun, ada juga karyawan yang tidak puas tetapi tetap bertahan di perusahaan dan enggan untuk keluar, serta ada pula karyawan yang menyukai pekerjaannya tetapi memutuskan untuk pindah ke perusahaan lain (George & Jones 2012:86). *Turnover Intention* akan berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi dan akan menurunkan produktivitas kinerja didalam perusahaan tersebut (Abidin & Laily, 2019).

Apalagi *Turnover Intention* terwujud menjadi *turnover* maka perusahaan akan mengeluarkan biaya yang cukup besar untuk melatih, pengembangan dan lain-lain untuk

karyawan baru atau kontrak. *Turnover Intention* biasanya disebabkan karena kurangnya perhatian perusahaan terhadap pemberian beban pekerjaan kepada karyawan seperti target atau pencapaian yang tinggi dalam waktu minim dan karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja (Bogar et al., 2021). Menurut Supriadi et al., (2021) ada faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *Turnover Intention* sebagai berikut:

- 1) Faktor lingkungan yang terdiri dari kewajiban keluarga terhadap lingkungan dan kesempatan kerja.
- 2) Faktor pribadi yang terdiri dari kepuasan kerja, keterikatan institusional, perilaku mencari pekerjaan, niat untuk tetap, pendidikan atau pengembangan keterampilan, keinginan bekerja keras, dan perasaan negatif atau positif tentang pekerjaan.
- 3) Faktor struktural seperti otonomi, keadilan, tekanan kerja, kompensasi, kesempatan untuk maju, proses kerja dan dukungan sosial.

Perusahaan harus mencegah tingkat *Turnover Intention* yang tinggi dari waktu ke waktu karena tingkat *turnover* yang tinggi akan mengakibatkan bahwa perusahaan tersebut kurang efektif. Mobley et al. (1978) menetapkan tiga indikator *Turnover Intention* yaitu: seorang karyawan berpikir untuk berhenti (*thinking of quitting*), karyawan yang berniat mencari alternatif pekerjaan (*intention to search for alternative*), dan niat karyawan untuk berhenti bekerja (*intention to quit*).

### **Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention***

Mengacu pada studi Saputri, et al., (2020) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *job insecurity* terhadap keinginan individu untuk pindah bekerja (*turnover intention*). Menurut Abidin & Laily (2019) terdapat dua efek dari *Job Insecurity* yaitu jangka pendek dimana ketidakamanan kerja mempengaruhi kepercayaan pada pemimpin, termasuk kepuasan kerja, keterlibatan kerja, dan pendapat antara pemimpin dan bawahan. Dampaknya pada kesehatan fisik, kesehatan mental, performa kerja, dan niat untuk keluar (*turnover intention*). Efek *Job Insecurity* menjadi lebih kompleks ketika diperluas menjadi hambatan dan tantangan yang mempengaruhi perilaku dengan cara yang berlawanan menjadi motivasi karyawan untuk menjadikan diri mereka lebih berharga bagi organisasi dengan bekerja lebih keras (Staufenbiel & König, 2010). Hal ini yang menjadikan *job insecurity* merupakan persepsi yang menggambarkan perasaan cemas akan kehilangan pekerjaan karena keterpaksaan (Hellgren et al., 1999). Dengan demikian, *job insecurity* menjadi representasi dari persepsi karyawan mengenai keadaan kerja yang tidak aman.

H<sub>1</sub>: *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan generasi milenial dan gen Z di Bank BJB cabang Daan Mogot.

### **Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention***

Beban kerja adalah tuntutan tugas yang harus diselesaikan karyawan dalam suatu perusahaan. Apabila beban kerja yang diberikan terlalu tinggi maka dapat meningkatkan keinginan seorang karyawan untuk pindah atau keluar meninggalkan organisasinya (Wefald et al., 2008). Hasil dari penelitian Riani & Putra (2017) menunjukkan beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Dapat dikatakan bahwa suatu beban kerja memiliki pengaruh kepada pekerjaan yang dijalankan oleh karyawan. Ketika semakin

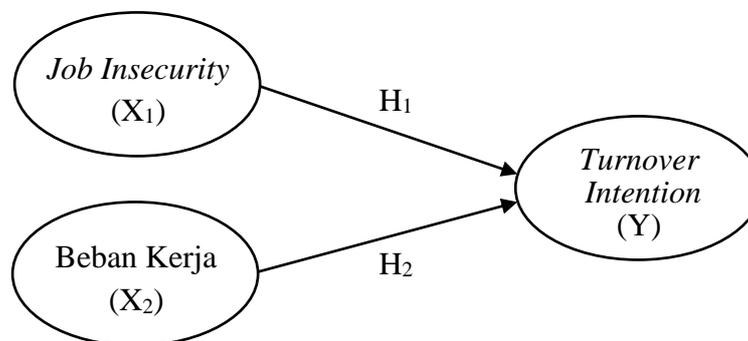
banyak pekerjaan yang diberikan maka semakin terbebani karyawan dan selanjutnya akan meninggalkan perusahaan. Penelitian dari Xiaoming et al. (2014) menyatakan adanya korelasi yang tinggi antara beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Beban kerja dapat menimbulkan stres ketika tuntutan-tuntutan melebihi kapasitas yang dimiliki seorang karyawan (Mahfudz, 2017). Artinya seorang karyawan yang mempunyai beban kerja yang tinggi, maka cenderung memiliki keinginan untuk pindah dari perusahaan tempat bekerjanya.

H<sub>2</sub> : Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan generasi milenial dan gen Z di Bank BJB cabang Daan Mogot.

## Metode Penelitian

### Rancangan Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan menggambarkan bagaimana pengaruh *Job Insecurity* dan beban Kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan generasi milenial dan gen Z di Bank BJB Cabang Daan Mogot. Pengoperasian variabel-variabel yakni variabel independen (bebas) yang terdiri atas *Job Insecurity* (X<sub>1</sub>) dan Beban Kerja (X<sub>2</sub>) serta variabel terikat yang ditunjukkan oleh *Turnover Intention* (Y).



**Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian**

Sumber: data diolah, 2023

### Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional dari masing-masing variabel dan indikator dalam penelitian ini dapat dijelaskan pada Tabel 2.

**Tabel 2. Indikator Pada Variabel Penelitian**

Variabel	Item	Referensi
<i>Job Insecurity</i>	1. Arti pekerjaan itu sendiri bagi individu	Nugraha & Ratnawati (2010)
	2. Tingkat anacaman yang dirasakan seorang karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan	
	3. Tingkat kepentingan yang dirasakan karyawan mengenai potensi setiap peristiwa	
	4. Tingkat ketidakberdayaan karyawan	
Beban Kerja	1. Pandangan seorang karyawan mengenai serangkaian tujuan kerja yang diberikan untuk menyelesaikan tugas	Herdyana & Setiawan (2019)
	2. Pandangan pribadi tentang kondisi kerja	
	3. Waktu yang dipergunakan dalam aktivitas yang langsung berhubungan dengan pekerjaan	
	4. Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaanya	
<i>Turnover Intention</i>	1. Pikiran individu untuk keluar bekerja	Mobley et al. (1978)
	2. Keinginan individu untuk mencari alternatif pekerjaan lain	
	3. Adanya keinginan individu untuk meninggalkan pekerjaan di masa mendatang	

Sumber: data diolah, 2023

### Populasi dan Sampel

Penelitian ini menggunakan data primer yang didapatkan melalui sejumlah responden. Populasinya mencakup karyawan Bank BJB Cabang Daan Mogot. Sampel penelitian adalah karyawan generasi milenial dan gen Z. Sampel ditentukan menggunakan metode *purposive sampling* yang menurut Wiyono (2020) yaitu penentuan sampel melalui pertimbangan hal tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian. Kriteria yang ditetapkan adalah karyawan dengan rentang usia 20-40 tahun atau <40 tahun yang berjumlah 83 orang.

### Instrumen dan Pengukuran

Data diperoleh dari kuesioner yang diberikan kepada responden sehingga mendapatkan tanggapan atas pertanyaan dari kuesioner. Jawaban pertanyaan yang diberikan responden diformulasikan berdasarkan skala likert dengan opsi jawaban dari nilai yang tertinggi yaitu 5 (sangat setuju) hingga nilai yang terendah yaitu 1 (sangat tidak setuju). Dalam analisis data yang dilakukan untuk memprediksi hubungan antara variabel yang

diteliti menggunakan *Structural Equation Model* melalui pendekatan *Partial Least Square* (SEM-PLS).

Dengan menggunakan PLS pada model penelitian melalui variabel laten dan kompleksitas yang tinggi bisa menguji korelasi yang kompleks dari banyak konstruk dan juga banyak indikator. Penelitian ini melakukan pengujian hipotesis menggunakan SEM-PLS untuk menganalisis pengaruh *Job Insecurity* dan beban Kerja terhadap *Turnover Intention*. Alat statistik yang digunakan berupa program SmartPLS 3.0. Pada awal pengujian hipotesis, uji validitas dan reliabilitas harus dilakukan pada instrumen penelitian untuk memastikan memenuhi syarat sehingga hasil dari suatu penelitian tidak bias.

## Hasil dan Pembahasan

### Uji Validitas

Uji validitas dipergunakan untuk menentukan sesuai atau tidaknya suatu sistem yang digunakan. Pengukuran validitas konvergen dilakukan dengan menggunakan parameter *outer loadings* (Tabel 3). Ghazali & Latan (2015) mendefinisikan ukuran individual reflektif yang dapat dikatakan terdapat korelasi jika nilainya lebih dari 0,5 untuk konstruk yang akan diukur.

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas**

Variabel		<i>Outer Loadings</i>	Keterangan
<i>Job Insecurity</i> (JI)	J11	0,878	Valid
	J12	0,758	Valid
	J13	0,693	Valid
	J14	0,683	Valid
	J15	0,810	Valid
	J16	0,895	Valid
Beban Kerja (BK)	BK1	0,848	Valid
	BK2	0,879	Valid
	BK3	0,731	Valid
	BK4	0,808	Valid
	BK5	0,843	Valid
<i>Turnover Intention</i> (TI)	TI1	0,894	Valid
	TI2	0,756	Valid
	TI3	0,764	Valid
	TI4	0,763	Valid
	TI5	0,863	Valid
	TI6	0,814	Valid
	TI7	0,813	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dipergunakan untuk mengukur apakah pertanyaan-pertanyaan yang responden isi dari kuesioner stabil serta konsisten dari waktu ke waktu. Hal ini, memiliki tujuan memastikan setiap item pertanyaan kuesioner adalah handal dan dapat dipercaya. Dalam mengukur reliabilitas adalah dengan menggunakan nilai dari *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* setiap konstruk yang menunjukkan nilai lebih dari 0,7. Tabel 4 menunjukkan variabel yang diajukan reliabel serta dapat dilanjutkan untuk menguji model struktural berikutnya.

**Table 4. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
<i>Job Insecurity</i> (JI)	0,877	0,913	Reliabel
Beban Kerja (BK)	0,881	0,908	Reliabel
<i>Turnover Intention</i> (TI)	0,913	0,931	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2023

### Uji Multikolinieritas

Tujuan dari uji multikolinieritas adalah untuk menguji apakah dalam suatu model memiliki hubungan antar variabel bebas (Kasenda, 2013). Sedangkan model yang baik semestinya bebas dari multikolinieritas dan tidak memiliki korelasi antar variabel bebas. Untuk menguji multikolinieritas dapat menggunakan pengukuran *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan batas toleransi <10. Tabel 5 menunjukkan hasil penelitian untuk uji multikolinieritas yaitu:

**Table 5. Hasil Uji Multikolinieritas**

Indikator	VIF	Keterangan
J11	4,492	Memenuhi syarat
J12	3,611	Memenuhi syarat
J13	3,711	Memenuhi syarat
J14	2,737	Memenuhi syarat
J15	2,246	Memenuhi syarat
J16	3,748	Memenuhi syarat
BK1	2,466	Memenuhi syarat
BK2	2,862	Memenuhi syarat
BK3	1,625	Memenuhi syarat
BK4	2,088	Memenuhi syarat
BK5	2,083	Memenuhi syarat
TI1	3,526	Memenuhi syarat
TI2	3,057	Memenuhi syarat

TI3	2,305	Memenuhi syarat
TI4	2,117	Memenuhi syarat
TI5	4,410	Memenuhi syarat
TI6	2,670	Memenuhi syarat
TI7	2,448	Memenuhi syarat

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pengolahan data penelitian, diperoleh nilai *R Square* (Tabel 6) yang dapat digunakan sebagai presentase variansi model struktural yang dievaluasi pada konstruk laten endogen. Berdasarkan hasil pengolahan data menyatakan nilai *R Square* sebesar 0,847, yang dapat disimpulkan bahwa sebesar 84,7% *Turnover Intention* dipengaruhi oleh Job Insecurity dan Beban Kerja, sisanya 15,3% dipengaruhi dari variabel lainnya yang tidak terdapat pada penelitian ini.

**Table 6. Nilai *R Square* Variabel Endogen**

Variabel	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
<i>Turnover Intention</i> (TI)	0,847	0,844

Sumber: Data diolah, 2023

## Analisis Deskriptif

### *Turnover Intention*

Pada jawaban kuesioner yang diperoleh dari responden yang mengisi setuju dan sangat setuju mempunyai nilai rata-rata sebesar 39,68%. Ini dapat diartikan terdapat 39,68% karyawan yang masuk dalam kriteria memiliki *Turnover Intention*. Nilai ini termasuk tinggi dan harus menjadi perhatian bagi perusahaan agar nilainya tidak dibiarkan makin naik dan akan berdampak buruk bagi organisasi kedepan.

### *Job Insecurity*

Responden yang memberikan jawaban setuju dan sangat setuju dari pertanyaan *Job Insecurity* adalah rata-rata sebesar 37,07%. Besaran ini menunjukkan sebagian besar karyawan memiliki ketidakamanan bekerja. Faktor internal dan eksternal perlu dilihat kembali oleh perusahaan agar para karyawannya merasa aman dalam bekerja.

### Beban Kerja

Rata-rata beban kerja sebesar 33,85% dari jawaban responden yang setuju dan sangat setuju, sehingga dapat diartikan besaran tersebut termasuk karyawan yang memiliki kriteria Beban Kerja. Sistem kerja harus dievaluasi kembali agar beban kerja yang karyawan rasakan seharusnya sesuai dan dapat berkurang.

## Pengujian Hipotesis

Untuk dapat mengetahui bahwa hipotesis yang diuji bisa diterima atau ditolak maka dapat memfokuskan pada nilai signifikansi antar konstruk, T Statistik, dan nilai dari *P*

*Values*. Melalui cara seperti ini, maka estimasi pengukuran dan *standard error* tidak lagi dikalkulasi menggunakan asumsi statistik, akan tetapi dilandaskan melalui pengamatan empiris. Berdasarkan pengolahan data, diperoleh hasil untuk menjawab hipotesis dengan menggunakan teknik analisis *bootstrapping*. Dalam penelitian ini pengaruh langsung terdapat pada variabel bebas dan variabel terikat. Analisis koefisien jalur (Tabel 7) mengimplikasikan semua item signifikan terhadap konstruk yang menghasilkan nilai T Statistik >1,96 dan jika *P Values* untuk masing-masing variabel < 0,05 maka hipotesis diterima. Pengaruh positif tersebut dapat dilihat melalui *Original Sample* (O).

**Table 7. Analisis Koefisien Jalur**

	Hipotesis	Original Sample (O)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
H <sub>1</sub>	<i>Job Insecurity</i> _(JI) -> <i>Turnover Intention</i> _(TI)	0,660	0,059	12,355	0,000
	Beban Kerja_(BK) -> <i>Turnover Intention</i> _(TI)	0,304	0,053	5,138	0,000

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dijelaskan hasil pengujian pengaruh langsung dari variabel *Job Insecurity* dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* sebagai berikut :

Nilai T Statistik dari pengaruh langsung *Job Insecurity* (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y) sebesar 12,355 >1,96 dan nilai *P Values* 0,000 <0,05. Nilai *original sample* sebesar 0,660 menyatakan memiliki pengaruh yang positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh *Job Insecurity* (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y) adalah positif dan signifikan. Maka dengan demikian pengujian hipotesis pertama H<sub>1</sub> diterima.

Pada pengaruh langsung Beban Kerja (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y) menghasilkan nilai T Statistik 5,138 >1,96 dan nilai *P Values* 0,000 <0,05. Pengaruh positif terlihat pada nilai *original sample* sebesar 0,304. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa pengaruh Beban Kerja (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y) adalah positif dan signifikan, sehingga pengujian ini yaitu H<sub>2</sub> diterima.

## Pembahasan

### Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*

Hasil pada penelitian ini menyatakan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Dapat dijelaskan bahwa apabila *Job Insecurity* meningkat, maka *Turnover Intention* juga akan naik atau bertambah. Karyawan milenial dan gen Z yang ada di Bank BJB cabang Daan Mogot sebagian besar sudah merasa aman saat bekerja, namun ada rata-rata sekitar 37,07% karyawan (setuju

dan sangat setuju) merasakan ketidakamanan saat bekerja. Hal tersebut terlihat dengan mayoritas responden generasi milenial dan gen Z yang menyatakan bahwa merasa pekerjaan yang dilakukan semakin membosankan, merasa tidakberdaya terhadap peraturan perusahaan yang cukup memberatkan dan tidakberdaya ketika menghadapi keadaan yang ada pada lingkungan kerja. Rasa dari karyawan yang tidak puas dan tidak senang pada lingkungan kerja dapat memicu perasaan ketidakamanan bekerja (*Job Insecurity*) yang mengakibatkan pengaruh negatif penyebab timbulnya keinginan mencari pekerjaan lain.

Hasil dari penelitian ini didukung dari penelitian Heryanda (2019) yang menyatakan bahwa *Job Insecurity* karyawan PT Telkom Access wilayah Singaraja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Balz & Schuller (2021) memaparkan bahwa ketidakamanan bekerja (*Job Insecurity*) yang dirasakan meningkatkan niat berpindah kerja (*Turnover Intention*). Penelitian Narotama & Sintaasih (2022) juga menyatakan *Job insecurity* karyawan PT Angkasa Pura cabang Denpasar berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hasil dari penelitian-penelitian ini sesuai dengan teori Suhartono (2007) yang menjelaskan apabila karyawan yang mengalami *Job Insecurity* yang semakin meningkat karena ketidakstabilan perusahaan maka dapat memicu terjadinya *Turnover Intention*. Sejalan dengan teori Mudiarta (2001), jika kondisi kerja dalam suatu perusahaan tidak aman maka akan timbul *turnover intention* karyawan yang tinggi. Berbagai situasi dan penyebab ketidakamanan bekerja menjadi faktor yang amat penting. Apabila dalam suatu organisasi terlihat kondisi lingkungan kerja yang kurang baik sampai meresahkan karyawan, maka pimpinan perusahaan harus mengantisipasi keadaan ini sehingga karyawan tidak merasa cemas atau takut kehilangan pekerjaan.

### **Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention***

Penelitian ini menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Beban Kerja yang tinggi diterima karyawan akan meningkatkan *Turnover Intention*. Terdapat rata-rata 33,85% (setuju dan sangat setuju) karyawan milenial dan gen Z Bank BJB cabang Daan Mogot menyatakan bahwa target pekerjaan yang harus dicapai terlalu tinggi, pekerjaan sering menumpuk, saat jam istirahat masih menyelesaikan pekerjaan, tugas yang diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat dan bahkan mengalami tekanan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Beban kerja menjadi tugas atau pekerjaan yang wajib baginya untuk menyelesaikan dalam kurun waktu tertentu. Ketidaksiuaian Beban Kerja akan mempengaruhi keinginan karyawan untuk pindah kerja atau mencari pekerjaan baru (*Turnover Intention*).

Sesuai dengan penelitian Junaidi et al. (2020) yang menyimpulkan bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Penelitian Rizka et al. (2020)

mengatakan juga bahwa beban kerja mempengaruhi Turnover Intention secara positif. Anees et al. (2021) menjelaskan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*. Tarwaka (2015) mengatakan bahwa Beban Kerja mempunyai makna sebagai perbedaan antara kapasitas atau kemampuan karyawan dengan tuntutan kerja yang harus dijalankan. Intensitas pemberian tugas kerja yang melebihi kemampuan karyawan bisa menimbulkan ancaman dan reaksi terhadap pencapaian tugas tersebut. Setelah itu dapat mengubah kondisi fisik, peningkatan emosi, perubahan perilaku, bahkan sampai kepada produktivitas kerja karyawan. Apabila keadaan beban kerja seperti ini terjadi, maka niat atau keinginan karyawan untuk meninggalkan atau pindah perusahaan dapat terjadi (Lee & Mowday, 1987). Jika pengaturan Beban Kerja yang diberikan dari perusahaan dapat diberikan sesuai dengan *jobdesc* yang seharusnya, maka tidak menutup kemungkinan dapat meminimalisir terjadinya Beban Kerja yang berlebihan pada setiap karyawan.

### **Kesimpulan**

Penelitian ini memiliki kebaruan dalam melihat hasil pengaruh Job Insecurity dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention dengan generasi milenial dan gen Z sebagai respondennya yang belum dilakukan penelitian sebelumnya. Sehubungan dengan hasil dari penelitian dan pembahasan yang sudah dipaparkan diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Job Insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention karyawan milenial dan gen Z Bank BJB cabang Daan Mogot. Artinya jika Job Insecurity karyawan sering terjadi, maka Turnover Intention karyawan akan semakin meningkat. Bank BJB cabang Daan Mogot perlu memperhatikan ketidakamanan karyawannya terutama pada peraturan-peraturan yang sekiranya dapat memberatkan karyawan serta terobosan-terobosan agar karyawan tidak merasa rutinitas pekerjaan yang dilakukan membosankan
2. Beban Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Turnover Intention karyawan milenial dan gen Z Bank BJB cabang Daan Mogot. Karyawan milenial dan gen Z merasa pencapaian target pekerjaan yang ditetapkan terlalu tinggi, sehingga mengakibatkan pekerjaan sering menumpuk dan masih menyelesaikan pekerjaan saat jam istirahat. Selain itu, apabila pemberian tugas yang sifatnya mendadak dan harus diselesaikan dalam jangka waktu yang singkat dapat menjadikan karyawan mengalami tekanan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Berdasarkan hal ini maka perusahaan harus didorong untuk melakukan perbaikan-perbaikan dalam menciptakan aturan pengelolaan tugas yang diberikan kepada karyawannya dan lingkungan kerja yang baik sehingga karyawan generasi milenial dan gen Z tidak merasa terbebani serta menjadikan mereka lebih fokus dan semangat dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian, niatan karyawan ingin pindah atau keluar dari perusahaan bisa dicegah.
3. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat menyempurnakan penelitian ini dengan menambahkan beberapa variabel selain Job Insecurity dan beban Kerja. Berdasarkan hasil nilai R Square, terdapat 15,3% faktor lainnya yang mempengaruhi Turnover Intention pada karyawan generasi milenial dan gen Z.

Jumlah responden juga dapat ditambah lebih banyak agar informasi yang didapatkan lebih maksimal.

## Referensi

- Abidin, M. J., & Laily NUR. (2019). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan, dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Kontrak. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 8, 9.
- Achmad W, R. W., Poluakan, M. V., Dikayuana, D., Wibowo, H., & Raharjo, S. T. (2020). Potret Generasi Milenial Pada Era Revolusi Industri 4.0. *Focus : Jurnal Pekerjaan Sosial*, 2(2). <https://doi.org/10.24198/focus.v2i2.26241>
- Anees, R. T., Heidler, P., Cavaliere, L. P. L., & Nordin, N. A. (2021). Brain Drain in Higher Education. The Impact of Job Stress and Workload on Turnover Intention and the Mediating Role of Job Satisfaction at Universities. *European Journal of Business and Management Research*, 6(3). <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.3.849>
- Azizaturrahma, N., Yunita, N., Prastika, R., & Sanjaya, V. F. (2020). Pengaruh Job Insecurity, Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention di PT. Agro Prima Sejahtera Lampung. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1).
- Balz, A., & Schuller, K. (2021). Always looking for something better? The impact of job insecurity on turnover intentions: Do employables and irreplaceables react differently? *Economic and Industrial Democracy*, 42(1). <https://doi.org/10.1177/0143831X18757058>
- Bogar, R., Sambul, S. A. P., Rumawas, W., Studi, P., & Bisnis, A. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention pada PT. Batavia Prosperindo Finance Tbk-Manado. *Productivity*, 2(4), 2021.
- Dhanita, D. R. (2010). Pengaruh Stres Kerja , Beban Kerja Terhadap Kepuasan( Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus ). *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*, 1(1), 15–23.
- Gayatri, E. (2020). Pengaruh Job Insecurity, Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan Milenial. *University Research Colloquium 2020 Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta*, 11(1).
- Hellgren, J., Sverke, M., & Isaksson, K. (1999). A Two-dimensional Approach to Job Insecurity: Consequences for Employee Attitudes and Well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2). <https://doi.org/10.1080/135943299398311>
- Herdyana, R., & Setiawan, H. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Soreang Kab. Bandung. *Universitas Pasundan*.
- Heryanda, K. K. (2019). The Effect of Job Insecurity on Turnover Intention Through Work Satisfaction in Employees of PT Telkom Access Singaraja. *International Journal of Social Science and Business*, 3(3). <https://doi.org/10.23887/ijssb.v3i3.20997>
- Hidayatullah, S., Waris, A., & Devianti, R. C. (2018). Perilaku Generasi Milenial dalam Menggunakan Aplikasi Go-Food. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(2). <https://doi.org/10.26905/jmdk.v6i2.2560>

- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD : Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1). <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>
- Junaidi, A., Sasono, E., Wanuri, W., & Emiyati, D. W. (2020). The Effect Of Overtime, Job Stress, And Workload On Turnover Intention. *Management Science Letters*, 10(16). <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.7.024>
- Karina, D., Rakhmawati, R., & Abidin, M. Z. (2018). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel Amaris. *Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia*, 1(1).
- Kasenda, R. (2013). Kompetensi Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverage Company Manado. *Jurnal EMBA*, 1(3), 853–859. <https://doi.org/2303-1174>
- Lee, T. W., & Mowday, R. T. (1987). Voluntarily Leaving an Organization: An Empirical Investigation of Steers and Mowday's Model of Turnover. *Academy of Management Journal*, 30(4). <https://doi.org/10.5465/256157>
- Mahfudz, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Divisi Sales Consumer Pt Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. *Jurnal Eksekutif Volume 14 No. 1 Juni 2017 Indonesia*, 14(1).
- Malthis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia), edisi kesepuluh, terjemahan: Diana Angelica. Penerbit: Salemba Empat, Jakarta.
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An Evaluation Of Precursors Of Hospital Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(4). <https://doi.org/10.1037/0021-9010.63.4.408>
- Mudiartha, U. I. W. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Udayana.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Narotama, I. B. I., & Sintaasih, D. K. (2022). Role Of Job Satisfaction In Mediation The Effect Of Self-Efficacy And Job Insecurity On Turnover Intention. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 9(4). <https://doi.org/10.21744/irjmis.v9n4.2108>
- 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>
- Nugraha, A., & Ratnawati, I. (2010). Analisis Pengaruh Ketidakamanan Kerja Dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kontrak PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Semarang Patimura dan Unit kerjanya). *Universitas Diponegoro Semarang*.
- Nurfauzan, M. I., & Halilah, I. (2017). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(1), 98. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i1.550>
- Pressat, R., & Wilson, C. (1985). The Dictionary of Demography. *The Dictionary of*

- Demography*. <https://doi.org/10.2307/3340949>
- Ratnasari, S. L., & Lestari, L. (2020). Effect Of Leadership Style, Workload And Job Insecurity On Turnover Intention. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 11(12).
- Riani, N., & Putra, M. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(11).
- Rizka, F. M., Ardiana, I. D. K. R., & Andjarwati, T. (2020). The Effect of Workload , Pay Satisfaction , Work Satisfaction on Turnover Intention and Performance of Employees of Angkasa Pura Logistic Indonesia. *International Journal of Social Science and Economics Invention*, 6(2).
- Rizki Herdyana. (2019). *Pengaruh Beban Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Soreang Kab.Bandung*. Universitas Pasundan.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Essential of Organizational Behaviour*. Pearson.
- Saputri, P., Hidayati, T., & Lestari, D. (2020). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Stres Kerja, Kinerja dan Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*. <https://doi.org/10.23960/jbm.v16i3.143>
- Sari, N. R., Hakam, M. S., & Susilo, H. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Jatim II/Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 27(1).
- Setiawan, R., & Hadianto, B. (2008a). Job Insecurity Dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 7(2).
- Setiawan, R., & Hadianto, B. (2008b). Kondisi Psikologis Kondisi Pekerjaan. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 1–10.
- Setyowati, W., Setyawati, T., & Setyawati, T. (2021). Peran Mediasi Stres Kerja Pada Pengaruh Job Insecurity Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan ( Studi Kasus Pada Karyawan Outsourcing PT. DVN ). *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 9(2). <https://doi.org/10.35829/magisma.v9i2.174>
- Solehah, S., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Federal Internasional Finance Cab Batam. *JURNAL DIMENSI*, 8(2). <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2153>
- Staufenbiel, T., & König, C. J. (2010). A Model For The Effects Of Job Insecurity On Performance, Turnover Intention, And Absenteeism. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(1). <https://doi.org/10.1348/096317908X401912>
- Suhakim, A. I., & Badrianto, Y. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 1(2), 137–146.
- Suhartono. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Supriadi, K., Trang, I., & Rogi, M. (2021). Analisis Faktor-Faktor yang menyebabkan Turnover Intention Di PT Sinar Galesong Prima Cabang Boulev Manado. *Jurnal EMBA*, 9(3).
- Syahronica, G., Hakam, M. S., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres

- Kerja terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Departemen Dunia Fantasi PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 20(1).
- Tarwaka. (2015). Ergonomi Industri, Dasar-dasar Pengetahuan dan Aplikasi di Tempat Kerja. Edisi Ke-2. *Surakarta: Harapan Press*.
- Vera Susiani. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Majalah Ilmiah Cahaya Ilmu*, 2(2), 96. <https://doi.org/10.37849/mici.v2i2.217>
- Wefald, A. J., Smith, M. R., Savastano, T. C., & Downey, R. G. (2008). A Structural Model Of Workload, Job Attitudes, Stress, And Turnover Intentions. *Paper Presented at Midwest Academy of Management 2008 Nnual Conference, St. Louis, MO*, 1–14.
- Widodo Hariyono, Dyah Suryani, Y. W. (2009). Hubungan Antara Beban Kerja, Stres Kerja Dan Tingkat Konflik Dengan Kelelahan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Islam Yogyakarta Pdhi Kota Yogyakarta. *Kesmas UAD*, 3, 186–197.
- Wiyono, G. (2020). Merancang Penelitian Bisnis Dengan Alat Analisis SPSS 25 & SmartPLS 3.2.8. *UPP STIM YKPN*.
- Xiaoming, Y., Ma, B. J., Chang, C. L., & Shieh, C. J. (2014). Effects Of Workload On Burnout And Turnover Intention Of Medical Staff: A Study. *Studies on Ethno-Medicine*, 8(3). <https://doi.org/10.31901/24566772.2014/08.03.04>
- Zakaria, M. A., Hasanti, N., & Shohib, M. (2019). Pengaruh Resiliensi Terhadap Job Insecurity Pada Pegawai Honorer. *Cognicia*, 7(3), 346–358. <https://doi.org/10.22219/cognicia.v7i3.9209>