

PENGARUH JOB INSECURITY DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN GENERASI Z DI PT XYZ

Ocah Lestari

ochalestari952@gmail.com

Universitas Bina Sarana Informatika

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh tingginya fenomena perpindahan kerja karyawan muda pada periode September 2025 hingga April 2026 di PT XYZ, khususnya pasca implementasi fleksibilitas hubungan ketenagakerjaan melalui skema Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan sistem kontrak kerja modern. Dinamika ketidakpastian kelangsungan kerja serta tingginya beban tuntutan operasional menjadi tantangan utama yang dihadapi tenaga kerja Generasi Z. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh job insecurity dan stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan Generasi Z di kantor pusat PT XYZ, baik secara parsial maupun secara simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Pengumpulan data primer dilakukan melalui penyebaran kuesioner terstruktur dengan Skala Likert 5 poin kepada seluruh karyawan Generasi Z di kantor pusat PT XYZ sebanyak 47 responden dengan teknik sensus (sampling jenuh). Analisis data dijalankan dengan model regresi linier berganda menggunakan IBM SPSS Statistics versi 26. Hasil pengujian statistik membuktikan bahwa job insecurity berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap turnover intention dengan perolehan $t_{hitung} 2,997 > t_{tabel} 2,015$ dan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$, memberikan kontribusi Sumbangan Efektif (SE) sebesar 33,5%. Variabel stres kerja juga berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap turnover intention dengan nilai $t_{hitung} 2,850 > t_{tabel} 2,015$ dan nilai signifikansi $0,007 < 0,05$, memberikan Sumbangan Efektif (SE) sebesar 31,6%. Secara simultan, job insecurity dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention dengan perolehan $F_{hitung} 41,066 > F_{tabel} 3,21$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi simultan (Adjusted R Square) sebesar 63,5% menunjukkan bahwa variasi turnover intention karyawan Generasi Z di PT XYZ mampu dijelaskan secara kuat oleh kombinasi job insecurity dan stres kerja, sedangkan sisanya sebesar 36,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Kata Kunci: Job Insecurity, Stres Kerja, Turnover Intention, Generasi Z.

ABSTRACT

This study was motivated by the prominent phenomenon of young employee turnover from September 2025 to April 2026 at PT XYZ, particularly following the implementation of employment relationship flexibility through Fixed-Term Employment Contracts (PKWT) and modern contractual frameworks. The dynamics of employment continuity uncertainty and high operational demands represent substantial psychological challenges encountered by Generation Z workers. This investigation aims to evaluate and explain the impact of job insecurity and work stress on turnover intention among Generation Z employees at the head office of PT XYZ, both partially and simultaneously. The study implemented an associative causal quantitative methodology. Primary data collection was executed by distributing structured 5-point Likert scale questionnaires to all 47 Generation Z personnel at PT XYZ head office utilizing a complete enumeration or saturated census sampling technique. Statistical evaluations were performed through multiple linear regression analysis via IBM SPSS Statistics version 26. Empirical findings demonstrate that job insecurity exhibits a positive and statistically significant partial effect on turnover intention, yielding a calculated t-statistic of $2.997 > t\text{-table } 2.015$ with a significance level of $0.004 < 0.05$ and an Effective Contribution of 33.5%. Work stress similarly exerts a positive and statistically significant partial effect on turnover intention, with a calculated t-statistic of $2.850 > t\text{-table } 2.015$ with a significance value of $0.007 < 0.05$ and an Effective Contribution of 31.6%. Simultaneously,

job insecurity and work stress exert a significant joint influence on turnover intention, documented by an F-statistic of $41.066 > F\text{-table } 3.21$ with a significance value of $0.000 < 0.05$. The Adjusted R Square metric of 63.5% confirms that turnover intention variations among Generation Z talent at PT XYZ are robustly accounted for by job insecurity and occupational stress, whereas the remaining 36.5% is attributed to external organizational parameters beyond this analytical framework.

Keywords: Job Insecurity, Work Stress, Turnover Intention, Generation Z.

PENDAHULUAN

Lanskap ketenagakerjaan di Indonesia sedang mengalami restrukturisasi yang sangat mendasar seiring dengan penyesuaian regulasi ketenagakerjaan nasional dan akselerasi modernisasi industri komersial. Transformasi ini menitikberatkan pada peningkatan efisiensi operasional korporasi melalui perluasan skema Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) serta penerapan model hubungan ketenagakerjaan yang lebih fleksibel. Bagi korporasi modern seperti PT XYZ, kebijakan fleksibilitas ketenagakerjaan tersebut di satu sisi memberikan keleluasaan dalam mengelola anggaran pengeluaran serta menyesuaikan alokasi sumber daya manusia terhadap dinamika pasar yang fluktuatif. Namun demikian, di sisi lain skema ini membawa konsekuensi psikologis yang nyata bagi angkatan kerja, khususnya bagi angkatan kerja muda yang tergolong dalam kelompok Generasi Z (kelahiran kurun waktu 1997 hingga 2012) yang baru meniti jenjang karier profesional mereka.

Generasi Z memiliki tatanan nilai, ekspektasi karier, dan preferensi lingkungan kerja yang khas dibandingkan kelompok generasi pendahulunya. Karakteristik Generasi Z tercermin pada tingginya kepedulian terhadap kesehatan mental, kebutuhan akan transparansi organisasi, penghargaan terhadap keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (work-life balance), serta kebutuhan akan kepastian masa depan karier. Realitas di dunia industri komersial modern kerap menghadirkan ketidaksesuaian tajam antara ekspektasi tersebut dengan sistem kepegawaian jangka pendek. Penerapan kontrak kerja berdurasi 1 hingga 2 tahun tanpa kejelasan peluang pengangkatan status menjadi karyawan tetap menimbulkan persepsi ketidakberdayaan dan ketakutan mendalam akan keberlangsungan mata pencaharian, yang secara ilmiah dikonseptualisasikan sebagai job insecurity.

Selain persoalan stabilitas posisi ketenagakerjaan, ritme kerja operasional di lingkungan PT XYZ ditandai dengan tuntutan produktivitas yang ketat, fluktuasi target penjualan, dan percepatan integrasi administrasi berbasis sistem informasi digital. Beban kerja yang tinggi, ketidakjelasan batas peran antar divisi kerja, serta tenggat waktu penyelesaian tugas harian yang singkat berpotensi menciptakan tekanan fisik maupun psikologis yang berulang (stres kerja). Bagi talenta Generasi Z, ketegangan psikologis yang terjadi secara terus-menerus sering kali tidak lagi dipandang sebagai sebuah tantangan profesional semata, melainkan diidentifikasi sebagai indikator lingkungan kerja yang disfungsi. Ketika ketidakpastian pekerjaan bersinergi dengan akumulasi stres kerja harian, kondisi tersebut akan menstimulasi munculnya dorongan psikologis untuk mengundurkan diri atau berpindah kerja (turnover intention).

Urgensi fenomena ini tercermin secara empiris melalui catatan ketenagakerjaan internal PT XYZ sepanjang periode September 2025 hingga April 2026. Data perputaran karyawan menunjukkan adanya fluktuasi dan peningkatan angka pengunduran diri secara berkala, terutama pada divisi-divisi operasional inti seperti divisi Sales dan Administrasi yang mayoritas diawaki oleh staf junior berstatus kontrak kerja PKWT. Tingginya intensitas perputaran karyawan tersebut membawa implikasi manajerial yang merugikan perusahaan. PT XYZ terpaksa mengalokasikan beban biaya tambahan untuk proses

rekrutmen ulang, pelatihan dasar, dan pengenalan operasional bagi pegawai baru. Lebih dari itu, kepergian tenaga kerja yang telah menguasai alur kerja operasional mengakibatkan degradasi modal intelektual (*intellectual capital*), penurunan efektivitas koordinasi antartim, serta terganggunya kontinuitas pelayanan kepada para pemangku kepentingan.

Kajian empiris terdahulu menunjukkan beragam dinamika mengenai faktor pembentuk *turnover intention*. Penelitian oleh Lutfiyani, Saut, & Hutahaeen (2024) serta Ajrina Badzlin Athfalia & Khoirul Attiq (2024) membuktikan bahwa persepsi *job insecurity* dan beban kerja berlebih memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan niat keluar pada angkatan kerja Generasi Z. Di sisi lain, telaah dari Muhammad Akhsin Yasroni (2025) mengungkapkan fenomena *job hugging*, di mana pada situasi ekonomi tertentu pekerja kontrak cenderung bertahan karena keterbatasan alternatif pekerjaan di pasar eksternal. Sementara itu, kajian mengenai stres kerja oleh Mustika, Hinggo, & Zaki (2025) serta Rohman (2023) menegaskan bahwa akumulasi tekanan psikologis di tempat kerja berkorelasi linier terhadap lonjakan *turnover intention*, berlawanan dengan temuan Moh Iqbal Haq (2024) yang mengindikasikan bahwa pada kondisi tertentu stres kerja dapat bersifat fungsional (*eustress*) apabila ditopang iklim kerja suportif. Lebih lanjut, analisis dari Sari, Pratama, & Utami (2024) mengonfirmasi bahwa perpaduan ketidakamanan kerja dan stres harian di sektor bisnis modern selalu memicu pelemahan komitmen retensi tenaga kerja muda.

Ketidakkonsistenan temuan dalam literatur terdahulu menghadirkan celah penelitian empiris (*research gap*) yang signifikan untuk diuji kembali secara mendalam, khususnya pada konteks tenaga kerja Generasi Z di sektor operasional perdagangan dan jasa di PT XYZ. Sebagian besar penelitian terdahulu menggunakan metode penarikan sampel probabilitas pada populasi heterogen tanpa menelaah secara rinci struktur masa kerja dan status kontrak. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan dengan pendekatan sensus (*sampling jenuh*) guna membedah secara menyeluruh pengaruh *job insecurity* dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada Generasi Z di kantor pusat PT XYZ.

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk: (1) menganalisis dan menguji pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* secara parsial pada karyawan Generasi Z di PT XYZ; (2) menganalisis dan menguji pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* secara parsial pada karyawan Generasi Z di PT XYZ; serta (3) menganalisis dan membuktikan pengaruh *job insecurity* dan stres kerja secara simultan terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di PT XYZ. Secara teoretis, hasil riset ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada penguatan model perilaku keorganisasian dalam memotret dinamika psikologi angkatan kerja muda. Secara praktis, riset ini memberikan rujukan empiris bagi manajemen PT XYZ dalam merumuskan kerangka retensi SDM yang adaptif, transparan, dan berkelanjutan.

METODOLOGI

Penelitian ini menerapkan metodologi kuantitatif statistik. Sebagaimana dijelaskan oleh Sumbodo dkk. (2024), desain penelitian kuantitatif bertujuan menghimpun data numerik yang terukur secara sistematis guna menguji hipotesis hubungan kausalitas antarvariabel yang diteliti (Sugiyono, 2019; Riyanto & Hatmawan, 2020). Desain penelitian dirancang secara terstruktur untuk membedah seberapa besar signifikansi pengaruh variabel bebas, yakni *Job Insecurity* (X1) dan *Stres Kerja* (X2), terhadap variabel terikat, yakni *Turnover Intention* (Y) pada karyawan muda di PT XYZ.

Populasi dalam riset ini mencakup seluruh tenaga kerja Generasi Z (kelahiran kurun

waktu 1997–2012) yang bertugas di kantor pusat operasional PT XYZ, dengan total populasi terdata sebanyak 47 karyawan. Mengingat ukuran populasi yang spesifik dan berada dalam jangkauan observasi peneliti secara menyeluruh, penarikan sampel dilakukan dengan teknik non-probability sampling melalui metode sensus atau sampling jenuh (Sugiyono, 2022). Dengan pendekatan ini, seluruh populasi yang berjumlah 47 individu dilibatkan secara utuh sebagai unit analisis penelitian, sehingga menghasilkan estimasi parameter yang akurat dan meminimalisir kesalahan sampling.

Pengumpulan data primer dilaksanakan pada periode April hingga Juni 2026 melalui distribusi instrumen kuesioner digital terstruktur menggunakan media Google Form. Instrumen disusun dengan format Skala Likert lima tingkatan skor, yaitu: Sangat Setuju (skor 5), Setuju (skor 4), Netral (skor 3), Tidak Setuju (skor 2), dan Sangat Tidak Setuju (skor 1). Operasionalisasi masing-masing variabel penelitian dikembangkan berdasarkan indikator baku dalam literatur manajemen keorganisasian: (1) Job Insecurity (X1) mencakup dimensi kekhawatiran kehilangan tunjangan/gaji (X1.1, X1.2), kekhawatiran PHK dan pemutusan kontrak (X1.3, X1.4), serta perasaan tidak berdaya dalam situasi kerja (X1.5, X1.6); (2) Stres Kerja (X2) mencakup stresor beban kerja kuantitatif berlebih (X2.1, X2.2), konflik peran dan ambiguitas tugas (X2.3, X2.4), serta kelelahan fisik dan kecemasan psikologis harian (X2.5, X2.6); (3) Turnover Intention (Y) mencakup pemikiran untuk berhenti (Y.1, Y.2, Y.3), pencarian lowongan pekerjaan alternatif (Y.4, Y.5, Y.6), serta intensi sadar untuk keluar dalam waktu dekat (Y.7, Y.8).

Pengolahan data dan evaluasi statistik dijalankan menggunakan piranti lunak IBM SPSS Statistics versi 26. Mengacu pada Aditiya, Ramadhan, & Saputra (2023), pengujian asumsi klasik merupakan prasyarat fundamental dalam pemodelan regresi linier berganda guna menjamin parameter penduga bersifat tidak bias (BLUE). Prosedur analisis data dilakukan melalui serangkaian tahapan: (1) evaluasi kualitas data menggunakan uji validitas korelasi Pearson Product Moment (kriteria validitas: $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada $df = 45$ dan taraf signifikansi 0,05 yakni 0,2876) dan uji reliabilitas konsistensi internal Cronbach's Alpha (batas ambang reliabel $> 0,60$); (2) pengujian pemenuhan uji asumsi klasik, yang mencakup uji normalitas residual One-Sample Kolmogorov-Smirnov melalui pendekatan simulasi Monte Carlo 10.000 sampel acak dan analisis visual kurva histogram, uji heteroskedastisitas menggunakan grafik scatterplot, serta uji multikolinearitas melalui observasi nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF); (3) pengujian hipotesis melalui analisis regresi linier berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), analisis koefisien determinasi simultan (Adjusted R Square), serta penguraian kontribusi murni masing-masing prediktor melalui koefisien determinasi parsial (Sumbangan Efektif).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Data demografis dihimpun dari 47 responden karyawan Generasi Z yang aktif bekerja di lingkungan operasional kantor pusat PT XYZ. Analisis tabulasi silang (crosstabulation) dilakukan untuk memetakan sebaran responden berdasarkan jenis kelamin, penempatan unit divisi kerja, status kepegawaian, dan durasi masa kerja.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dan Divisi Kerja

Jenis Kelamin	Administrasi	Sales	Finance	Teknisi	Pengiriman & Gudang	Total	Persentase (%)
Laki-laki	1	9	2	9	5	26	55,3%
Perempuan	10	7	3	0	1	21	44,7%
Total	11	16	5	9	6	47	100,0%

Sumber: Data primer diolah menggunakan IBM SPSS Statistics (2026)

Berdasarkan Tabel 1, komposisi tenaga kerja Generasi Z di PT XYZ didominasi oleh karyawan laki-laki sejumlah 26 orang (55,3%), sedangkan karyawan perempuan berjumlah 21 orang (44,7%). Ditinjau dari penempatan divisi, unit kerja dengan konsentrasi responden terbanyak adalah divisi Sales sebanyak 16 orang (34,0%) dan divisi Administrasi sejumlah 11 orang (23,4%). Sebaran ini merefleksikan bahwa fungsi komersial lapangan dan tata kelola dokumen diisi oleh angkatan kerja muda, yang rentan menghadapi beban target penjualan serta ritme administratif yang ketat.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pekerjaan dan Masa Kerja

Status Kepegawaian	< 1 Tahun	1 – 2 Tahun	3 – 4 Tahun	> 5 Tahun	Total	Persentase (%)
Karyawan Tetap (PKWTT)	0	3	9	4	16	34,0%
Karyawan Kontrak (PKWT)	1	23	7	0	31	66,0%
Total	1	26	16	4	47	100,0%

Sumber: Data primer diolah menggunakan IBM SPSS Statistics (2026)

Tabel 2 memperlihatkan temuan krusial mengenai struktur status kepegawaian responden, di mana sebanyak 31 orang (66,0%) berstatus Karyawan Kontrak (PKWT), sementara Karyawan Tetap hanya tercatat sebanyak 16 orang (34,0%). Berdasarkan masa kerja, mayoritas responden telah bertugas selama 1 hingga 2 tahun (26 orang atau 55,3%), dengan dominasi mencolok pada pekerja kontrak sebanyak 23 orang. Rentang masa kerja 1 hingga 2 tahun pada skema PKWT merupakan fase transisi yang sensitif, di mana karyawan muda mulai mempertimbangkan kejelasan prospek pembaruan kontrak maupun kepastian pengangkatan menjadi pegawai tetap. Ketidakpastian pada fase inilah yang menjadi stimulus empiris munculnya job insecurity di PT XYZ.

Deskripsi Distribusi Jawaban Responden

Analisis deskriptif atas distribusi respons kuesioner menunjukkan kecenderungan persepsi karyawan terhadap ketiga konstruk variabel yang diteliti: (1) Pada variabel Job Insecurity (X1), responden menunjukkan akumulasi persetujuan yang sangat tinggi pada kategori 'Setuju' dan 'Sangat Setuju'. Frekuensi jawaban 'Sangat Setuju' tertinggi berada pada butir pernyataan X1.6 mengenai kekhawatiran terhadap perubahan kebijakan manajemen dan klausul kontrak (26 responden), serta butir X1.3 terkait kecemasan terhadap kelangsungan status pekerjaan di masa depan (24 responden). Respons penolakan sangat minim (hanya 1 responden pada butir X1.1), mengindikasikan bahwa rasa ketidakamanan posisi kerja dirasakan nyata; (2) Pada variabel Stres Kerja (X2), tanggapan didominasi oleh pilihan persetujuan dengan puncak jawaban 'Sangat Setuju' pada butir X2.5 terkait beban kerja mendadak dengan tenggat waktu ketat (32 responden), tanpa ada responden yang memilih 'Tidak Setuju'; (3) Pada variabel Turnover Intention (Y), seluruh responden (100%) tidak ada yang memilih opsi 'Tidak Setuju' ataupun 'Sangat Tidak Setuju' pada delapan butir pernyataan, dengan angka 'Sangat Setuju' tertinggi pada butir Y.8 mengenai ketetapan niat mencari peluang kerja baru yang lebih stabil (32 responden).

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan menggunakan teknik korelasi Pearson Product Moment dengan membandingkan nilai r hitung setiap butir pertanyaan terhadap nilai r tabel. Pada sampel $n = 47$, derajat kebebasan ($df = 47 - 2 = 45$) pada taraf signifikansi $\alpha 0,05$, diperoleh nilai r tabel sebesar 0,2876. Syarat butir pernyataan dinyatakan valid adalah apabila $r_{hitung} > 0,2876$ dan signifikansi $< 0,05$.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Butir Pernyataan	r hitung	r tabel	Signifikansi	Keterangan
Job Insecurity (X1)	X1.1	0,730	0,2876	0,000	Valid
Job Insecurity (X1)	X1.2	0,767	0,2876	0,000	Valid
Job Insecurity (X1)	X1.3	0,609	0,2876	0,000	Valid
Job Insecurity (X1)	X1.4	0,560	0,2876	0,000	Valid
Job Insecurity (X1)	X1.5	0,363	0,2876	0,012	Valid
Job Insecurity (X1)	X1.6	0,552	0,2876	0,000	Valid
Stres Kerja (X2)	X2.1	0,709	0,2876	0,000	Valid
Stres Kerja (X2)	X2.2	0,667	0,2876	0,000	Valid
Stres Kerja (X2)	X2.3	0,463	0,2876	0,001	Valid
Stres Kerja (X2)	X2.4	0,406	0,2876	0,005	Valid
Stres Kerja (X2)	X2.5	0,631	0,2876	0,000	Valid
Stres Kerja (X2)	X2.6	0,668	0,2876	0,000	Valid
Turnover Intention (Y)	Y.1	0,593	0,2876	0,000	Valid
Turnover Intention (Y)	Y.2	0,526	0,2876	0,000	Valid
Turnover Intention (Y)	Y.3	0,609	0,2876	0,000	Valid
Turnover Intention (Y)	Y.4	0,631	0,2876	0,000	Valid
Turnover Intention (Y)	Y.5	0,613	0,2876	0,000	Valid
Turnover Intention (Y)	Y.6	0,458	0,2876	0,001	Valid
Turnover Intention (Y)	Y.7	0,378	0,2876	0,009	Valid
Turnover Intention (Y)	Y.8	0,497	0,2876	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah menggunakan IBM SPSS Statistics (2026)

Sebagaimana tertera pada Tabel 3, seluruh butir pernyataan pada instrumen variabel Job Insecurity (X1.1 sampai X1.6), Stres Kerja (X2.1 sampai X2.6), serta Turnover Intention (Y.1 sampai Y.8) menghasilkan koefisien korelasi r hitung yang melampaui ambang batas nilai r tabel (0,2876) dengan nilai probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keseluruhan instrumen penelitian memenuhi kriteria validitas konstruk dan layak digunakan sebagai alat ukur empiris.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur stabilitas dan konsistensi internal jawaban responden terhadap konstruk variabel penelitian. Variabel dinyatakan reliabel jika memiliki nilai koefisien Cronbach's Alpha di atas 0,60 (Ghozali, 2021).

Tabel 4. Hasil Pengujian Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Batas Standar	Keterangan
Job Insecurity (X1)	0,647	0,60	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0,624	0,60	Reliabel
Turnover Intention (Y)	0,651	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah menggunakan IBM SPSS Statistics (2026)

Hasil pada Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai koefisien Cronbach's Alpha untuk variabel Job Insecurity adalah 0,647, variabel Stres Kerja adalah 0,624, dan variabel Turnover Intention adalah 0,651. Seluruh nilai tersebut secara konsisten melampaui kriteria ambang batas minimal 0,60, yang membuktikan bahwa seluruh instrumen memiliki reliabilitas yang memadai dan konsistensi tinggi dalam mengumpulkan data penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk memastikan apakah residual dari model regresi berdistribusi normal sebagai syarat estimasi Best Linear Unbiased Estimator (BLUE). Pengujian residual dilakukan menggunakan analisis One-Sample Kolmogorov-Smirnov

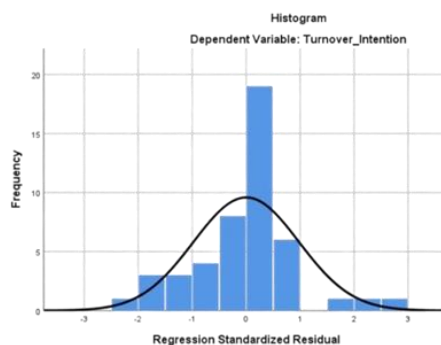
Test. Mengingat ukuran sampel berada pada jumlah $n = 47$ dan estimasi asimtotik awal menunjukkan nilai p sensitif terhadap sampel kecil, maka diterapkan uji lanjutan berbasis simulasi Monte Carlo dengan penarikan 10.000 sampel acak (sampled tables) dengan tingkat kepercayaan 95%.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov (Metode Monte Carlo)

Parameter Uji	Nilai Statistik (Unstandardized Residual)
Jumlah Sampel (N)	47
Mean	0,0000000
Std. Deviation	1,70978050
Absolute Difference	0,163
Positive Difference	0,146
Negative Difference	-0,163
Test Statistic (KS)	0,163
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,003
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	0,147
95% Confidence Interval Lower Bound	0,140
95% Confidence Interval Upper Bound	0,154

Sumber: Data primer diolah menggunakan IBM SPSS Statistics (2026)

Berdasarkan data pada Tabel 5, hasil estimasi akurasi tinggi melalui metode simulasi Monte Carlo menghasilkan nilai signifikansi Monte Carlo Sig. (2-tailed) sebesar 0,147. Nilai ini berada jauh di atas tingkat signifikansi minimum yang disyaratkan ($0,147 > 0,05$). Hal ini diperkuat oleh analisis visual grafik histogram residual yang memperlihatkan pola kurva lonceng simetris sempurna (bell-shaped curve) di mana balok frekuensi residual berpusat seimbang di sekitar nilai rata-rata nol tanpa kemiringan ekstrem ke kiri maupun ke kanan. Dengan demikian, model regresi dinyatakan lolos uji asumsi normalitas.



Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan guna menguji apakah terjadi ketidak samaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Evaluasi dilakukan melalui analisis diagram pencar (scatterplot) antara Regression Standardized Predicted Value (sumbu X) dan Regression Studentized Residual (sumbu Y). Kriteria model terbebas dari heteroskedastisitas terpenuhi apabila titik-titik data menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu vertikal serta tidak membentuk pola geometris yang teratur.

Dari hasil visualisasi plot data pada 47 responden PT XYZ, titik-titik pengamatan tersebar secara bebas dan merata di sekitar garis horizontal nol, sehingga membuktikan bahwa model regresi terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ditujukan untuk memastikan bahwa tidak terdapat hubungan korelasi linier yang sempurna atau sangat kuat antar variabel independen di dalam model regresi. Pendeteksian dilakukan dengan menganalisis nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF), di mana model dinyatakan bebas dari multikolinearitas jika nilai Tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 (Ghozali, 2021).

Tabel 6. Hasil Pengujian Multikolinearitas Model Regresi

Model Regresi	Tolerance	VIF	Keterangan
Job Insecurity (X1)	0,373	2,681	Bebas Multikolinearitas
Stres Kerja (X2)	0,373	2,681	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Data primer diolah menggunakan IBM SPSS Statistics (2026)

Sebagaimana tertera pada Tabel 6, nilai Tolerance untuk variabel Job Insecurity (X1) dan Stres Kerja (X2) masing-masing tercatat sebesar 0,373, yang bernilai lebih besar dari 0,10 ($0,373 > 0,10$). Sejalan dengan itu, nilai VIF untuk kedua variabel independen tersebut adalah sebesar 2,681, yang berada jauh di bawah nilai batas maksimal 10 ($2,681 < 10$). Hasil ini membuktikan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas di antara kedua prediktor independen dalam model estimasi penelitian.

Pengujian Hipotesis dan Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji Parsial (Uji t)

Analisis regresi linier berganda diterapkan untuk mengidentifikasi arah hubungan serta mengukur besaran pengaruh kuantitatif dari variabel Job Insecurity (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap Turnover Intention (Y).

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji Parsial (Uji t)

Model Regresi	B	Std. Error	Beta	t hitung	Sig.	t tabel	Keterangan
(Constant)	9,246	2,848	-	3,247	0,002	-	Signifikan
Job Insecurity (X1)	0,477	0,159	0,437	2,997	0,004	2,015	H1 Diterima (Positif & Sig.)
Stres Kerja (X2)	0,500	0,176	0,415	2,850	0,007	2,015	H2 Diterima (Positif & Sig.)

Sumber: Data primer diolah menggunakan IBM SPSS Statistics (2026). Variabel Terikat: Turnover Intention (Y)

Berdasarkan nilai koefisien regresi pada kolom Unstandardized Coefficients B pada Tabel 7, diperoleh formulasi model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = 9,246 + 0,477 X1 + 0,500 X2$. Nilai konstanta positif sebesar 9,246 mengindikasikan bahwa apabila variabel job insecurity (X1) dan stres kerja (X2) diasumsikan berada pada tingkat konstan atau bernilai nol (0), maka skor dasar kecenderungan turnover intention pada karyawan Generasi Z di PT XYZ telah terbentuk sebesar 9,246 satuan. Koefisien regresi Job Insecurity ($b1 = 0,477$) menandakan bahwa setiap peningkatan persepsi job insecurity sebesar satu satuan diprediksi meningkatkan turnover intention sebesar 0,477 satuan. Koefisien regresi Stres Kerja ($b2 = 0,500$) mengindikasikan bahwa setiap kenaikan stres kerja sebesar satu satuan akan menaikkan turnover intention sebesar 0,500 satuan.

Pengujian parsial (uji t): Pada variabel Job Insecurity (X1), diperoleh nilai thitung sebesar 2,997 $>$ ttabel 2,015 dengan signifikansi $0,004 < 0,05$. Hal ini membuktikan penolakan $H01$ dan penerimaan terhadap $H1$, yang menyatakan bahwa job insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention pada karyawan Generasi Z di PT XYZ. Pada variabel Stres Kerja (X2), diperoleh nilai thitung sebesar 2,850 $>$ ttabel

2,015 dengan signifikansi $0,007 < 0,05$, sehingga H02 ditolak dan H2 diterima, yang berarti stres kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention.

Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk menguji kelayakan model regresi serta membuktikan apakah Job Insecurity (X1) dan Stres Kerja (X2) secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap Turnover Intention (Y). Nilai Ftabel ditentukan pada $df_1 = k = 2$ dan $df_2 = n - k - 1 = 47 - 2 - 1 = 44$ pada taraf signifikansi 5%, yaitu sebesar 3,21.

Tabel 8. Hasil Uji Simultan Model Regresi (ANOVA Uji F)

Model Regresi	Sum of Squares	df	Mean Square	F hitung	Sig.	F tabel	Keterangan
Regression	251,015	2	125,508	41,066	0,000	3,21	Signifikan (H3 Diterima)
Residual	134,474	44	3,056	-	-	-	-
Total	385,489	46	-	-	-	-	-

Sumber: Data primer diolah menggunakan IBM SPSS Statistics (2026). Predictors: (Constant), Stres Kerja (X2), Job Insecurity (X1)

Berdasarkan Tabel 8, nilai Fhitung yang diperoleh adalah sebesar $41,066 > Ftabel$ 3,21 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa H03 ditolak dan H3 diterima secara meyakinkan. Artinya, Job Insecurity (X1) dan Stres Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention (Y) pada karyawan Generasi Z di PT XYZ.

Analisis Koefisien Determinasi Simultan dan Sumbangan Efektif Parsial

Nilai korelasi berganda (R) tercatat sebesar 0,807, menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara kedua prediktor dengan turnover intention. Nilai koefisien determinasi yang disesuaikan (Adjusted R Square) diperoleh sebesar 0,635 atau 63,5% (dengan Std. Error of Estimate sebesar 1,748). Hal ini menunjukkan bahwa 63,5% variasi turnover intention pada karyawan Generasi Z di PT XYZ dapat dijelaskan secara simultan oleh job insecurity dan stres kerja, sedangkan sisanya 36,5% dipengaruhi oleh variabel di luar penelitian.

Perhitungan koefisien determinasi parsial melalui nilai Sumbangan Efektif (SE) menghasilkan rincian sebagai berikut: (1) Job Insecurity (X1): $Beta (0,437) \times \text{Zero-Order} (0,766) \times 100\% = 33,5\%$; (2) Stres Kerja (X2): $Beta (0,415) \times \text{Zero-Order} (0,762) \times 100\% = 31,6\%$; sehingga total kontribusi R Square adalah 65,1%. Hasil ini membuktikan bahwa Job Insecurity (X1) memegang peranan murni yang sedikit lebih dominan dibandingkan Stres Kerja (X2) dalam menentukan keputusan pengunduran diri karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Job Insecurity terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis parsial (uji t), variabel job insecurity menghasilkan nilai thitung sebesar 2,997 yang melampaui ttabel (2,015) dengan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$. Selain itu, perhitungan Sumbangan Efektif menegaskan bahwa job insecurity menyumbang 33,5% variasi pergerakan intensi keluar karyawan. Temuan empiris ini secara konsisten membuktikan bahwa job insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention pada karyawan Generasi Z di PT XYZ, sehingga H1 diterima.

Realitas empiris ini selaras dengan profil karakteristik responden pada Tabel 2, di mana mayoritas responden (66,0%) berstatus sebagai karyawan kontrak (PKWT) dan lebih dari separuh (55,3%) memiliki masa kerja berkisar antara 1 hingga 2 tahun. Bagi Generasi Z, masa kerja 1 hingga 2 tahun merupakan periode kritis dalam merencanakan jenjang karier jangka panjang. Ketika batas akhir masa kontrak semakin dekat namun perusahaan tidak memberikan kepastian evaluasi perpanjangan maupun proyeksi pengangkatan

menjadi pegawai tetap, karyawan mengalami kecemasan psikologis yang mendalam mengenai stabilitas masa depan mereka. Generasi Z dikenal memiliki karakter yang menjunjung kepastian nilai, kemandirian finansial, dan stabilitas emosional. Ketidakmampuan manajemen dalam memberikan jaminan kepastian kerja diinterpretasikan oleh generasi ini sebagai sinyal risiko karier yang harus segera dihindari. Akibatnya, mereka merespons ancaman tersebut dengan mengambil tindakan proaktif berupa pencarian lowongan kerja alternatif di luar. Temuan ini mengonfirmasi teori Greenhalgh & Rosenblatt (1984) serta Ashford dkk. (1989), dan sejalan dengan hasil riset Rosdiani (2026) serta Lutfiyani dkk. (2024) yang menyimpulkan bahwa job insecurity merupakan determinan paling dominan yang memicu keinginan keluar pada tenaga kerja muda berstatus kontrak.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention

Hasil analisis uji t untuk variabel stres kerja menunjukkan nilai thitung sebesar 2,850 > ttabel 2,015 dengan signifikansi $0,007 < 0,05$. Variabel ini memberikan kontribusi Sumbangan Efektif sebesar 31,6% serta memiliki koefisien regresi parsial tertinggi ($b_2 = 0,500$). Hasil ini membuktikan secara meyakinkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap turnover intention karyawan Generasi Z di PT XYZ, sehingga H2 diterima.

Kondisi tingginya stres kerja di PT XYZ berkaitan erat dengan tingginya tuntutan operasional di divisi-divisi utama, khususnya divisi Sales (34,0%) dan divisi Administrasi (23,4%). Tenaga kerja di divisi Sales dihadapkan pada target kinerja berkala dan tuntutan perluasan omzet yang agresif di tengah kompetisi industri yang ketat. Di sisi lain, divisi Administrasi dibebani dengan tanggung jawab pengelolaan arus dokumen, pembukuan, dan kepatuhan faktur perpajakan yang menuntut ketelitian tinggi dengan tenggat waktu penyelesaian harian yang kaku. Beban kerja kuantitatif yang berat dan datang secara mendadak memicu kelelahan fisik serta kejenuhan mental yang kronis. Generasi Z memiliki sensitivitas yang sangat tinggi terhadap kesehatan mental dan work-life balance. Ketika tekanan pekerjaan yang dirasakan melampaui ambang batas kemampuan coping tanpa diimbangi dukungan sosial pimpinan, karyawan memilih keluar dari perusahaan sebagai bentuk pemulihan diri rasional guna menghindari burnout. Temuan ini memperkuat kajian Manggala & Siswanto (2024) serta Mustika dkk. (2025).

Pengaruh Job Insecurity dan Stres Kerja secara Simultan terhadap Turnover Intention

Pengujian hipotesis simultan menghasilkan nilai Fhitung sebesar 41,066 > Ftabel 3,21 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, didukung oleh nilai Adjusted R Square sebesar 63,5%. Temuan ini membuktikan bahwa secara simultan, job insecurity dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan Generasi Z di PT XYZ, sehingga H3 diterima secara mutlak.

Secara konseptual dan kontekstual, interaksi simultan antara job insecurity dan stres kerja melahirkan dampak multiplikatif yang melumpuhkan komitmen kerja karyawan di PT XYZ. Kondisi ketidakpastian status kontrak kerja (job insecurity) menempatkan karyawan muda pada posisi rentan tanpa proteksi jangka panjang, sementara pada saat yang bersamaan mereka dituntut untuk menyerap beban operasional harian yang berat (stres kerja). Sinergi negatif ini menciptakan persepsi ketidakadilan pertukaran sosial: karyawan merasa bahwa energi psikologis dan fisik yang mereka korbankan untuk mengejar target operasional perusahaan tidak dihargai dengan jaminan stabilitas karier yang memadai. Meskipun job insecurity memberikan porsi kontribusi murni yang sedikit lebih tinggi (SE 33,5%), variabel stres kerja memiliki koefisien reaksi satuan tertinggi (0,500). Hal ini mengindikasikan bahwa job insecurity berperan sebagai fondasi keresahan

yang mendasari keputusan karier karyawan, sedangkan stres kerja harian bertindak sebagai katalisator akseleratif yang mempercepat pengambilan keputusan untuk mengundurkan diri. Temuan simultan ini didukung secara kuat oleh studi empiris Arlen & Hamsal (2024) serta Syazwani & Irbayuni (2024).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan komprehensif, ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) Job Insecurity secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention karyawan Generasi Z di PT XYZ ($t_{hitung} 2,997 > t_{tabel} 2,015$; Sig. $0,004 < 0,05$) dengan Sumbangan Efektif sebesar 33,5%. Hal ini menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja memegang porsi kontribusi murni terbesar sebagai akar kecemasan utama karyawan kontrak terhadap kelangsungan karir mereka; (2) Stres Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention ($t_{hitung} 2,850 > t_{tabel} 2,015$; Sig. $0,007 < 0,05$) dengan Sumbangan Efektif sebesar 31,6% serta memiliki koefisien regresi tertinggi (0,500), yang mengonfirmasi bahwa setiap eskalasi beban kerja harian memberikan daya dorong satuan paling kuat dalam mempercepat keputusan resign; (3) Secara simultan, Job Insecurity dan Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention pada karyawan Generasi Z di PT XYZ ($F_{hitung} 41,066 > F_{tabel} 3,21$; Sig. $0,000 < 0,05$). Kombinasi kedua variabel ini memberikan kontribusi sebesar 63,5% (Adjusted R Square) terhadap variasi turnover intention, sedangkan sisanya 36,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

Saran

A. Saran Praktis bagi Manajemen Perusahaan (PT XYZ)

1. Meminimalisir Tingkat Job Insecurity: Mengingat job insecurity berstatus sebagai faktor paling dominan, manajemen perusahaan khususnya divisi Human Resources (HR) disarankan untuk mengevaluasi kebijakan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Langkah konkret yang dapat diambil adalah memberikan transparansi informasi terkait status kontrak dan kejelasan asesmen kinerja untuk perpanjangan kontrak minimal 3 bulan sebelum masa bakti habis. Selain itu, penyediaan jalur karir (career path) yang jelas untuk diangkat menjadi karyawan tetap bagi staf berprestasi akan meningkatkan rasa aman kerja, yang efektif menekan laju turnover intention.
2. Pengelolaan dan Mitigasi Stres Kerja: Perusahaan perlu melakukan restrukturisasi pembagian beban kerja yang rasional, khususnya pada divisi Sales dan Administrasi yang menjadi basis responden terbesar. Manajemen dapat menerapkan program employee well-being, seperti penyediaan sesi konseling karir, fleksibilitas waktu kerja yang mendukung work-life balance khas Generasi Z, serta pemberian apresiasi secara berkala atas pencapaian target kerja untuk mengubah tekanan kerja yang bersifat menekan (distress) menjadi motivasi kerja yang positif (eustress).

B. Saran Praktis bagi Karyawan Generasi Z

Karyawan Generasi Z di PT XYZ diharapkan dapat mengoptimalkan komunikasi asertif dengan atasan langsung mengenai kendala operasional dan beban kerja harian. Selain itu, karyawan disarankan untuk aktif memanfaatkan sesi evaluasi kinerja guna menggali umpan balik konstruktif mengenai peluang pengembangan karier jangka panjang di perusahaan, serta membangun mekanisme koping stres yang sehat di luar jam kerja.

C. Saran Akademis bagi Peneliti Selanjutnya

1. Eksplorasi Variabel Baru di Luar Model: Hasil koefisien determinasi mencatat bahwa terdapat 36,5% variasi turnover intention yang dipengaruhi oleh aspek eksternal lainnya. Riset berikutnya disarankan memperluas cakupan model dengan

memasukkan variabel potensial lain yang relevan dengan karakteristik pekerja muda, seperti gaya kepemimpinan transformasional (transformational leadership), kepuasan kompensasi finansial maupun non-finansial, dan keterikatan kerja (employee engagement).

2. Perluasan Metode dan Karakteristik Sampel: Penelitian masa depan diharapkan dapat memperluas ukuran sampel ($N > 47$) atau menggunakan metode campuran (mixed methods) dengan menambahkan pendekatan kualitatif (wawancara mendalam). Pendekatan ini akan melahirkan pemahaman yang lebih komprehensif dan sosiologis mengenai faktor psikologis Generasi Z dalam merespons dinamika regulasi ketenagakerjaan modern.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditiya, R., Ramadhan, R., & Saputra, H. (2023). Analisis Model Regresi Linear Berganda dan Pemenuhan Uji Asumsi Klasik dalam Penelitian Manajemen Keuangan. *Jurnal Riset Manajemen dan Keuangan*, 4(2), 88–99.
- Ajrina Badzlin Athfalia, & Khoirul Attiq. (2024). Analisis Turnover Intention Gen Z Ditinjau dari Job Insecurity dan Work Overload: Studi pada Karyawan Generasi Z di Kota Semarang. *UJoST – Universal Journal of Science and Technology*, 3(1), 88–100.
- Arlen, V. M., & Hamsal, H. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Perguruan Tinggi Swasta (Studi Karyawan Generasi Z di Kota Pekanbaru). *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan*, 18(1), 330–341.
- Ashford, S. J., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, causes, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*, 32(4), 803–829.
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 (Edisi 10). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2010). *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (14th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438–448.
- Irsyad. (2025). Pengaruh Job Insecurity dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention dengan Lingkungan Kerja sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Bisnis Digital*, 3(2), 200–215.
- Lutfiyani, M., Saut, E., & Hutahae, H. (2024). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pada Generasi Z. *JoSES: Journal of Sharia Economics Scholar*, 2(4), 116–125.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (12th ed.). New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Mobley, W. H. (2011). *Employee Turnover: Causes, Consequences, and Control*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408–414.
- Moh Iqbal Haq. (2024). Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Pekerja Generasi Z di Kota Malang. Malang: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Muhammad Akhsin Yasroni. (2025). Pengaruh Job Insecurity dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi oleh Turnover Intention (Studi Kasus Karyawan Gen Z Daerah Istimewa Yogyakarta). *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 5(2), 109–120.
- Mustika, A. D., Hinggo, H. T., & Zaki, H. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Gen Z. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(2), 4622–4631.
- Nur Halimah, S. P. (2026). Job Insecurity dan Dampaknya Bagi Kesehatan Mental. *Social Connect Journal*, 2(1), 15–24.

- Panjaitan. (2024). Pengaruh Job Insecurity dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention dengan Locus of Control Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Kontemporer*, 6(1), 45–58.
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Tindakan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Boston: Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku Organisasi* (Edisi ke-16). Jakarta: Salemba Empat.
- Rohman. (2023). Pengaruh Stres Kerja dan Job Insecurity terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7(3), 178–190.
- Rosdiani, L. (2026). Implikasi Job Insecurity serta Job Stress Terhadap Tendensi Turnover Intention pada Karyawan PKWT. *Jurnal Riset Manajemen Terapan*, 4(1), 55–68.
- Sari, D. P., Pratama, A., & Utami, N. (2024). Analisis Pengaruh Job Insecurity dan Job Stress Terhadap Turnover Intention pada Sektor Bisnis Modern. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 12(2), 102–115.
- Septiari, N. K., & Ardana, I. K. (2016). Pengaruh Job Insecurity dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan pada Hotel Inna Grand Bali Beach Sanur. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(10), 6429–6456.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Cetakan ke-1). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Manajemen* (Cetakan ke-8). Bandung: Alfabeta.
- Sumbodo, T., dkk. (2024). *Desain dan Metodologi Penelitian Kuantitatif Bidang Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Syazwani, N., & Irbayuni, S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Non-Fisik dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Nusantara*, 10(4), 567–580.