

PENGARUH *WORKLOAD* DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN *WORK LIFE BALANCE* SEBAGAI MEDIASI (STUDI KASUS PADA PT X)

Chandra Adi Pratama

Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Program Studi Manajemen Program Sarjana

chandradipratama@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *workload* dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* dengan *work life balance* sebagai mediasi pada karyawan PT X. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan 100 orang karyawan PT X sebagai sampel. Penelitian menggunakan *Structural Equation Model (SEM)* dan proses analisis data menggunakan aplikasi SmartPLS 24.0 sebagai alat pengukurannya. Hasil dari pengujian diperoleh (1) terdapat pengaruh antara *workload* terhadap *turnover intention*, (2) terdapat pengaruh antara *job insecurity* terhadap *turnover intention*, (3) terdapat pengaruh antara *work life balance* terhadap *turnover intention*, (4) terdapat pengaruh antara *workload* terhadap *turnover intention* dengan *work life balance* sebagai mediasi, (5) terdapat pengaruh antara *jobinsecurity* terhadap *turnover intention* dengan *work life balance* sebagai mediasi.

Kata Kunci: *Workload; job insecurity; work life balance; turnover intention*

THE EFFECT OF WORKLOAD AND JOB INSECURITY ON TURNOVER INTENTION WITH WORK LIFE BALANCE AS MEDIATION (CASE STUDY AT PT X)

Abstract

This study aims to determine the effect of workload and job insecurity on turnover intention with work life balance as mediation among employees at PT X. The research employs a quantitative method with 100 employees from PT X as the sample. The study utilizes StructuralEquation Model (SEM), and the data analysis process uses the SmartPLS 4.0 application as the measurement tool. The results of the tests reveal (1) there is an effect of workload on turnover intention, (2) there is an effect of job insecurity on turnover intention, (3) there is aneffect of work life balance on turnover intention, (4) there is an effect of workload on turnoverintention with work life balance as mediation, (5) there is an effect of job insecurity on turnoverintention with work life balance as mediation.

Keywords: *Workload; job insecurity; work life balance; turnover intention*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Saat ini, fenomena *turnover intention* yang berpotensi mengakibatkan pergantian karyawan semakin banyak terjadi. Berdasarkan hasil *interview* yang dilakukan dengan *Human Resource Departement* PT X Ibu Rara, banyak karyawan memiliki keinginan untuk meninggalkan atau pindah dari perusahaan atau organisasi. Hal itu dibuktikan dengan adanya *turnover* yang terjadi setiap tahunnya sebanyak 22 karyawan di tahun 2020, 25 karyawan di tahun 2021 dan 26 karyawan di tahun 2022.

Seiring dengan perkembangan dan perluasan bisnis PT X yang telah merambah ke berbagai industri, termasuk perdagangan, industri manufaktur, dan jasa, perusahaan ini semakin menghargai peran karyawan sebagai salah satu aset terpentingnya. Kinerja karyawan yang tinggi menjadi kunci bagi kesuksesan perusahaan ini dalam berbagai sektor. Namun, sebagai perusahaan yang beroperasi dalam berbagai industri, PT X juga harus memperhatikan aspek-aspek yang memengaruhi kinerja dan kepuasan karyawan, salah satunya adalah beban kerja atau *workload* yang mereka tanggung karena dapat menimbulkan *turnover intention*. *Workload* yang besar dapat menyebabkan karyawan merasa tertekan, yang dimana hal tersebut akan mengganggu kinerja karyawan tersebut. Dapat dikatakan keberhasilan suatu perusahaan tergantung dari kinerja karyawan.

Selain *workload*, *job insecurity* juga menjadi pemicu terjadinya *turnover intention*. *Job insecurity* atau ketidakamanan bekerja merupakan kondisi psikologis seorang karyawan yang diekspresikan dengan adanya rasa kebingungan dan ketidakamanan atas berubahnya lingkungan organisasi (*perceived impermanence*) (Riana et al., 2020). Perasaan *job insecurity* ini juga dapat menyebabkan seseorang mengalami sifat sosial yang merusak diri dan tentunya hal tersebut akan berpengaruh negatif terhadap kinerja yang dihasilkan dan dapat berujung terjadinya *turnover intention*.

Selain *job insecurity*, tinggi rendahnya *turnover intention* bisa dipengaruhi oleh tingkat *work life balance* karyawan. Keseimbangan kerja yang tercermin pada karyawan milenial dapat dilihat dari tingkat keterlibatan (*employee engagement*) mereka pada perusahaan. Teori ini didukung oleh *social exchange* yang dikemukakan De Kort, bahwa dengan tingginya *work life balance* karyawan, maka mereka akan lebih berkontribusi terlibat dalam tanggung jawab pekerjaan mereka. Jaharuddin dan Zainol (2019) menyimpulkan bahwa Ketika organisasi tidak memperhatikan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, pencapaian *employee engagement* akan menjadi lebih sulit, dan ini akhirnya dapat menaikkan tingkat *turnover intention*. Dengan demikian, penerapan *work life balance* pada karyawan akan membawa pengaruh positif bagi perusahaan karena mampu mencegah terjadinya peningkatan *turnover*.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh *workload* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT X.
2. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT X.
3. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh *work life balance* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT X.
4. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh *workload* terhadap *turnover intention* yang dimediasi *work life balance* pada karyawan PT X.

5. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* yang dimediasi *work life balance* pada karyawan PT X.

Kegunaan Penelitian

1. Aspek Teoritis

Memberikan pemahaman dan pengetahuan tambahan bagi pembaca dan peneliti mengenai dampak beban kerja dan ketidakamanan pekerjaan terhadap niat untuk pindah (*turnover intention*) dengan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan sebagai mediasi pada karyawan yang bekerja di PT X.

2. Aspek Praktis

a. Bagi Organisasi atau Perusahaan

Diharapkan bahwa temuan dari penelitian ini dapat berfungsi sebagai acuan organisasi atau perusahaan.

b. Bagi Penulis

Diharapkan dapat mengeksplorasi dan menerapkan pengetahuan serta wawasan yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan.

TINJAUAN PUSTAKA

Turnover Intention

Menurut Khikmawati (2015, p. 127) *turnover intention* adalah suatu sikap karyawan terhadap organisasi yang menunjukkan keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam waktu dekat. Menurut Armstrong (2023, p. 190) Niat untuk pindah (*turnover intention*) merujuk pada sejauh mana seorang anggota tim mempertimbangkan opsi untuk meninggalkan entitas organisasional tempat mereka saat ini bekerja. Pendapat lain menurut Kelloway (2020, p. 197) *turnover intention* adalah keinginan atau motivasi seorang karyawan untuk meninggalkan organisasi mereka saat ini. Terdapat beberapa indikator untuk menentukan tingkat *turnover intention* dalam suatu perusahaan atau organisasi. Menurut Olesegun dalam (Gajendaran et al., 2023) yang menjelaskan bahwa indikator *turnover intention* adalah sebagai berikut:

1. Niat dan keinginan untuk berhenti
2. Pemenuhan kebutuhan oleh organisasi
3. Peluang dari luar organisasi
4. Rencana berpindah pekerjaan

Dengan merujuk kepada beberapa definisi dari pakar di atas, dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah dorongan internal atau eksternal yang membuat karyawan merasa ingin meninggalkan perusahaan tempat mereka bekerja saat ini.

Workload

Menurut Astuti (2022, p. 30) beban kerja adalah situasi yang memberikan tekanan kepada pekerja, baik dalam aspek fisik maupun non-fisik, selama menjalankan tugasnya.. Adapun pendapat serupa menurut Affanfi et al. (2021, p. 183) *workload* adalah beberapa aktivitas yang perlu dikerjakan oleh individu atau organisasi dalam periode waktu yang spesifik.. Pendapat serupa juga dikatakan oleh Sumantrie (2022, p. 64) dalam bukunya yang mengatakan bahwa *workload* adalah suatu proses kegiatan yang mampu dikerjakan oleh pegawai dalam waktu tertentu yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi. Menurut Koesomowidjojo (2017, p. 33) indikator beban kerja diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Kondisi pekerjaan
2. Penggunaan waktu kerja
3. Target yang harus dicapai

Dari beberapa definisi para ahli diatas, dapat disintesisakan bahwa *workload* adalah keadaan dimana karyawan merasa tugas yang diberikan dan harus dikerjakan melebihi batas kemampuannya sehingga karyawan merasa terbebani.

Job Insecurity

Job insecurity adalah status psikologis pekerja yang menghadapi ancaman dari ketidakjelasan pekerjaan di masa yang akan datang (Wardani & Werinussa, 2021, p. 4). Adapun pengertian *job insecurity* menurut para ahli lain, menurut Witte (2017, p. 2) *job insecurity* adalah perasaan ketidak amanan tentang masa depan pekerjaan. Adapun indikator-indikator ketidakamanan kerja (*job insecurity*) menurut Ashford et al. dalam (Audina & Kusmayadi, 2018, p. 88) yaitu sebagai berikut:

1. Keamanan pekerjaan
2. Masa depan pekerjaan

Dapat disintesisakan bahwa *job insecurity* merupakan ketakutan karyawan akan kehilangan pekerjaannya di masa yang akan mendatang karena diberhentikan atau karena melakukan kesalahan dalam tugasnya

Work Life Balance

Kossek et al. (2016, p. 1) mendefinisikan *work life balance* merupakan sebuah situasi di mana individu dapat memenuhi tuntutan - tuntutan pekerjaan, keluarga, dan pribadi mereka dengan cara yang memuaskan dan efektif. Adapun pendapat lain menurut Sugiyono (2017, p. 204) *work life balance* dapat didefinisikan sebagai kapasitas seseorang untuk mempertahankan keseimbangan yang optimal antara tuntutan-tuntutan yang muncul dari pekerjaannya dengan kebutuhan-kebutuhan individu dan keluarganya. Indikator pembentuk *work life balance* menurut Fisher-McAuley et al. (2014, p. 9) adalah sebagai berikut:

1. *Work Interference With Personal Life* (WIPL)
2. *Personal Life Interference With Work* (PLIW)
3. *Work Enhacement of Personal Life* (WEPL)
4. *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW)

Dapat disintesisakan bahwa *work life balance* adalah pandangan hidup yang seimbang terhadap pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan mengelola wilayah peran individu dan pekerjaan secara seimbang sesuai dengan kebutuhan pribadi, agar tercapainya kepuasan diri individu

Pengaruh Workload Terhadap Turnover Intention

Workload yang besar dapat menjadi salah satu elemen yang signifikan dalam mempengaruhi tingkat niat untuk berpindah (*turnover intention*) di dalam sebuah organisasi. Ketika seorang karyawan merasa terlalu banyak pekerjaan atau tekanan kerja yang berlebihan, mereka cenderung mengalami stres dan kelelahan. Hal tersebut bisa memiliki dampak negatif pada kesejahteraan mereka, baik secara fisik maupun mental. Akibatnya, karyawan mungkin mulai menilai untuk mencari pekerjaan baru yang terdapat beban kerja yang lebih optimal dan sesuai dengan kemampuan dan juga kapasitas mereka. Jika perasaan ini dibiarkan tanpa penanganan yang tepat, maka organisasi dapat mengalami tingkat *turnover* yang tinggi, yang pada gilirannya dapat berdampak buruk pada produktivitas dan stabilitas organisasi. Oleh karena itu, manajemen yang bijak perlu memperhatikan tingkat *workload* yang diberikan kepada karyawan dan mencari cara untuk mengelolanya agar tidak berdampak negatif pada niat karyawan untuk tetap tinggal di perusahaan. Hal ini selaras dengan riset yang telah dilakukan oleh Khasanah et al. (2022) yang menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

H1: *Workload* berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT X.

Pengaruh *Job insecurity* Terhadap *Turnover intention*

Job insecurity, yang adalah ketidakpastian atau ketidakamanan terkait pekerjaan, memiliki dampak yang kuat terhadap *turnover intention* di tempat kerja. Ketika individu mengalami ketidakpastian dan keamanan dalam pekerjaan mereka, mereka cenderung memiliki keinginan yang lebih tinggi untuk mencari pekerjaan baru yang lebih baik, stabil dan aman. Ketidakpastian ini menciptakan tingkat stres yang tinggi dan dapat merusak kepercayaan dan komitmen terhadap organisasi saat ini. Sebagai akibatnya, *turnover intention* menjadi lebih mungkin terjadi, karena individu mencari stabilitas dan keamanan dalam pekerjaan baru. Oleh karena itu, manajemen yang efektif dalam mengurangi ketidakpastian pekerjaan dapat membantu mengurangi tingkat *turnover intention* di antara karyawan. Hal ini selaras dengan riset yang telah dilakukan oleh Lee & Jeong (2017) yang menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

H2: *Job Insecurity* berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT X.

Pengaruh *Workload* Terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi *Work Life Balance*

Workload yang tinggi seringkali dapat menghasilkan stres dan ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Dalam situasi ini, *work life balance* berperan sebagai mediator yang menguraikan bagaimana pengalaman *workload* yang tinggi dapat memengaruhi tingkat *turnover intention*. Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat memicu perasaan frustrasi dan kelelahan, yang pada gilirannya, dapat meningkatkan keinginan seseorang untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Oleh karena itu, *work life balance* berfungsi sebagai jembatan penting dalam menjelaskan proses internal yang terjadi di antara *workload* dan *turnover intention*.

H3: *Work Life Balance* berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT X.

Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi *Work Life Balance*

Pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh *work life balance* adalah fenomena yang memiliki implikasi signifikan dalam dunia kerja modern. *Job insecurity* dapat merusak keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan tingkat *turnover intention*. Oleh karena itu, organisasi perlu memahami peran *work life balance* sebagai mediator penting dalam menjaga kesejahteraan karyawan dan meminimalkan *turnover intention*. Dengan memperlakukan *job insecurity* dan *work life balance* sebagai bagian integral dari manajemen sumber daya manusia, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil dan mendukung bagi karyawan mereka.. Hal ini selaras dengan riset yang telah dilakukan oleh Begum et al. (2022) yang menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh terhadap *work life balance*.

H4: *Work Life Balance* memediasi pengaruh *Workload* terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT X.

Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap *Turnover Intention*

Work life balance, atau keseimbangan antara kehidupan sosial dan pekerjaan, memiliki dampak yang signifikan terhadap *turnover intention* di tempat kerja. Apabila seseorang mampu merasa dapat mempertahankan keseimbangan yang sehat antara tugas-tugas pekerjaan yang diemban dan alokasi waktu untuk kehidupan pribadinya, hal tersebut cenderung berkontribusi pada tingkat kepuasan yang lebih tinggi terhadap pekerjaan mereka. Kesadaran akan kemampuan untuk mengelola secara efektif antara tanggung jawab pekerjaan dan waktu yang diberikan untuk aspek-aspek kehidupan pribadi menciptakan dasar positif bagi individu untuk

merasakan kepuasan yang berkelanjutan terhadap karir mereka. *Work life balance* yang baik dapat mengurangi tingkat stres dan kelelahan, sehingga mengurangi keinginan untuk mencari pekerjaan baru. Sebaliknya, jika *work life balance* terganggu, maka individu cenderung lebih rentan terhadap *turnover intention* karena mereka mencari solusi untuk meningkatkan mutu kehidupan mereka. Oleh sebab itu, perusahaan yang memprioritaskan dan mendukung *work life balance* karyawan dapat membantu mengurangi tingkat *turnover intention* dan mempertahankan bakat yang berharga dalam organisasi. Penelitian ini mendapat dukungan dari hasil studi Khasanah, Basalamah dan Millaningtyas (2022) yang menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

H5: *Work Life Balance* memediasi pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT X.

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi

Populasi merujuk pada kumpulan objek atau subjek yang memiliki karakteristik khusus yang telah ditentukan oleh peneliti untuk menjadi fokus studi, dan dari situlah penelitian kemudian mengambil kesimpulan yang relevan. Ini mirip dengan memilih kelompok tertentu yang memiliki ciri-ciri yang peneliti ingin teliti, lalu menganalisis data dari kelompok ini. Jadi, populasi adalah sejenis wilayah generalisasi yang memberikan landasan untuk penyelidikan lebih lanjut (Sugiyono, 2015, p. 117). Berdasarkan definisi populasi, penelitian ini mempunyai populasi sebanyak 100 orang karyawan yang bekerja di PT X.

Sampel

Sampel adalah representasi kecil dari jumlah keseluruhan dan ciri-ciri yang dimiliki oleh populasi secara keseluruhan. Ketika populasi sangat besar, dan keterbatasan seperti sumber daya finansial, tenaga kerja, dan waktu membuatnya tidak mungkin untuk mengkaji secara menyeluruh, maka peneliti dapat memilih untuk menganalisis hanya sebagian dari populasi tersebut dengan menggunakan sampel (Sugiyono, 2015, p. 118). Pada penelitian kali ini, peneliti menggunakan sampel jenuh, yakni memanfaatkan seluruh populasi.

Jenis Data

Pada penelitian ini, jenis data yang akan dipakai adalah kuantitatif. Data kuantitatif merujuk pada jenis data yang dapat diukur atau dinyatakan dalam bentuk angka, dan data tersebut bisa diolah dengan bantuan teknik statistik. Jadi, ketika data yang terkumpul memiliki sifat kuantitatif atau dapat diubah menjadi nilai-nilai angka, maka data tersebut masuk dalam kategori data kuantitatif yang memungkinkan penggunaan analisis statistik untuk pemrosesan lebih lanjut (Yusuf, 2014, p. 43).

Sumber Data

Penelitian ini didasarkan pada penggunaan data primer. Data primer merupakan informasi yang didapatkan secara langsung oleh peneliti dari sumber aslinya, dan sering disebut sebagai data asli atau data terkini karena diperoleh secara langsung dari sumber yang relevan. Untuk memperoleh data primer ini, peneliti harus melakukan proses pengumpulan dengan metode langsung, seperti pengamatan, wawancara dan juga penyebaran kuesioner (Siyoto & Sodik, 2015, p. 58).

Teknik Pengumpulan Data

Untuk menjalankan penelitian ini dan mencapai hasilnya, peneliti perlu menghimpun data. Dalam konteks penelitian ini, pengumpulan data dilakukan dengan cara mengirimkan

kuesioner kepada karyawan PT X melalui *platform Google Form*, dan juga melalui analisis literatur yang relevan (studi Pustaka).

Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini teknik analisis data akan menggunakan Pemodelan Persamaan Struktural (*Structural Equation Modelling*) atau SEM berbasis *Partial Least Square (PLS)*. Menurut Setiawan (2020, p. 5). PLS (*Partial Least Squares*) bertujuan untuk menghasilkan prediksi nilai variabel laten. Estimasi bobot digunakan untuk membuat skor komponen variabel laten, yang ditentukan berdasarkan spesifikasi *inner model* dan *outer model*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan 2 variabel independent, yaitu *workload* dan *job insecurity*, 1 variabel dependen yaitu *turnover intention*, serta 1 variabel mediasi yaitu *work life balance*. Data yang diperoleh pada penelitian ini berasal dari jawaban responden mengenai pernyataan-pernyataan berbentuk kuesioner google form yang telah disebar melalui HRD PT X yang kemudian di distribusikan ke karyawan lain dan kemudia di analisis menggunakan SmartPLS 4.0. Jumlah responden yaitu 100 orang karyawan PT X.

Data yang diperoleh berasal dari jawaban responden mengenai pernyataan-pernyataan berbentuk kuesioner google form yang telah disebar melalui HRD PT X dan kemudian disebar oleh HRD ke karyawan melalui group WhatsApp. Deskripsi data responden ini mencakup pengelompokan berdasarkan jenis kelamin, usia dan lama bekerja. Dalam karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui jumlah responden pria mencapai 67 responden, atau setara dengan 67% dari total responden, sementara responden wanita berjumlah 33 responden, atau 33% dari keseluruhan responden. Dalam karakteristik responden berdasarkan usia diketahui bahwa 17 responden berusia 18-25 tahun, 14 responden berusia 26-30 tahun, 28 responden berusia 31-35 tahun, 25 responden berusia 36-40 tahun, dan 16 responden berusia >40 tahun. Dalam karakteristik responden berdasarkan lama bekerja diketahui 18 responden telah bekerja selama <1 tahun, 39 responden telah bekerja selama 1-3 tahun, 24 responden telah bekerja selama 4-5 tahun, dan 19 responden telah bekerja selama >5 tahun.

Analisis Data Deskriptif

Tabel 1 Hasil Indeks Responden Turnover Intention

<i>Turnover Intention</i>	<u>Frekuensi</u>					Indeks
	1	2	3	4	5	
TI1	4	2	16	46	32	80
TI2	2	3	9	51	35	82,8
TI3	2	1	6	30	61	89,4
TI4	2	2	6	34	56	88
TI5	2	2	6	39	51	85
TI6	1	2	9	39	49	86,6
TI7	2	4	8	40	46	84,6
TI8	4	3	8	35	50	84,8
Rata-Rata Indeks						85,15

Sumber : Data Diolah (2023)

Dari hasil indeks di atas, dapat diketahui bahwa seluruh butir pertanyaan pada variabel *turnover intention* diinterpretasikan tinggi berdasarkan pendekatan *three box method* yang sudah dihitung sebelumnya. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan dari setiap indikator yang mewakili variabel *turnover intention* dapat menjelaskan responden dalam hal *turnover intention* karyawan.

Tabel 2 Hasil Indeks Responden Terhadap Workload

<i>Workload</i> –	<u>Frekuensi</u>					Indeks
	1	2	3	4	5	
W1	3	1	8	38	50	86,2
W2	3	3	9	38	47	84,6
W3	19	11	9	30	31	68,6
W4	19	15	8	32	26	66,2
W5	9	7	12	32	40	77,4
W6	8	10	10	27	45	78,2
Rata-Rata Indeks						76,86

Sumber : Data Diolah (2023)

Dari hasil analisis indeks di atas, dapat diketahui bahwa empat dari enam butir pernyataan pada variabel *workload* diinterpretasikan tinggi. Sedangkan dua butir pernyataan yaitu W3 dan W4 diinterpretasikan sedang berdasarkan pendekatan *three box method*. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan dari setiap indikator yang mewakili variabel *workload* dapat menjelaskan responden dalam hal *workload* karyawan.

Tabel 3 Hasil Indeks Responden Terhadap Job Insecurity

<i>Job Insecurity</i> –	<u>Frekuensi</u>					Indeks
	1	2	3	4	5	
J11	4	3	8	40	45	83,8
J12	3	4	14	36	43	82,4
J13	6	3	13	36	42	81
J14	6	2	12	32	48	82,8
Rata-Rata Indeks						82,5

Sumber : Data Diolah (2023)

Dari hasil indeks di atas, dapat diketahui bahwa seluruh butir pertanyaan pada variabel *job insecurity* diinterpretasikan tinggi berdasarkan pendekatan *three box method* yang sudah dihitung sebelumnya. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan dari setiap indikator yang mewakili variabel *job insecurity* dapat menjelaskan responden dalam hal *job insecurity* karyawan.

Tabel 4 Hasil Indeks Responden Terhadap Work Life Balance

<i>Work Life Balance</i> –	<u>Frekuensi</u>					Indeks
	1	2	3	4	5	
WLB1	3	2	10	35	50	85,4
WLB2	3	1	8	44	44	84,8
WLB3	2	4	7	29	58	87,4
WLB4	3	3	12	40	42	83
WKB5	7	8	11	31	43	79
WLB6	7	3	16	42	32	77,8

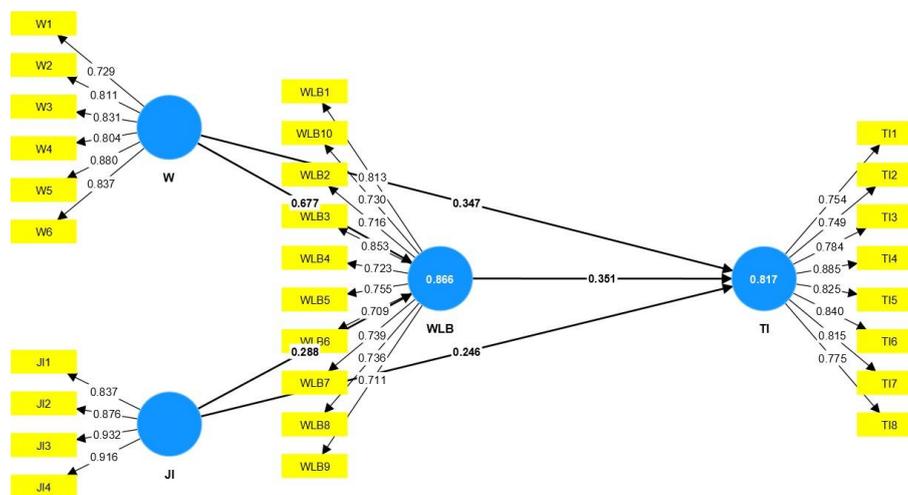
WLB7	5	7	12	35	41	80
WLB8	13	2	9	21	55	80,6
WLB9	12	6	11	31	40	76,2
WLB10	7	8	11	35	39	78,2
Rata-Rata Indeks						81,24

Sumber : Data Diolah (2023)

Dari hasil indeks di atas, dapat diketahui bahwa seluruh butir pertanyaan pada variabel *work life balance* diinterpretasikan tinggi berdasarkan pendekatan *three box method* yang sudah dihitung sebelumnya. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan dari setiap indikator yang mewakili variabel *work life balance* dapat menjelaskan responden dalam hal *work life balance* karyawan.

Model Pengukuran (*Outer Model*)

Gambar 1 *Outer Model*



Sumber: Data Diolah (2023)

Mengacu pada hasil diagram jalur di atas, setiap butir pernyataan dari variabel *turnover intention*, *workload*, *job insecurity* dan *work life balance* sudah memiliki nilai ≥ 0.7 . Nilai loading factor tersebut dapat dikatakan bahwa setiap indikator tidak memiliki permasalahan dan sudah memenuhi syarat penelitian, sehingga dapat disimpulkan bahwa model pengukuran pada penelitian ini berhasil dan dapat dilanjutkan untuk melaksanakan tahap pengujian selanjutnya.

Uji Validitas Konvergen

Tabel 5 *Outer Loading*

	<i>Turnover Intention</i>	<i>Workload</i>	<i>Job Insecurity</i>	<i>Work Life Balance</i>
TI1	0.754			
TI2	0.749			
TI3	0.784			
TI4	0.885			
TI5	0.825			
TI6	0.840			
TI7	0.815			
TI8	0.775			

W1	0.729
W2	0.811
W3	0.831
W4	0.804
W5	0.880
W6	0.837
JI1	0.837
JI2	0.876
JI3	0.932
JI4	0.916
WLB1	0.812
WLB2	0.716
WLB3	0.853
WLB4	0.723
WLB5	0.755
WLB6	0.709
WLB7	0.739
WLB8	0.736
WLB9	0.711
WLB10	0.730

Sumber: Data Diolah (2023)

Validitas konvergen dapat dievaluasi melalui faktor beban (*loading factor*) eksternal dari setiap indikator konstruk, di mana nilai loading harus melebihi 0,7, dan nilai AVE (*Average Variance Extracted*) harus lebih besar dari 0,5. (Ghozali, 2021, p. 68). Jika dilihat dari data yang tertera dalam tabel di atas, dapat dibuktikan bahwa nilai *outer loading* pada setiap indikator sudah memenuhi syarat validitas konvergen, yaitu $> 0,7$.

Tabel 6 Tabel AVE (*Average Variable Extracted*)

Variabel	AVE
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0.647
<i>Workload</i> (X1)	0.667
<i>Job Insecurity</i> (X2)	0.794
<i>Work Life Balance</i> (Z)	0.562

Sumber : Data Diolah (2023)

Berdasarkan hasil perhitungan *outer loading* dan AVE yang sudah dijelaskan di atas, dapat dibuktikan bahwa nilai *outer loading* pada setiap indikator sudah memenuhi syarat validitas konvergen, yaitu $> 0,7$ dan nilai AVE pada setiap variabel sudah memenuhi syarat validitas konvergen, yaitu $> 0,5$. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa semua instrumen pernyataan pada indikator yang digunakan untuk variabel *turnover intention*, *workload*, *job insecurity* dan *work life balance* dapat dinyatakan valid dan dapat dimengerti dengan baik oleh responden.

Uji Validitas Diskriminan

Tabel 7 *Cross Loading*

	<i>Turnover Intention</i>	<i>Workload</i>	<i>Job Insecurity</i>	<i>Work Life Balance</i>
TI1	0.754	0.729	0.611	0.694
TI2	0.749	0.643	0.563	0.620

TI3	0.784	0.625	0.664	0.678
TI4	0.884	0.749	0.780	0.812
TI5	0.825	0.709	0.695	0.733
TI6	0.840	0.713	0.720	0.742
TI7	0.815	0.735	0.616	0.681
TI8	0.775	0.713	0.699	0.675
W1	0.796	0.729	0.687	0.747
W2	0.764	0.811	0.713	0.745
W3	0.646	0.831	0.651	0.719
W4	0.577	0.804	0.595	0.705
W5	0.762	0.880	0.722	0.773
W6	0.701	0.837	0.695	0.786
JI1	0.714	0.672	0.837	0.726
JI2	0.754	0.757	0.876	0.790
JI3	0.758	0.779	0.932	0.763
JI4	0.747	0.759	0.916	0.755
WLB1	0.787	0.765	0.711	0.813
WLB2	0.703	0.686	0.581	0.716
WLB3	0.777	0.776	0.825	0.853
WLB4	0.693	0.672	0.659	0.723
WLB5	0.651	0.703	0.671	0.755
WLB6	0.536	0.653	0.593	0.709
WLB7	0.627	0.664	0.531	0.739
WLB8	0.593	0.652	0.624	0.736
WLB9	0.624	0.649	0.593	0.711
WLB10	0.540	0.633	0.552	0.730

Sumber : Data Diolah (2023)

Berdasarkan informasi yang tersaji dalam tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai cross loading pada setiap variabel indikator memenuhi persyaratan untuk validitas diskriminan, yaitu melebihi 0,7. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan dapat dianggap valid, sehingga langkah berikutnya adalah melakukan uji reliabilitas.

Uji Reliabilitas

Tabel 8 Hasil Nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*

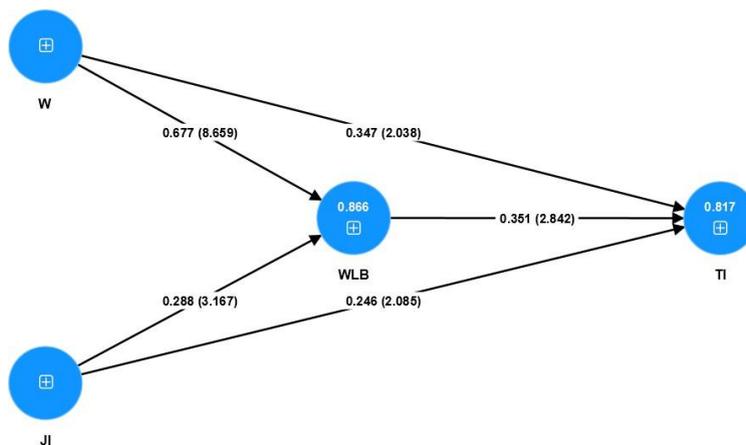
	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
<i>Turnover Intention (Y)</i>	0.921	0.936
<i>Workload (X1)</i>	0.899	0.923
<i>Job Insecurity (X2)</i>	0.913	0.939
<i>Work Life Balance (X3)</i>	0.913	0.928

Sumber : Data Diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dibuktikan bahwa nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* pada setiap variabel sudah memenuhi syarat validitas diskriminan yaitu $> 0,7$ dan masuk kedalam kategori sangat reliabel karena berada dalam *range* $> 0,80 - 1,00$. Hal ini berarti seluruh butir pernyataan pada indikator yang digunakan dapat dinyatakan tepat, akurat, dan reliabel dalam mengukur konstruk sehingga dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya.

Model Struktural (*Inner Model*)

Gambar 2 Inner Model



Sumber : Data Diolah (2023)

Uji R-Square (Koefisien Determinasi)

Tabel 9 Hasil Uji R-Square

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
Turnover Intention (Y)	0.817	0.811
Work Life Balance (Z)	0.866	0.863

Sumber : Data Diolah (2023)

Dari tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai R-Square pada penelitian ini tergolong kuat, variabel bebas yang digunakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terkait dan model penelitian memiliki kinerja yang kuat.

Uji Hipotesis

Tabel 10 Hasil Uji T

	Original Sample	T Statistic (O/STDEV)	P Values
W → WLB	0.677	8.659	0.000
W → TI	0.347	2.038	0.042
JI → WLB	0.288	3.167	0.002
JI → TI	0.246	2.085	0.037
WLB → TI	0.351	2.842	0.005

Sumber : Data Diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diberikan kesimpulan hasil dari hipotesis pada penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Hipotesis 1 (H1) : *Workload* berpengaruh terhadap *Work Life Balance*
2. Hipotesis 2 (H2) : *Workload* berpengaruh terhadap *Turnover Intention*
3. Hipotesis 3 (H3) : *Job Insecurity* berpengaruh terhadap *Work Life Balance*
4. Hipotesis 4 (H4) : *Job Insecurity* berpengaruh terhadap *Turnover Intention*
5. Hipotesis 5 (H5) : *Work Life Balance* berpengaruh terhadap *Turnover Intention*

Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung (*Specific Indirect Effect*)

Tabel 11 Hasil Uji T Pengaruh Tidak Langsung

	Original Sample	T Statistic (O/STDEV)	P Values
W → WLB → TI	0.237	2.356	0.019
JI → WLB → TI	0.101	2.368	0.018

Sumber : Data Diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan hasil dari pengujian pengaruh tidak langsung dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Menunjukkan bahwa arah hubungan antara *workload* dengan *turnover intention* yang melalui variabel *work life balance* adalah positif.
2. Menunjukkan bahwa arah hubungan antara *job insecurity* dengan *turnover intention* yang melalui varaiabel *work life balance* adalah positif.

Pengaruh Workload Terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil dari penelitian, diketahui bahwa variabel *workload* memiliki dampak yang positif pada *turnover intention*, karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan sangat cepat sehingga karyawan merasa beban kerja yang diterima sangatlah besar dan tidak mudah untuk dikerjakan karena tenggat waktu yang diberikan. Variabel *workload* memiliki hubungan yang positif jika dilihat melalui hasil original sample sebesar 0.347 atau 34,7%. Maka dapat diketahui bahwa Hipotesis (H1) dapat diterima, yaitu *Workload* (X1) berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* (Y). Hasil penelitian ini juga didukung dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tontowi (2021) bahwa *workload* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Pada hasil *T Statistics* variabel *workload* memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan t_{tabel} , yaitu dengan $t_{hitung} 2.038 > t_{tabel} 1.984$, sejalan dengan hasil *P Values* yaitu $0.042 < 0.05$.

Kondisi ini berkaitan dengan karakteristik responden yang mencakup tingkat pengalaman atau lama bekerja di perusahaan ini. Banyak karyawan yang baru bergabung dalam organisasi ini dengan kurang dari 3 tahun pengalaman, situasi ini berkontribusi pada pengalaman "*shock*" akibat tingginya beban kerja yang dialami, sehingga menimbulkan perasaan terbebani di kalangan karyawan.

Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil dari penelitian, diketahui bahwa variabel *job insecurity* memiliki dampak yang positif pada *turnover intention*, dapat diartikan bahwa banyak karyawan yang takut dan merasa akan dikeluarkan dari organisasi karena faktor faktor tertentu yang pada akhirnya membuat karyawan merasa tidak nyaman dan diakhiri dengan *turnover intention* karena adanya tekanan batin maupun tekanan dari internal perusahaan. Variabel *job insecurity* memiliki hubungan yang positif jika dilihat melalui hasil *original sample* sebesar 0.246 atau 24,6%. Maka dapat diketahui bahwa Hipotesis (H2) dapat diterima, yaitu *Job Insecurity* (X1) berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* (Y). temuan dari penelitian ini juga mendapatkan dukungan dan sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Halimah et al, (2016) bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Pada hasil *T Statistics* variabel *job insecurity* memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan t_{tabel} , yaitu dengan $t_{hitung} 2.085 > t_{tabel} 1.984$, sejalan dengan hasil *P Values* yaitu $0.037 < 0.05$.

Hal ini berhubungan dengan masih banyaknya karyawan yang berusia muda, yang dimana mereka masih labil dan memiliki ketakutan yang besar akan pekerjaannya, Dampaknya

adalah timbulnya kecemasan atau kekhawatiran pada sejumlah karyawan terkait dengan kelangsungan pekerjaan mereka, yang disebabkan oleh ancaman baik dari faktor internal maupun faktor eksternal.

Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap *Turnover Intention*

Dari hasil penelitian ini, terungkap bahwa variabel *work life balance* berpengaruh positif terhadap niat untuk pindah (*turnover intention*). Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan merasakan ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi mereka dan pekerjaan, yang kemudian berkontribusi pada munculnya *turnover intention*. Variabel *work life balance* memiliki hubungan yang positif jika dilihat melalui hasil *original sample* sebesar 0.351 atau 35,1%. Maka dapat diketahui bahwa Hipotesis (H3) dapat diterima, yaitu *Work Life Balance* (Z) berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* (Y). Temuan dari penelitian ini senada dan mendapat dukungan dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Thakur & Bhatnagar (2017) bahwa *work life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Pada hasil *T Statistics* variabel *job insecurity* memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan t_{tabel} , yaitu dengan $t_{hitung} 2.842 > t_{tabel} 1.984$, sejalan dengan hasil *P Values* yaitu $0.005 < 0.05$.

Hal ini berhubungan dengan karakteristik responden yang menunjukkan banyaknya generasi muda (Gen Z), yang menuntut adanya *work life balance*. Mereka merasa pekerjaan mereka tidak *work life balance* atau tidak ada keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, hal tersebut juga disebabkan mereka tidak biasa dengan kehidupan pekerjaan yang sibuk.

Pengaruh *Workload* Terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi *Work Life Balance*

Dari hasil penelitian, dapat diidentifikasi bahwa variabel *workload* terhadap *turnover intention* yang dimediasi *work life balance* memiliki dampak yang positif, dapat diartikan bahwa *turnover intention* karyawan akan semakin tinggi apabila *workload* atau beban kerja karyawan tinggi serta dibersamai oleh *work life balance* karyawan yang tidak optimal. Karyawan yang mampu menangani beban kerja (*workload*) sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab pekerjaan, dan ditunjang dengan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang baik, kemungkinan kecil untuk mengalami niat untuk pindah (*turnover intention*). Variabel *workload* terhadap *turnover intention* yang dimediasi *work life balance* memiliki hubungan yang positif jika dilihat melalui hasil *original sample* sebesar 0.237 atau 23,7%. Maka dapat diketahui Hipotesis (H4) dapat diterima, yaitu *Workload* (X1) berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* (Y) yang dimediasi oleh *Work Life Balance* (Z).

Pada hasil *T Statistics* variabel *workload* terhadap *turnover intention* yang dimediasi *work life balance* memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan t_{tabel} , yaitu dengan $t_{hitung} 2.356 > t_{tabel} 1.984$, sejalan dengan hasil *P Values* yaitu $0.019 < 0.05$.

Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi *Work Life Balance*

Berdasarkan hasil dari penelitian, diketahui bahwa variabel *job insecurity* terhadap *turnover intention* yang dimediasi *work life balance* memiliki dampak yang positif, dapat diartikan bahwa Karyawan yang mengalami *job insecurity* berkemungkinan besar akan mengalami *turnover intention* yang dibersamai dengan *work life balance* yang tidak optimal. Variabel *job insecurity* terhadap *turnover intention* yang dimediasi *work life balance* memiliki hubungan yang positif jika dilihat melalui hasil *original sample* sebesar 0.101 atau 10,1%. Maka dapat diketahui Hipotesis (H5) dapat diterima, yaitu *Job Insecurity* (X1) berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* (Y) yang dimediasi oleh *Work Life Balance* (Z).

Pada hasil *T Statistics* variabel *job insecurity* terhadap *turnover intention* yang dimediasi *work life balance* memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan t_{tabel} , yaitu dengan $t_{hitung} 2.368 > t_{tabel} 1.984$, sejalan dengan hasil *P Values* yaitu $0.018 < 0.05$.

KESIMPULAN

Dari temuan penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan terkait variabel *workload*, *job insecurity* dan *work life balance* terhadap *turnover intention* pada PT X. Terdapat pengaruh signifikan dari variabel *workload* (*beban kerja*) terhadap *turnover intention* pada karyawan PT X. Hal tersebut sesuai dengan data bahwa karyawan memiliki *workload* tinggi yang kemudian dapat berdampak pada *turnover intention*. Hasil ini menunjukkan bahwa Hipotesis (H1) dapat diterima yaitu *workload* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Kemudian, terdapat pengaruh signifikan dari variabel *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT X. Hal ini juga sesuai dengan data bahwa banyak yang mengalami *job insecurity* dan menimbulkan *turnover intention*. Hasil ini menunjukkan bahwa Hipotesis (H2) dapat diterima yaitu *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Selanjutnya, terdapat pengaruh signifikan dari variabel *work life balance* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT X. Hal ini juga sesuai dengan data bahwa *work life balance* yang tidak optimal dapat menimbulkan *turnover intention* karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa Hipotesis (H3) dapat diterima yaitu *work life balance* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Lalu, terdapat pengaruh signifikan dari variabel *workload* terhadap *turnover intention* melalui *work life balance*. Hal ini sesuai dengan data bahwa karyawan yang merasa beban kerja atau *workload*nya tinggi dapat menyebabkan *turnover intention*. Karyawan yang memiliki *workload* tinggi juga memiliki *work life balance* yang tidak optimal sehingga karyawan memiliki keinginan untuk keluar dari organisasi. Hasil ini menunjukkan bahwa Hipotesis (H4) dapat diterima yaitu *work life balance* memediasi pengaruh *workload* terhadap *turnover intention*.

Terakhir, terdapat pengaruh signifikan dari variabel *job insecurity* terhadap *turnover intention* melalui *work life balance*. Hal ini sesuai dengan data bahwa karyawan yang merasa *job insecurity* atau takut akan kehilangan pekerjaannya akan menyebabkan *turnover intention*. Karyawan yang merasa takut akan kehilangan pekerjaannya disertai dengan *work life balance* yang tidak optimal menimbulkan rasa dan pikiran untuk meninggalkan organisasi tersebut. Hasil ini menunjukkan bahwa Hipotesis (H5) dapat diterima yaitu *work life balance* memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page.
- Astuti, N. (2022). *Komunikasi SBAR dalam Pelayanan Keperawatan*. Penerbit NEM. <https://books.google.co.id/books?id=ZdCjEAAAQBAJ>
- Audina, V., & Kusmayadi, T. (2018). Pengaruh Job Insecurity dan Job Stress terhadap Turnover Intention (Studi Pada Staff Industri Farmasi Lucas Group Bandung). *Sains Manajemen & Akuntansi*.
- Begum, A., Shafaghi, M., & Adeel, A. (2022). Impact of Job Insecurity on Work–Life Balance during COVID-19 in India. *Vision*. <https://doi.org/10.1177/09722629211073278>
- De Witte, H. (2017). *Job Insecurity, Union Involvement and Union Activism*. Taylor & Francis. <https://books.google.co.id/books?id=ufdADwAAQBAJ>
- Fisher-McAuley, G., Stanton, J. M., Gavin, J., & Jolton, J. A. (2014). *Modeling the Relationship between Work/Life Balance and Organizational Outcomes Smart Grid Adoption View project Professional Coach Development View project*. <https://www.researchgate.net/publication/260516221>
- Gajendaran, Nawaz, Rangarajan, & Parayitam. (2023). The relationships between amotivation, employee engagement, introjected regulation, and intrinsic motivation: A double-layered moderated-mediation model. *Journal Pre-Proof*.
- Ghozali, I. (2021). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.2.9 Untuk Penelitian Empiris* (3rd ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halimah, T. N., Fathoni, A., Minarsih, M. M., Jurusan, M., Fakultas, M., Dan, E., Universitas, B., Semarang, P., Dosen,), & Manajemen, J. (2016). PENGARUH JOB INSECURITY, KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PRAMUNIAGA Di GELAEEL SUPERMARKET (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang). In *Journal of Management* (Vol. 2, Issue 2).
- Jaharuddin, N. S., & Zainol, L. N. (2019). *The Impact of Work-Life Balance on Job Engagement and Turnover Intention*.
- Kelloway, E. K. (2020). *Human resource management: A strategic approach*. Sage Publications.
- Khasanah, F. D. N., Basalamah, M. R., & Millaningtyas, R. (2022). Pengaruh Work Environment, Kontrak Psikologis, Dan Work Life Balance Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan (Studi Kasus Pada PT ZEE Indonesia). *E – Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN*. www.fe.unisma.ac.id
- Khikmawati. (2015). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap turnover intention karyawan pada PT. XYZ. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*.
- Koesomowidjojo, S. (2017). *Panduan praktis menyusun analisis beban kerja*. Raih Asa Sukses.

- Kossek, E. E., Carlson, D., Hammer, L. B., & Roehling, M. V. (2016). Work-Life Integration: Organizational, Cultural, and Individual Perspectives. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*.
- Lee, S. H., & Jeong, D. Y. (2017). Job insecurity and turnover intention: Organizational commitment as mediator. *Social Behavior and Personality*, 45(4), 529–536. <https://doi.org/10.2224/sbp.5865>
- Pipin Sumantrie, S. K. M. K. (2022). *MANAJEMEN DALAM BERORGANISASI*. Ahlimedia Book. <https://books.google.co.id/books?id=JpNkEAAAQBAJ>
- Prof. Dr. H. Azhar Affandi, M. S., Achmad Rozi, S. E. M. M. C., Denok Sunarsi, S. P. M. M. C. H. C., & Wahyudi, S. M. M. M. (2021). *Manajemen SDM Strategik*. Bintang Visitama. https://books.google.co.id/books?id=r_QbEAAAQBAJ
- Riana, I. G., Minarsari, M., & Piartini, P. S. (2020). IMPLIKASI JOB INSECURITY TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN INTENTION TO LEAVEN TO LEAVE. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 3(2), 206–225. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2019.v3.i2.4069>
- Setiaman, S. (2020). *Analysis Data of Variance dg SPSS*.
- Siyoto, S., & Sodik, A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Literasi Media Publishing.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Aplikasi*. Alfabet.
- Thakur, S. J., & Bhatnagar, J. (2017). Mediator analysis of job embeddedness: Relationship between work-life balance practices and turnover intentions. *Employee Relations*, 39(5), 718–731. <https://doi.org/10.1108/ER-11-2016-0223>
- Tontowi. (2021). The Effect of Job Satisfaction, Workload and Job Stress on Turnover Intention at CV Sarana Komunikasi Indonesia. *Research on Humanities and Social Sciences*. <https://doi.org/10.7176/rhss/11-22-09>
- Wardani, L. M. I., & Werinussa, J. O. A. (2021). *Job Insecurity, Grit, and Work Engagement di Masa Pandemi Covid-19*. Penerbit NEM. <https://books.google.co.id/books?id=wOVcEAAAQBAJ>
- Yusuf, M. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Kencana.