

LAPORAN PENELITIAN TERAPAN
PENGARUH BEBAN KERJA DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP
***TURNOVER INTENTION* KARYAWAN GENERASI ZOOMER DI**
YOGYAKARTA



Disusun Oleh:

Akhmad Mubarok

21211035

PROGRAM STUDI BISNIS DIGITAL SARJANA TERAPAN

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2025

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP
TURNOVER INTENTION KARYAWAN GENERASI *ZOOMER* DI
YOGYAKARTA**

Laporan Penelitian Terapan

**Laporan penelitian ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat
menyelesaikan jenjang Sarjana Terapan Program Studi Bisnis Digital
Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia**

Akhmad Mubarok

21211035

**PROGRAM STUDI BISNIS DIGITAL SARJANA TERAPAN
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

2025

PERNYATAAN BEBAS PENJIPLAKAN

“Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa laporan penelitian terapan ini ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman atau sanksi apapun sesuai dengan peraturan yang berlaku.”

Yogyakarta, 30 Juli 2025

Penulis



Akhmad Mubarak

HALAMAN PENGESAHAN
PENGARUH BEBAN KERJA DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP
***TURNOVER INTENTION* KARYAWAN GENERASI ZOOMER DI**
YOGYAKARTA



الجامعة الإسلامية
Indonesia

Disusun oleh:

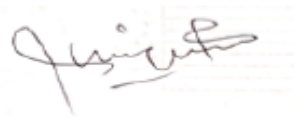
Akhmad Mubarok

21211035

**Telah disetujui oleh dosen
pembimbing**

Pada tanggal: 30 Juli 2025

Dosen Pembimbing



(Dr. Maisaroh, S.E., M.Si)

HALAMAN PENGESAHAN UJIAN

LAPORAN PENELITIAN TERAPAN

Telah diperoleh/diujikan dan disahkan untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Terapan Bisnis Digital, fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia

Nama : Akhmad Mubarok

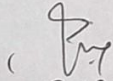
No. Mahasiswa : 21211035

Program Studi : Bisnis Digital

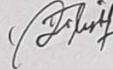
Yogyakarta, 23 September 2025

Disahkan oleh:

Penguji 1: Dr. Maisaroh, S.E., M.Si

()

Penguji 2: Tri Lestari Wahyuning Utami, S.E., M.Sc

()

Mengetahui

Ketua Program Studi

Bisnis Digital



(Agus Darmawan, S.E., M.M)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di wilayah Yogyakarta. Latar belakang penelitian ini berangkat dari fenomena meningkatnya kecenderungan karyawan Gen Z untuk berpindah kerja yang dapat mengganggu stabilitas organisasi, di mana beban kerja yang tinggi serta ketidakpastian terhadap keberlangsungan pekerjaan (*job insecurity*) diduga menjadi faktor dominan pemicu *turnover intention*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada responden karyawan Gen Z berusia 21–28 tahun yang bekerja di berbagai sektor di Yogyakarta. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh parsial maupun simultan antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Demikian pula, *job insecurity* juga terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Secara simultan, kedua variabel bebas tersebut berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan karyawan Gen Z untuk meninggalkan pekerjaannya. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan tekanan kerja serta perasaan tidak aman terhadap pekerjaan mampu mendorong keputusan individu untuk keluar dari organisasi. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan pentingnya peran manajemen sumber daya manusia dalam merancang kebijakan kerja yang mampu menyeimbangkan beban kerja serta memberikan jaminan karier yang lebih stabil bagi generasi muda. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi perusahaan di Yogyakarta dalam mengembangkan strategi retensi karyawan berbasis generasi.

Kata Kunci: Beban Kerja, *Job Insecurity*, *Turnover Intention*, Generasi Z, Yogyakarta

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of workload and job insecurity on turnover intention among Generation Z employees in the Yogyakarta region. The research is grounded in the growing trend of Gen Z employees frequently switching jobs, which can disrupt organizational stability. High workload and job insecurity are suspected to be major contributing factors to this phenomenon. A quantitative approach was employed using a survey method, distributing structured questionnaires to respondents aged 21–28 who are actively employed in various sectors across Yogyakarta. The data were analyzed using multiple linear regression to assess both partial and simultaneous effects of the independent variables. The findings indicate that workload has a positive and significant effect on turnover intention. Similarly, job insecurity also shows a positive and significant impact on employees' desire to leave their current jobs. Simultaneously, both variables significantly influence turnover intention among Gen Z employees. These results suggest that increased job demands and feelings of employment insecurity can strongly contribute to employees' intentions to resign. Therefore, this research highlights the importance of human resource management in designing work policies that balance job demands while ensuring greater career stability for the younger workforce. This study is expected to serve as a reference for companies in Yogyakarta in developing effective employee retention strategies tailored to generational characteristics.

Keywords: *Workload, Job Insecurity, Turnover Intention, Generation Z, Yogyakarta*

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan yang Maha Esa atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan Tugas Akhir ini berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* Karyawan Generasi Zoomer di Yogyakarta”. Skripsi ini disusun sebagai bagian dari persyaratan akademik untuk memperoleh gelar Sarjana Terapan pada Program Studi Bisnis Digital Fakultas Bisnis Ekonomika Universitas Islam Indonesia.

Proses penyusunan tugas akhir ini tentu tidak terlepas dari tantangan dan hambatan. Namun, berkat doa, dukungan dari berbagai pihak, tugas akhir ini akhirnya dapat terselesaikan. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Papah dan mamah tercinta atas doa, semangat, dan dukungan yang tidak pernah putus.
2. Prof. Fathul Wahid, S.T., M.Sc. Ph.D, selaku Rektor Universitas Islam Indonesia.
3. Prof. Johan Arifin, S.E., M.Sc. Ph.D, selaku Dekan Fakultas Bisnis Ekonomika.
4. Arif Darmawan, S.M., M.M, selaku Ketua Program Studi Bisnis Digital.
5. Dr. Maisaroh, S.E., M.Si, selaku dosen pembimbing yang sudah memberikan bimbingan dan arahan yang sangat membantu selama proses penyusunan tugas akhir ini.
6. Seluruh dosen di lingkungan Bisnis Digital atas ilmu dan wawasannya

yang telah diberikan selama masa studi.

7. Teman-teman mahasiswa, sahabat, dan semua pihak yang turut berkontribusi dalam penyelesaian tugas akhir ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tugas akhir ini masih memiliki kekurangan. Oleh karena itu penulis terbuka terhadap segala bentuk kritik dan saran yang bersifat membangun. Semoga tugas akhir ini dapat memberikan manfaat, baik sebagai referensi akademik maupun sebagai kontribusi bagi ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.

Yogyakarta, 30 Juli 2025



Akhmad Mubarak

DAFTAR ISI

LAPORAN PENELITIAN TERAPAN	i
PERNYATAAN BEBAS PENJIPLAKAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN UJIAN LAPORAN PENELITIAN TERAPAN.....	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR TABEL.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	4
BAB II KAJIAN PUSTAKA	6
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	6
2.2 Beban Kerja	7
2.3 Job Insecurity	9
2.4 Turnover Intention	10

2.5 Penelitian Terdahulu.....	11
2.6 Hipotesis.....	16
BAB III METODE PENELITIAN	19
3.1 Tipe penelitian	19
3.2 Populasi dan Sampel	20
3.2.1 Populasi Penelitian.....	20
3.2.2 Sampel Penelitian.....	22
3.3 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data	23
3.3.1 Sumber Data.....	23
3.3.2 Teknik Pengumpulan Data.....	25
3.4 Definisi dan Pengukuran Operasional Variabel	26
3.5 Kerangka Teoritis	31
3.6 Metode Analisis Data	33
3.6.1 Analisis Deskriptif	34
3.6.2 Analisis Inferensial	38
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	52
4.1 Profil Responden Penelitian.....	52
4.1.1 Jenis Kelamin	52
4.1.2 Usia	52
4.1.3 Pendidikan Terakhir.....	53
4.1.4 Lama Bekerja.....	54
4.1.5 Bidang Kerja.....	54
4.2 Analisis Deskriptif	62

4.3 Uji Asumsi Klasik.....	66
4.3.1 Uji Normalitas	66
4.4 Uji Validitas Dan Reabilitas	67
4.4.1 Uji Validitas	67
4.4.2 Uji Reabilitas.....	71
4.5 Uji Linearitas.....	72
4.6 Uji Multikolinearitas	76
4.7 Analisis Regresi Linear Berganda	77
4.8 Uji Hipotesis Regresi Linear	78
4.8.1 Pengujian Parsial (Uji Statistik t).....	78
4.8.2 Pengujian Simultan (Uji Statistik F).....	80
4.9 Koefisien Determinan (R^2)	81
4.10 Pembahasan	82
4.10.1 Hipotesis 1 Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i>	82
4.10.2 Hipotesis 2 <i>Job Insecurity</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>	83
4.10.3 Hipotesis 3 pengaruh Beban Kerja dan <i>Job Insecurity</i> secara simultan terhadap <i>Turnover Intention</i>	85
BAB V KESIMPULAN.....	87
5.1 Kesimpulan.....	87
5.2 Saran.....	88
DAFTAR PUSTAKA	90

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3. 1 Kerangka Teoritis.....	33
Gambar 4. 1 Grafik normal probability plot	66

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	11
Tabel 3. 1 Variabel Penelitian.....	27
Tabel 4. 1 Jenis kelamin responden	52
Tabel 4. 2 Usia responden.....	53
Tabel 4. 3 Pendidikan terakhir responden.....	53
Tabel 4. 4 Lama bekerja responden	54
Tabel 4.5 Bidang kerja.....	54
Tabel 4.6 Frekuensi variabel beban kerja (X1)	62
Tabel 4. 7 Frekuensi variabel <i>Job Insecurity</i> (X2).....	63
Tabel 4. 8 Frekuensi variabel <i>Turnover Intention</i> (Y).....	64
Tabel 4. 9 Hasil uji normalitas	67
Tabel 4. 10 Hasil uji validitas variabel Beban Kerja (X1).....	68
Tabel 4. 11 Hasil uji validitas variabel <i>Job Insecurity</i> (X2)	69
Tabel 4. 12 Hasil uji validitas variabel <i>Turnover Intention</i> (Y).....	70
Tabel 4. 13 Hasil uji reabilitas	72
Tabel 4. 14 Hasil uji linieritas variabel Y ke X1.....	73
Tabel 4. 15 Hasil uji linieritas variabel Y ke X2.....	75
Tabel 4. 16 Hasil uji multikolinearitas	76
Tabel 4. 17 Hasil koefisien regresi linear berganda.....	77
Tabel 4. 18 Hasil uji parsial (Uji t)	78
Tabel 4. 19 Hasil uji simultan (Uji F)	80
Tabel 4. 20 Hasil koefisien determinasi.....	81

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Generasi *Zoomer* (Gen Z) generasi mayoritas penduduk Indonesia dimana sebagian besar termasuk dalam kelompok usia produktif memiliki kesempatan untuk mempercepat pertumbuhan ekonomi (BPS, 2020). Menurut BPS (Badan Pusat Statistik) tahun 2020 terdapat lima generasi di Indonesia antara lain generasi *baby boomers*, generasi *bust* (X), generasi milenial dan yang paling mendominasi yaitu Gen Z sebesar 27,94%. Gen Z memiliki beberapa karakteristik diantaranya cenderung lebih kreatif, mahir menggunakan teknologi serta berharap mendapat ruang untuk berkembang dengan cepat di dunia kerja (Liputan6.com, 2024). Karakteristik ini yang mempengaruhi ekspektasi gen Z terhadap lingkungan kerja dan hubungan dengan atasan dan keputusan untuk bertahan atau meninggalkan suatu pekerjaan.

Menurut Dinas Ketenagakerjaan Yogyakarta tahun 2024 karyawan gen Z di Yogyakarta menjadi salah satu kontribusi terbesar terhadap pertumbuhan karyawan. Angkatan kerja 2024 di Yogyakarta sebesar 2,1 juta jiwa dan karyawan gen Z di Yogyakarta mendominasi sekitar 70%. Namun, meskipun penuh potensi dan semangat, gen z juga seringkali disebut sebagai generasi yang mudah berganti tempat kerja. Turnover intention ialah satu diantara tantangan terbesar yang dihadapi oleh beberapa perusahaan saat ini, terutama yang memperkerjakan gen Z (Wibowo, 2024). Sebuah survei yang

dilakukan oleh kitalulus.com tahun 2023 menjelaskan bahwa tingkat turnover intention untuk karyawan Indonesia mencapai 8,8%, lebih besar dibandingkan rata-rata global sebesar 7.3%. Fenomena ini tidak hanya terjadi secara umum, tetapi terlihat jelas di kota Yogyakarta sebagai kota pendidikan dan pertumbuhan perusahaan startup, menurut Fitri (2024) menjelaskan bahwasanya pengembangan karir mampu memengaruhi *turnover intention* secara positif. Menurut Lubis (2021), ada 3 aspek utama yang dapat dijadikan acuan dalam mengidentifikasi faktor pemicu niat seseorang untuk berhenti bekerja, yakni munculnya pemikiran untuk mengundurkan diri, dorongan untuk mulai mencari peluang kerja di tempat lain, serta tekad yang semakin kuat untuk benar-benar meninggalkan pekerjaan yang sedang dijalani. Berdasarkan Goodstats.com tahun 2022, alasan gen Z memilih untuk meninggalkan tempat kerja yaitu dikarenakan tidak ada jenjang karir dengan persentase sebesar 25%. Sebanyak 23% dikarenakan lingkungan kerja tidak sehat. Menurut Ulviana (2024) menunjukkan bahwa beban kerja mampu memengaruhi intensi keluar karyawan gen Z di Yogyakarta secara signifikan dan positif. Potensi ini menunjukkan bahwa beban kerja yang terlalu tinggi bisa menjadi penyebab karyawan gen Z keluar karena merasa tidak nyaman. Selanjutnya disebutkan dan dibuktikan juga jika beban kerja dan stres mampu memengaruhi intensi keluar karyawan gen Z di DIY.

Terdapat juga faktor lain yang memengaruhi turnover intention yaitu job insecurity atau keberadaan lingkungan kerja yang tidak menguntungkan

di mana ketidakpastian dan kekhawatiran tentang keberlanjutan yang tidak pasti sebagai pekerjaan (Febriyanti et al., 2024). Tentang cara mengukur untuk mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan *job insecurity* dikatakan bahwa ada lima tanda ketidakamanan pekerjaan, yaitu pentingnya pekerjaan bagi seseorang, konsekuensi negatif dari beberapa aspek pekerjaan, arti pekerjaan bagi karyawan secara keseluruhan, konsekuensi negatif dari seluruh pekerjaan dan perasaan tidak berdaya atau kurang berpengaruh (*powerlessness*) (Rangga, 2023). Menurut Athfalia (2024) fenomena *job insecurity* menunjukkan bahwa jika seorang karyawan merasa khawatir tentang pekerjaannya, yang dapat disebabkan oleh hal-hal seperti masa jabatan yang tidak jelas, promosi jabatan, gaji yang tidak sesuai, atau lingkungan pekerjaan yang tidak menyenangkan, hal itu dapat menyebabkan mereka berpikir atau ingin keluar dari perusahaan.

Fenomena *job insecurity* menjadi perhatian di Yogyakarta. Menurut Pawestri (2022) menyebutkan bahwasaya *job insecurity* dan *workplace stress* mampu memengaruhi *turnover intention* secara signifikan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, pada karyawan *dazzle* Yogyakarta dalam situasi pandemi. Hal ini berarti bahwa perasaan tidak aman terhadap pekerjaan dapat mendorong pekerja gen Z untuk mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih stabil dan memberikan kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih lanjut melalui sebuah penelitian yang berjudul pengaruh beban kerja dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan generasi Zoomer di

Yogyakarta.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Gen Z di Yogyakarta?
2. Apakah *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Gen Z di Yogyakarta?
3. Apakah beban kerja dan *job insecurity* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan karyawan Gen Z di Yogyakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji apakah beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan Gen Z di Yogyakarta.
2. Untuk menguji apakah *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Gen Z di Yogyakarta.
3. Untuk menguji apakah beban kerja dan *job insecurity* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Gen Z di Yogyakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis: menambah wawasan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention*, khususnya bagi karyawan Gen Z di Yogyakarta.
2. Manfaat praktis: memberikan wawasan bagi perusahaan-perusahaan di Yogyakarta tentang bagaimana cara mengurangi *turnover intention*

karyawan Gen Z dengan mempertimbangkan beban kerja dan *job insecurity* dalam merancang suatu kebijakan atau strategi.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Merencanakan, mengorganisir, melaksanakan, dan mengendalikan sdm dalam suatu organisasi dengan tujuan meraih hasil yang maksimal bersama-sama dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia (Samsuni, 2023). Manajemen sumber daya manusia ialah rencana atau proses yang dilakukan untuk mewujudkan tujuan bersama. Menurut Pahira (2023) manajemen sumber daya manusia memiliki 4 poin penting yakni perencanaan, pengorganisasian, pengarahan serta pengendalian. 4 fungsi utama tersebut saling berkaitan satu sama lain dalam pengambilan serta penerapan praktik manajemen karyawan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan cara untuk mengoptimalkan kontribusi individu-individu di dalam organisasi guna mencapai tujuan (Diah, 2021). Keputusan dalam manajemen sumber daya manusia ialah strategi yang digunakan untuk mengoptimalkan kontribusi individu dalam suatu organisasi yang berkaitan dengan perencanaan, perekrutan, pengembangan, dan evaluasi kinerja menyelaraskan potensi organisasi dalam membimbing karyawan menuju dukungan pencapaian target organisasi secara luas. Menurut Khaeruman (2024) strategi manajemen sumber daya manusia di perusahaan adalah integrasi teknologi digital, termasuk sistem manajemen kinerja dan alat komunikasi lintas budaya, yang secara signifikan meningkatkan efektivitas manajemen sumber

daya manusia dengan mendorong kolaborasi dan transparansi. Strategi pengelolaan sumber daya manusia pada perusahaan modern memerlukan pendekatan yang adaptif dan inovatif, salah satunya melalui integrasi teknologi digital di dalam membangun lingkungan kerja yang inklusif, efisien dan responsif terhadap tantangan global.

2.2 Beban Kerja

Beban kerja yaitu pekerjaan dan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh karyawan (Wulandari *et al*, 2022). Beban kerja merupakan tugas dan tanggung jawab seorang karyawan dengan tingkat beban kerja yang diterima dan waktu yang telah ditentukan oleh karyawan dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologinya. Menurut Ruhyat (2021) Tugas dan tanggung jawab seseorang dalam pekerjaan mencakup serangkaian aktivitas yang menuntut penggunaan tenaga fisik dan kapasitas mental. Untuk menyelesaikannya, diperlukan konsentrasi, keterampilan berpikir, dan pemrosesan informasi secara kognitif dalam batas waktu yang telah ditentukan.

Beban kerja adalah serangkaian tugas yang dikerjakan seorang karyawan sesuai waktunya (Budiarti *et al*, 2024). Beban kerja merupakan serangkaian tugas yang wajib diselesaikan oleh karyawan di dalam batas waktu tertentu dan dapat mempengaruhi efektivitas kinerja, keseimbangan kehidupan kerja, serta kondisi fisik dan mental karyawan. Menurut Putri (2023) indikator dalam beban kerja, yaitu:

- 1) Perbaikan yang konsisten dalam bekerja

Ini menggambarkan sikap atau pendekatan di mana individu atau organisasi berusaha meninggikan produktivitas, efisiensi, dan kualitas pekerjaan mereka. Mereka secara konsisten mencari, mengevaluasi, dan memperbaiki proses atau prosedur kerja untuk mencapai hasil yang memuaskan.

2) Menuntaskan pekerjaan yang menantang

Menunjukkan representasi bakat atau komitmen individu atau tim dalam mengelola, menyelesaikan dan menangani tugas-tugas yang menuntut secara efektif, yang sering kali melibatkan usaha ekstra atau *problem solving* yang rumit. Hal ini menunjukkan bahwa saat menghadapi tugas yang rumit, individu atau kelompok tidak dapat menghindar atau putus asa, tetapi melihat tantangan tersebut merupakan kesempatan untuk tumbuh, belajar, dan mencapai prestasi yang diharapkan.

3) Target yang harus dicapai

Merujuk pada tujuan tertentu yang diharapkan dapat dicapai oleh individu, kelompok, atau organisasi selama mereka melakukan pekerjaan mereka. Ini menunjukkan bahwa ada tujuan kinerja yang telah ditetapkan dan harus dicapai saat melakukan tugas atau proyek.

4) Standar pekerjaan

Merujuk pada standar atau evaluasi kinerja yang digunakan untuk menilai seberapa baik suatu pekerjaan dilakukan. Ini menunjukkan bahwa standar kerja menetapkan harapan atau ekspektasi terhadap kuantitas, atau kinerja yang dibutuhkan untuk menuntaskan pekerjaan tertentu.

2.3 *Job Insecurity*

Job insecurity merujuk pada perasaan tidak aman dan cemas yang dialami karyawan akibat ketidakjelasan mengenai stabilitas posisi kerja mereka, baik pada kondisi saat ini maupun prospek di masa mendatang (Wahyuni, 2023). *Job Insecurity* ialah kondisi psikologis yang dialami oleh karyawan, dimana mereka khawatir terhadap pekerjaan yang dilakukan, baik pada dituasi saat ini maupun di masa mendatang. Perasaan tidak aman ini dapat berdampak negatif terhadap motivasi, kinerja, serta meningkatkan risiko stres kerja dan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan (*turnover intention*). Menurut Riani (2022) *job insecurity* merupakan ketidakpastian dan kurangnya kontrol yang dirasakan dalam menjaga pekerjaan yang terancam, baik itu untuk kondisi saat ini atau masa depan karyawan. Ketidakamanan kerja merupakan kondisi karyawan merasakan ketidakpastian dan kurangnya kontrol atas keberlanjutan pekerjaannya, baik di dalam jangka pendek atau panjang. Ketidakpastian ini dapat memengaruhi kesejahteraan psikologis, mengurangi komitmen terhadap organisasi, dan mendorong peningkatan keinginan untuk berpindah kerja di antara karyawan.

Job insecurity menggambarkan kondisi di mana seorang karyawan merasa terancam akan kehilangan pekerjaannya dan merasa tidak memiliki kendali atau jaminan atas keberlangsungan kariernya karena adanya faktor-faktor yang mengganggu stabilitas pekerjaan (Marzuqi, 2021). *Job insecurity* ialah kondisi dimana karyawan tidak sanggup melaksanakan pekerjaannya

secara komprehensif karena adanya ancaman terhadap posisi dan stabilitas pekerjaan mereka. Ketika karyawan menghadapi tekanan besar di lingkungan kerja dan merasa bahwa pekerjaan mereka tidak aman, hal ini dapat menyebabkan ketidaknyamanan psikologis yang berujung pada meningkatnya keinginan untuk mengundurkan diri dan mencari peluang kerja di tempat lain. Menurut Wahyuni (2023) beberapa parameter yang dipergunakan untuk mengukur ketidakamanan pekerjaan sebagai berikut: makna pekerjaan bagi seseorang, tingkat kemungkinan ancaman yang dapat mempengaruhi pekerjaan secara keseluruhan, persepsi mereka tentang ketidakmampuan, dan tingkat ancaman terhadap pekerjaan mereka ditahun mendatang.

2.4 *Turnover Intention*

Turnover intention ialah harapan atau keinginan yang muncul secara sukarela dalam diri individu untuk meninggalkan pekerjaannya tanpa adanya paksaan dari pihak eksternal (Marzuqi, 2021). *Turnover intention* mencerminkan ketidakpuasan atau ketidakkonsistenan antara harapan karyawan dan kondisi kerja yang mereka alami, dan sering kali merupakan indikator awal potensi *turnover* aktual dalam suatu organisasi. *Turnover intention* adalah evaluasi apakah karyawan merencanakan untuk meninggalkan jabatannya atau apakah perusahaan merencanakan untuk mengeluarkan karyawan dari jabatannya (Suhakim, 2021). *Turnover intention* ialah satu diantara bentuk penilaian terhadap kemungkinan karyawan akan mengundurkan diri dari jabatannya baik secara sukarela

(*voluntary turnover*) maupun atas perintah perusahaan (*involuntary turnover*).

Menurut Kurnia (2024) *turnover intention* menggambarkan dorongan internal dalam diri karyawan untuk keluar dari perusahaan tempat ia bekerja. Gejala ini menjadi isu strategis bagi organisasi karena berpotensi mengganggu kinerja dan kelangsungan operasional. Niat untuk mengundurkan diri ini sering kali dipicu oleh berbagai faktor, baik yang bersifat emosional maupun kontekstual, seperti rendahnya kepuasan kerja, tingginya tekanan, beratnya tanggung jawab, serta rasa tidak aman terhadap kelanjutan pekerjaan. *Turnover Intention* ialah keinginan untuk meninggalkan posisi pekerjaan saat ini dan berpindah ke tempat kerja baru (Safina, 2024). *Turnover intention* adalah keinginan individu untuk meninggalkan posisi pekerjaan mereka saat ini dan mencari peluang kerja di tempat lain. Keinginan ini sering dipicu oleh berbagai faktor internal dan eksternal, seperti ketidakpuasan kerja, beban kerja yang tinggi, dan ketidakpastian tentang masa depan pekerjaan.

2.5 Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang memiliki judul hampir memiliki kesamaan antara lain :

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Jurnal	Pembeda	Persamaan	Hasil Penelitian	Metode
1	(Luli, 2025), “Pengaruh Beban Kerja, Komitmen	Lokasi Penelitian dan pada penelitian yang diteliti	Sama-sama meneliti beban kerja pada	Beban Kerja mampu memengaruhi <i>turnover</i>	Kuantitatif

No	Jurnal	Pembeda	Persamaan	Hasil Penelitian	Metode
	Organisasi, Retensi Karyawan dan Motivasi Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> ”	ialah karyawan Gen Z di Yogyakarta sedangkan pada penelitian sebelumnya adalah karyawan di PT Atra Daihatsu Matadinata Manado	karyawan terhadap <i>turnover intention</i>	<i>intention</i> pada karyawan PT Astra Daihatsu Martadinata Manado secara signifikan dan positif.	
2	(Meylisa, 2025) “Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> pada Mahasiswa Part Time di Yogyakarta”	Obyek penelitian yang diteliti. Pada penelitian ini obyek yang diteliti merupakan karyawan Gen Z sedangkan pada peneliti sebelumnya adalah karyawan part time Gen Milenial dan Gen Z di Yogyakarta	Sama-sama meneliti pengaruh beban kerja terhadap <i>turnover intention</i>	Beban Kerja mampu memengaruhi <i>turnover intention</i> secara positif & signifikan	Kuantitatif
3	(Maulana,2024) “Pengaruh <i>Job Insecurity</i> , <i>Job Stress</i> dan <i>Job Satisfaction</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> ”	Lokasi penelitian dan obyek yang diteliti. Pada penelitian ini adalah karyawan Gen Z di Yogyakarta sedangkan pada peneliti sebelumnya adalah karyawan PT Persada Global	Sama-sama meneliti pengaruh <i>job insecurity</i> terhadap <i>turnover intention</i> .	<i>Job Insecurity</i> mampu memengaruhi <i>turnover intention</i> secara positif & signifikan	Kuantitatif

No	Jurnal	Pembeda	Persamaan	Hasil Penelitian	Metode
		Energi Sukabumi Jawa Barat.			
4	(Saputri,2020) “Pengaruh <i>Job Insecurity</i> terhadap Stres Kerja, Kinerja dan <i>Turnover Intention</i> Karyawan”	Lokasi dan obyek pada penelitian yang diteliti. Pada penelitian ini adalah karyawan Gen Z di Yogyakarta, sedangkan pada penelitian sebelumnya karyawan di Bank Mandiri Samarinda	Sama-sama meneliti pengaruh <i>job insecurity</i> terhadap <i>turnover intention</i> .	<i>Job Insecurity</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover	Kuantitatif
5	(Marzuqi, 2021) “Pengaruh <i>job Insecurity</i> , <i>Job Satisfation</i> , dan Lingkungan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan”	Lokasi pada penelitian yang diteliti. Pada penelitian ini adalah Gen Z di Yogyakarta, sedangkan pada penelitian sebelumnya karyawan PT Shelter Nusa Indah.	Sama-sama meneliti pengaruh <i>job insecurity</i> terhadap <i>turnover intention</i> karyawan	<i>Job Insecurity</i> mampu memengaruhi <i>turnover intention</i> secara positif & signifikan	Kuantitatif
6	(Oley, 2023) “Pengaruh Job Stress, <i>Job Satisfaction</i> dan <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> (Studi Kasus pada Karyawan Manado Quality Hotel)”	Lokasi dan obyek pada penelitian yang diteliti. Pada penelitian ini adalah karyawan Gen Z di Yogyakarta, sedangkan pada penelitian sebelumnya karyawan di Manado	Sama-sama meneliti pengaruh <i>job insecurity</i> terhadap <i>turnover intention</i> karyawan	<i>Job Insecurity</i> mampu memengaruhi <i>turnover intention</i> secara positif & signifikan	

No	Jurnal	Pembeda	Persamaan	Hasil Penelitian	Metode
		Quality Hotel.			
7	(Ghiffari, 2022) “Pengaruh <i>Job Insecurity</i> dan <i>Job Stress</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> ”	Lokasi dan obyek pada penelitian yang diteliti. Pada penelitian ini adalah karyawan Gen Z di Yogyakarta, sedangkan pada penelitian sebelumnya karyawan di PR Alif Putra	Sama-sama meneliti pengaruh <i>job insecurity</i> terhadap turnover intention karyawan	<i>Job Insecurity</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>	

Pada bagian ini, penulis akan melakukan pembahasan mengenai penelitian terdahulu dengan topik penelitian yang akan dilakukan. Berikut penelitian sebelumnya yang digunakan sebagai bahan referensi pada penelitian ini.

Pertama, beberapa studi yang digunakan sebagai rujukan utama dalam variabel beban kerja antara lain penelitian Luli (2025) dan Meylisa (2025). Kedua penelitian tersebut menemukan bahwasanya beban kerja mampu memengaruhi *turnover intention* secara positif & signifikan. Persamaan kedua studi ini terhadap studi yang dilaksanakan penulis terletak pada variabel utama yang diteliti, yakni beban kerja. Akan tetapi, terdapat perbedaan pada objek dan lokasi penelitian. Penelitian Luli (2025) dilakukan pada karyawan PT. Astra Daihatsu di Manado, sedangkan penelitian ini berfokus pada karyawan Gen Z di Yogyakarta. Sementara itu, penelitian Meylisa (2025) meneliti mahasiswa part time dari generasi Millennial dan

Gen Z, sedangkan pada penelitian ini subjek difokuskan khusus pada karyawan Gen Z.

Kedua, pada variabel *job insecurity*, beberapa penelitian terdahulu yang relevan antara lain Maulana (2024), Saputri (2020), dan Marzuqi (2021). Ketiganya menunjukkan hasil yang konsisten bahwa *job insecurity* mampu memengaruhi *turnover intention* secara positif & signifikan. Meskipun hasil yang diperoleh sejalan terhadap asumsi dalam penelitian ini, namun objek dan lokasi penelitian tetap menjadi pembeda utama. Penelitian Maulana (2024) dilakukan di PT. Persada global energi Sukabumi, Saputri (2020) di bank mandiri Samarinda, dan Marzuqi (2021) di PT. Shelter nusa indah. Ketiganya tidak secara khusus meneliti karyawan Gen Z, sedangkan penelitian ini menyoroti kondisi psikologis dan keputusan kerja generasi yang relatif baru masuk dunia kerja dan lebih sensitif terhadap ketidakpastian pekerjaan.

Ketiga, studi yang dilaksanakan oleh Oley (2023) dan Ghiffari (2022) memperkuat temuan bahwasanya *job insecurity* mampu memengaruhi *turnover intention* secara positif signifikan. Meskipun kedua penelitian tersebut berbeda dalam lokasi dan sektor bisnis dibandingkan dengan penelitian ini, keduanya memperkuat asumsi teoritis bahwa ketidakamanan kerja ialah satu diantara faktor penting yang menentukan *turnover intention* karyawan.

Secara umum, kesamaan dari semua penelitian sebelumnya adalah penggunaan metode kuantitatif sebagai pendekatan utama, serta

ditemukannya bahwasanya beban kerja dan *job insecurity* mampu memengaruhi *turnover intention* secara positif signifikan. Namun, perbedaan yang menjadi nilai tambah di dalam studi ini yaitu fokus khusus pada karyawan Generasi Z di Yogyakarta yang belum banyak dijadikan subjek utama dalam penelitian sebelumnya. Penelitian ini berupaya mengisi kekosongan literatur dengan menghadirkan konteks empiris baru yang relevan dengan dinamika angkatan kerja saat ini.

2.6 Hipotesis

Penelitian ini terdapat tiga variabel yang digunakan untuk variabel X1 beban kerja, variabel X2 *job insecurity* dan untuk variabel Y nya yaitu *turnover intention* pada karyawan gen Z di Yogyakarta. Pada penelitian ini dapat memvalidasi pengaruh positif terhadap beban kerja dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan gen Z di Yogyakarta.

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*

Sejumlah studi sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Luli (2025) dan Meylisa (2025), mengindikasikan bahwa tingginya intensitas beban kerja berkontribusi besar terhadap munculnya keinginan karyawan untuk mengundurkan diri. Beban kerja yang tidak seimbang dapat memicu stres psikologis dan penurunan tingkat kepuasan kerja, yang pada gilirannya mendorong niat untuk meninggalkan organisasi. Fenomena ini semakin relevan dalam konteks generasi Z, yang dikenal lebih menghargai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional, serta menunjukkan kepekaan tinggi terhadap beban kerja yang dianggap tidak sepadan.

H1 : Beban Kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan gen z di Yogyakarta

2. Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian Maulana (2024), Saputri (2020), dan Marzuqi (2021) menunjukkan bahwa *job insecurity* ialah satu diantara faktor psikologis yang paling memengaruhi *turnover intention*. Ketidakpastian status pekerjaan, prospek karier, dan ancaman kehilangan pekerjaan dapat menurunkan loyalitas dan komitmen terhadap organisasi. Generasi Z yang cenderung mencari kepastian dan kejelasan arah karier sangat rentan terhadap perasaan *insecurity* tersebut.

H2 : *Job Insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan Gen Z di Yogyakarta

3. Pengaruh Beban Kerja dan *Job Insecurity* secara simultan terhadap *Turnover Intention*

Di dalam konteks tempat kerja modern, beban kerja serta *job insecurity* sering saling berkaitan. Karyawan yang mengalami beban kerja tinggi dan pada saat yang sama merasa tidak aman dengan jabatannya memiliki risiko lebih tinggi untuk mengembangkan keinginan berpindah kerja. Penelitian oleh Oley (2023) dan Ghiffari (2022) membuktikan bahwa kedua faktor ini secara bersamaan dapat memperkuat keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Sementara itu, studi ini secara khusus menitikberatkan pada analisis pengaruh beban kerja dan *job insecurity* terhadap niat untuk keluar dari

pekerjaan (*turnover intention*) di kalangan karyawan Generasi Z yang bekerja di wilayah Yogyakarta. Fokus penelitian diarahkan secara spesifik pada individu-individu Gen Z yang menjadi bagian dari angkatan kerja di daerah tersebut.

H3 : Beban kerja dan *job insecurity* secara simultan berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan Gen Z di Yogyakarta.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Tipe penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang bertumpu pada data numerik untuk mengeksplorasi keterkaitan antar variabel melalui proses analisis statistik yang sistematis dan objektif. Sebagaimana dijelaskan oleh Susanto (2024) metode kuantitatif dimanfaatkan untuk memperoleh gambaran mengenai suatu populasi atau sampel tertentu dengan bantuan instrumen terstandar, dan hasilnya kemudian diolah secara statistik guna menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Fokus utama studi ini adalah pada tiga variabel, yaitu beban kerja (X1), *job insecurity* (X2), dan *turnover intention* (Y). Ketiganya diukur menggunakan angket yang disusun dengan indikator yang jelas, terstruktur, dan telah teruji objektivitasnya. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, yang memungkinkan peneliti untuk mengukur kontribusi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara bersama-sama maupun secara terpisah (Paramita, 2021).

Penelitian ini menggunakan strategi survei sebagai pendekatan utamanya, yaitu metode pengumpulan data yang dilaksanakan terhadap sekelompok responden di dalam kurun waktu tertentu atau *cross-sectional* (Auliya, 2020). Pendekatan ini dipilih karena dianggap efisien dalam mengumpulkan data dari populasi yang luas, dengan keuntungan menghemat waktu dan biaya. Selain itu, strategi survei memudahkan peneliti untuk

mendapatkan data secara langsung dari narasumber melalui kuesioner tertutup yang mudah dianalisis dan sistematis (Umar, 2019). Dalam penelitian ini, respondennya merupakan karyawan generasi Z yang berdomisili di wilayah Yogyakarta. Mereka dipilih karena dianggap representatif untuk menguji persepsi, sikap, dan perilaku individu, terutama jika data yang dikumpulkan seragam dan dapat diolah secara kuantitatif.

Oleh karena itu, penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif berbasis survei, yang dirancang untuk mengkaji keterkaitan antar variabel melalui pengumpulan data berbentuk angka dari responden yang mewakili populasi tertentu. Pendekatan ini menggabungkan keunggulan kuantifikasi data dengan cakupan luas dari metode survei, sehingga memungkinkan diperolehnya temuan yang tidak hanya valid dan reliabel, tetapi juga memiliki potensi untuk digeneralisasikan ke situasi atau kelompok yang lebih luas (Taufik, 2021). Penggunaan instrumen terstruktur serta analisis statistik seperti regresi linear berganda memberikan dasar yang kuat untuk menarik kesimpulan yang berbasis pada bukti empiris dan objektif, serta berkontribusi pada pemahaman ilmiah tentang dinamika perilaku kerja di kalangan generasi zoomer.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi Penelitian

Populasi penelitian adalah semua objek, orang, atau elemen yang menjadi fokus atau sasaran penelitian dan memiliki karakteristik atau atribut tertentu yang sesuai dengan tujuan peneliti (Abunawas, 2023). Populasi ini

terdiri dari kumpulan lengkap semua orang yang berkaitan dengan masalah yang ingin dikaji, sehingga hasil penelitian diharapkan mampu digeneralisasikan atau diwakili pada kelompok tersebut. Dalam konteks penelitian ini, populasi yang ditentukan yaitu individu yang termasuk dalam generasi zoomer dan berstatus sebagai karyawan aktif di wilayah Yogyakarta. Gen Z diartikan sebagai individu yang memiliki rentang kelahiran dari tahun 1997 sampai dengan tahun 2012 yang saat ini telah memasuki dunia kerja serta menunjukkan karakteristik yang unik di dalam menghadapi dinamika lingkungan kerja, seperti penggunaan teknologi tinggi, nilai-nilai individual dan harapan yang tinggi terhadap *work-life balance*. Kriteria populasi dalam penelitian ini meliputi:

1. Karyawan berusia 21-28 tahun.
2. Lulusan Diploma atau Sarjana.
3. Bekerja di wilayah Yogyakarta, yang meliputi area kota maupun kabupaten di Daerah Istimewa Yogyakarta.
4. Memiliki pengalaman kerja minimal 1 tahun.

Menentukan karakteristik responden secara spesifik menjadi langkah krusial untuk menjamin bahwa data yang diperoleh benar-benar merepresentasikan kelompok sasaran dalam penelitian ini. Dengan demikian, temuan yang dihasilkan dapat menggambarkan fenomena yang diteliti secara tepat dan relevan. Meskipun demikian, jumlah populasi secara pasti tidak dapat diketahui karena tidak tersedianya data resmi atau basis informasi yang mendokumentasikan secara khusus jumlah total karyawan generasi Z di wilayah

Yogyakarta. Hal ini dikarenakan data kependudukan atau ketenagakerjaan yang tersedia umumnya masih bersifat agregat dan tidak secara spesifik memisahkan informasi berdasarkan kategori generasi. Akibat dari keterbatasan data tersebut, penelitian ini memakai pendekatan *non-probability sampling*, yang memungkinkan penetapan sampel berdasarkan persyaratan khusus tanpa harus mengetahui jumlah populasi secara keseluruhan. Pendekatan ini dinilai tepat dalam kondisi di mana populasi tidak teridentifikasi secara lengkap, namun peneliti tetap membutuhkan responden yang relevan dan sesuai untuk menjawab tujuan penelitian.

3.2.2 Sampel Penelitian

Sampel merupakan bagian dari populasi yang dipilih untuk mewakili keseluruhan populasi dalam suatu penelitian. Dalam konteks ini, karena populasi tidak diketahui secara pasti, maka digunakan teknik *non-probability sampling*. Teknik ini memungkinkan peneliti untuk memilih responden berdasarkan kriteria tertentu yang relevan terhadap tujuan dan fokus penelitian. *non-probability sampling* banyak digunakan dalam penelitian sosial ketika peneliti memiliki pertimbangan khusus dalam memilih subjek yang dianggap paling informatif dan relevan. Metode ini juga telah diterapkan dalam berbagai penelitian terdahulu, misalnya:

1. Rahmawati & Widyantoro (2023) yang menggunakan *non-probability sampling* untuk meneliti *turnover intention* pada karyawan milenial.
2. Pramesti & Anwar (2021) yang menerapkan *non-probability sampling* untuk mengukur pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kriteria inklusi dalam studi ini dirancang guna memastikan bahwa sampel benar-benar mewakili fokus penelitian, yaitu generasi Z dengan pengalaman kerja terkait beban kerja, *job insecurity*, dan niat berpindah kerja (*turnover intention*).

3.3 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Sumber Data

Dalam penelitian ini, data primer digunakan sebagai sumber informasi utama yang dikumpulkan secara langsung dari responden melalui prosedur yang terencana dan sistematis. Menurut Aprilita (2023) penggunaan data primer memiliki peran strategis dalam memastikan keakuratan dan keabsahan hasil penelitian, karena data tersebut diperoleh langsung dari subjek yang relevan dan dikumpulkan melalui instrumen yang terstruktur. Hal ini memungkinkan penelitian menghasilkan temuan yang sah dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

1. Data Primer

Data primer merujuk pada informasi yang dikumpulkan secara langsung dari sumber pertama melalui interaksi langsung di lapangan. Sesuai dengan pendapat Syahroni (2022), data jenis ini diperoleh langsung dari responden oleh peneliti menggunakan instrumen seperti kuesioner. Dalam konteks penelitian ini, data primer dihimpun dari karyawan generasi Z yang bekerja di wilayah Yogyakarta sebagai subjek utama penelitian. Tiga variabel utama yang dianalisis beban kerja (X1), *job insecurity* (X2), dan *turnover intention* (Y) diukur menggunakan kuesioner yang dirancang secara

khusus dan dibagikan langsung kepada responden. Pendekatan ini memungkinkan pengumpulan data yang relevan dengan konteks nyata di lapangan, sehingga meningkatkan validitas eksternal dan keandalan hasil penelitian.

Instrumen kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dirancang menggunakan skala likert, yang memungkinkan responden untuk memberikan tingkat penilaian terhadap pernyataan yang berkaitan dengan masing-masing variabel. Skala ini memberikan fleksibilitas bagi responden dalam menyatakan tingkat kesetujuan mereka, dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Penggunaan skala likert juga memudahkan proses kuantifikasi data, sehingga hasilnya dapat dianalisis secara statistik. Kuesioner tersebut tidak disusun secara sembarangan, melainkan mengacu pada indikator yang telah divalidasi dalam penelitian sebelumnya, sehingga memiliki dasar teoretis yang kuat dan telah terbukti reliabel. Validitas dan reliabilitas instrumen menjadi aspek krusial di dalam penelitian kuantitatif sebab berpengaruh langsung terhadap kualitas data yang diperoleh dan ketepatan hasil analisis.

Penggunaan data primer dalam penelitian ini memberikan keunggulan dalam hal akuntabilitas dan relevansi informasi, karena data yang dikumpulkan berasal secara langsung dari informan atau narasumber yang pernah mengalami fenomena yang dikaji. Data ini memungkinkan peneliti guna melaksanakan pengujian terhadap korelasi antara variabel beban kerja, ketidakamanan kerja, dan intensi untuk keluar dari pekerjaan secara lebih

mendalam. Keandalan data primer juga memberikan dasar yang kuat bagi analisis kuantitatif, sehingga hasil yang diperoleh tidak hanya menggambarkan hubungan antar variabel secara statistik, tetapi juga mencerminkan realitas yang dihadapi oleh karyawan generasi Z di dunia kerja saat ini, khususnya di wilayah Yogyakarta.

3.3.2 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan salah satu tahap krusial dalam penelitian karena berpengaruh langsung terhadap mutu dan ketepatan informasi yang diperoleh untuk dianalisis. Dalam studi ini, pendekatan kuantitatif digunakan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden yang telah ditentukan sebelumnya (Sarwono, 2021). Dipilihnya metode pengumpulan data yang sistematis dan efisien memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data tentang variabel-variabel yang diteliti: beban kerja (X1), *job insecurity* (X2), dan *turnover intention* (Y).

1. Metode: Teknik pengumpulan data dilaksanakan menggunakan kuesioner (angket), yaitu instrumen tertulis yang disusun dalam bentuk pernyataan-pernyataan terkait variabel penelitian.
2. Jenis Kuesioner: Kuesioner yang dipergunakan yaitu kuesioner tertutup, di mana responden diminta untuk memberikan jawaban berdasarkan skala likert (skala 1–5, dari “Sangat Tidak Setuju” hingga “Sangat Setuju”).

Tabel 3.1 Skala Likert

Skala Nilai	Keterangan
1	Sangat Tidak Setuju
2	Tidak Setuju
3	Netral / Ragu-ragu

Skala Nilai	Keterangan
4	Setuju
5	Sangat Setuju

3. Isi kuesioner: Pernyataan dalam kuesioner disusun berdasarkan indikator dari teori dan penelitian terdahulu yang telah tervalidasi, mencakup.
4. Distribusi kuesioner: kuesioner disebarikan secara online (misalnya melalui *google form*) atau *offline* (dicetak dan dibagikan langsung), tergantung pada aksesibilitas dan kesediaan responden.
5. Alasan pemilihan teknik: teknik ini dipilih karena efisien dalam menjangkau banyak responden dalam waktu singkat, serta sesuai dengan pendekatan kuantitatif yang memerlukan data numerik untuk dianalisis secara statistik.

3.4 Definisi dan Pengukuran Operasional Variabel

Tiga variabel utama yang diukur di dalam studi ini yakni beban kerja (X1), *job insecurity* (X2), dan keinginan untuk *turnover intention* (Y). Instrumen pengukuran yang digunakan terdiri dari kuesioner yang disusun secara sistematis berdasarkan indikator yang diambil dari berbagai teori serta penelitian sebelumnya yang sesuai. Selain itu, kuesioner tersebut juga telah melalui prosedur yang ditetapkan. Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Variabel Penelitian

Variabel	Kode	Definisi Operesional	Indikator	Pernyataan	Referensi Jurnal dan Validitas
Beban Kerja	X1	Persepsi jumlah, kompleksitas, intensitas tugas dalam waktu tertentu (Astuti <i>et al.</i> , 2022)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Volume Kerja 2. Waktu penyelesaian 3. Kompleksitas tugas 4. Kelelahan fisik & mental 	<ol style="list-style-type: none"> 1. "Saya mendapatkan banyak tugas dalam periode tertentu" 2. "Beban tugas saya sering melebihi batas waktu yang tersedia" 3. "Saya sering merasa terburu-buru menyelesaikan pekerjaan" 4. "Tugas saya menumpuk dalam waktu singkat" 5. "Tugas yang diberikan cukup sulit untuk diselesaikan" 6. "Saya perlu memahami banyak hal baru untuk menyelesaikan tugas" 7. "Setelah bekerja saya merasa lelah" 8. "Pekerjaan saya membuat saya stres secara mental" 	(Juleiqa, 2024): Pengaruh Kepuasan kerja, <i>Job Insecurity</i> , dan Beban Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> karyawan industri pengolahan susu kambing etta indotama, uji validitas tiap item $p > 0,05$, realibilitas $\alpha > 0,70$
<i>Job Insecurity</i>	X2	Persepsi ketidakpastian dan kekhawatiran atas kelangsungan pekerjaan (Habib <i>et al.</i> , 2025)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketidakamanan pekerjaan 2. Kekhawatiran PHK 3. Ketidakpastian karier 4. Perasaan kehilangan kontrol 	<ol style="list-style-type: none"> 1. "Saya merasa pekerjaan saya mungkin saja terancam" 2. "Saya merasa tidak aman dengan keberadaan saya di sini" 3. "Saya khawatir perusahaan akan" 	(Juleiqa, 2024): Pengaruh Kepuasan kerja, <i>Job Insecurity</i> , dan Beban Kerja terhadap <i>Turnover</i>

Variabel	Kode	Definisi Operesional	Indikator	Pernyataan	Referensi Jurnal dan Validitas
				<p>melakukan pemutusan hubungan kerja”</p> <p>4. “Saya takut akan kehilangan pekerjaan tanpa pemberitahuan”</p> <p>5.”Saya tidak yakin bagaimana prospek karier saya ke depan”</p> <p>6.”Saya bingung dengan arah karier saya di perusahaan ini”</p> <p>7.”Saya merasa tidak memiliki kendali terhadap masa depan pekerjaan saya”</p> <p>8.”Saya tidak dapat memprediksi keberlanjutan tugas saya”</p>	<p><i>Intention</i> karyawan industri pengolahan susu kambing etta indotama, uji validitas tiap item $p>0,05$, realibilitas $a>0,70$</p>
<i>Turnover Intention</i>	Y	Niat individu untuk keluar dari organisasi saat ini (Yanti, 2024)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rencana pindah kerja 2. Keinginan berhenti 3. Sering memikirkan resign 4. Orientasi alternatif karier 	<ol style="list-style-type: none"> 1. “Saya berniat mencari pekerjaan lain dalam waktu dekat” 2. “Saya sudah mempertimbangkan pindah ke perusahaan lain” 3. “Saya ingin berhenti dari pekerjaan saya saat ini” 4. “Saya akan mengajukan resign jika ada kesempatan” 5. “Saya sering memikirkan untuk mengundurkan 	<p>(Syamsul, 2022): “Pengaruh Job Insecurity dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT Telkom Akses Gorontalo”, uji validitas tiap item $p<0,05$, realibilitas $a>0,60$</p>

Variabel	Kode	Definisi Operesional	Indikator	Pernyataan	Referensi Jurnal dan Validitas
				diri” 6.”Saya sering membayangkan meninggalkan pekerjaan ini” 7.”Saya aktif mencari informasi tentang pekerjaan baru” 8.”Saya terbuka terhadap tawaran kerja dari tempat lain”	

Tiga variabel utama penelitian adalah beban kerja (X1), *job insecurity* (X2), serta *turnover intention* (Y). Tabel di atas menyertakan definisi operasional, indikator pengukuran, dan formula pengukuran untuk masing-masing variabel. Variabel beban kerja (*Workload*)—X1 adalah persepsi karyawan terhadap beban yang mereka alami terkait dengan jumlah, kompleksitas, dan intensitas tugas pekerjaan yang wajib diselesaikan di dalam jangka waktu tertentu. Sangat krusial guna melihat bagaimana beban kerja yang tinggi berdampak pada stres dan kepuasan kerja karyawan. Menurut Astuti (2022) memasukkan indikator yang digunakan untuk mengukur beban kerja ini, yang mencakup jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan, waktu yang tersedia untuk menyelesaikannya, tingkat kompleksitas tugas, dan tingkat kelelahan fisik dan mental yang disebabkan oleh tugas tersebut. Pengukuran variabel ini dilakukan dengan menjumlahkan skor dari setiap item kuesioner pada skala likert dari 1 hingga 5. Selanjutnya, nilai total beban kerja dihitung dengan menghitung rata-

ratanya.

Variabel *job insecurity* – X2 menggambarkan persepsi individu mengenai ketidakpastian dan kekhawatiran yang dirasakan terkait kelangsungan pekerjaan mereka di masa depan. Rasa tidak aman akan pekerjaan ini seringkali memengaruhi motivasi kerja serta kesejahteraan psikologis karyawan secara negatif, sehingga variabel ini menjadi sangat penting untuk dianalisis dalam konteks dinamika dunia kerja. Beberapa indikator yang dipergunakan untuk mengukur *job insecurity* menurut Habib (2025) yang meliputi perasaan tidak aman terhadap status pekerjaan saat ini, ketidakpastian akan masa depan karier di perusahaan, kekhawatiran akan kemungkinan pengurangan tenaga kerja atau pemutusan hubungan kerja, serta perasaan ketidakmampuan mengendalikan situasi pekerjaan yang sedang dihadapi. Pengukuran variabel *job insecurity* dilakukan dengan mengumpulkan skor dari item-item kuesioner berbasis skala likert 1–5, kemudian dihitung rata-ratanya untuk memperoleh nilai akhir.

Variabel *turnover intention* (Y) diartikan dengan niat/keinginan yang dimiliki individu untuk meninggalkan organisasi atau tempat kerja saat ini, yang merupakan indikator penting untuk mengukur potensi keluar-masuknya karyawan dalam suatu perusahaan. Variabel ini sangat relevan dalam konteks manajemen sumber daya manusia untuk mengantisipasi tingkat retensi karyawan. Menurut Yanti (2024) indikator pengukuran variabel *turnover intention* berdasarkan mencakup niat karyawan untuk mendapatkan pekerjaan diluar pekerjaan yang saat ini tengah dikerjakan, frekuensi

memikirkan keputusan untuk berhenti kerja, serta keinginan berpindah kerja dalam waktu dekat. Untuk mengukur variabel ini, skor pada setiap item kuesioner dengan skala likert 1–5 dijumlahkan dan kemudian dirata-ratakan sehingga diperoleh nilai *turnover intention* yang representatif.

3.5 Kerangka Teoritis

Kerangka teoritis berfungsi sebagai dasar pemikiran untuk memahami bagaimana dan mengapa variabel-variabel dalam penelitian ini saling berhubungan (Firmansyah, 2021). Penelitian ini mengkaji pengaruh beban kerja (X1) dan *job insecurity* (X2) terhadap *turnover intention* (Y) pada karyawan generasi Z di Yogyakarta.

1. Beban Kerja (X1) dan *Turnover Intention* (Y)

Beban kerja mencerminkan seberapa besar tekanan fisik dan mental yang dirasakan oleh karyawan saat mereka melakukan pekerjaan mereka setiap hari. Jika tekanan terlalu tinggi dan terus-menerus, maka seorang karyawan mungkin mengalami kelelahan, stres berkepanjangan, dan keinginan untuk berhenti dari pekerjaannya. Ketidakseimbangan antara harapan atau tuntutan yang tinggi dan kontrol pekerjaan yang rendah kemungkinan besar merupakan penyebab yang mengarah pada niat mengundurkan diri (intensi *turnover*).

Hipotesis 1 (H1): Beban kerja mampu memengaruhi *turnover intention* karyawan Gen Z di Yogyakarta secara positif.

2. *Job Insecurity* (X2) dan *Turnover Intention* (Y)

Ketidakamanan pekerjaan mengacu pada perasaan cemas dan

ketidakpastian tentang masa depan posisi pekerjaan karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka terancam dapat mendorong seseorang untuk mencari pekerjaan alternatif yang mereka temukan atau anggap lebih stabil dan aman. Karena pekerjaan merupakan salah satu sumber daya utama.

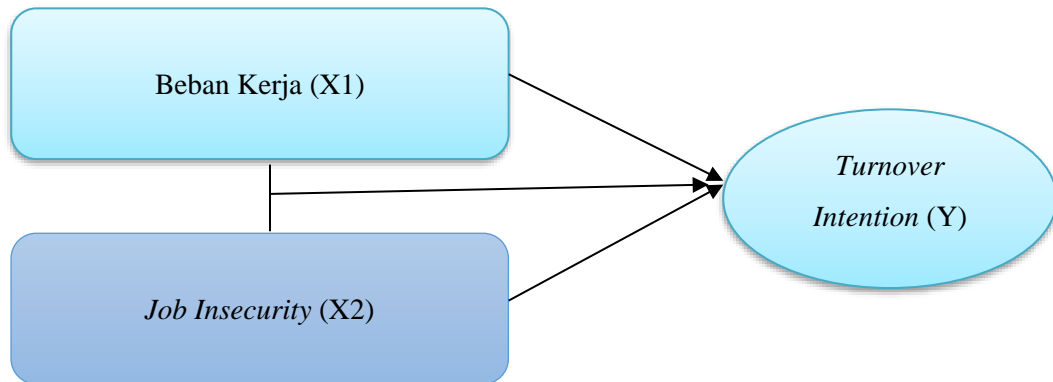
Hipotesis 2 (H2): *Job insecurity* mampu memengaruhi *turnover intention* karyawan Gen Z di Yogyakarta secara positif.

3. Pengaruh Simultan X1 dan X2 terhadap Y

Secara simultan, beban kerja yang tinggi dan rasa tidak aman terhadap pekerjaan akan semakin memperbesar kemungkinan seseorang untuk berpikir meninggalkan pekerjaannya. Kombinasi antara tekanan kerja dan ketidakpastian masa depan menciptakan ketidaknyamanan dan ketidakpuasan kerja, yang memicu *turnover intention*.

Hipotesis 3 (H3): Beban kerja dan *job insecurity* mampu memengaruhi *turnover intention* karyawan Gen Z di Yogyakarta secara positif dan simultan.

Adapun bagan kerangka teoritis dalam konteks studi ini ialah seperti dibawah ini:



Gambar 3.1 Kerangka Teoritis

Bagian sebelumnya menunjukkan bagaimana dua variabel independen, beban kerja dan *job insecurity*, berkorelasi dengan variabel dependen *turnover intention*. Panah yang mengarah dari beban kerja dan *job insecurity* ke *turnover intention* menunjukkan bahwasanya kedua variabel ini dianggap memiliki dampak langsung dan positif terhadap keinginan karyawan Gen Z untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Begitupun garis yang berhubungan antar kedua variabel yakni (X1) dan (X2), kemudian mengarah secara bersamaan ke (Y) menunjukkan kedua variabel tersebut secara simultan diasumsikan terhadap variabel (Y). Dengan kata lain, peningkatan beban kerja dan ketidakamanan pekerjaan diperkirakan akan meningkatkan *turnover intention* pada karyawan tersebut. Bagan tersebut merepresentasikan kerangka teoritis yang menjadi dasar pengujian hipotesis dalam penelitian.

3.6 Metode Analisis Data

3.6.1 Analisis Deskriptif

Sebuah penelitian kuantitatif, terutama yang menggunakan instrumen berupa kuesioner, tahap awal yang sangat penting adalah melakukan analisa deskriptif. Analisa ini memiliki tujuan guna merepresentasikan secara menyuruh dan terperinci terkait data yang diperoleh oleh responden, baik dari segi karakteristik demografis maupun pola jawaban mereka terhadap berbagai item pertanyaan yang diajukan. Melalui analisis deskriptif, peneliti dapat mengenal data secara mendalam sebelum melangkah ke analisis statistik yang lebih kompleks seperti uji hipotesis, regresi, atau analisis faktor (Paramita *et al*, 2021). Secara sederhana, analisis deskriptif adalah proses pengolahan data yang bertujuan menyajikan data mentah kedalam bentuk yang mudah diinterpretasikan dan dipahami. Karena data yang didapatkan dari kuesioner biasanya sangat banyak dan kompleks, analisis deskriptif membantu merangkum informasi tersebut melalui statistik dasar sehingga memberikan gambaran yang jelas mengenai kondisi atau fenomena yang sedang diteliti (Auliya *et al.*, 2020).

Tujuan utama dari analisis ini meliputi memberikan gambaran umum tentang karakteristik demografis responden, seperti jenis kelamin, usia, pendidikan, dan status pekerjaan, sehingga dapat diketahui representasi sampel terhadap populasi. Selain itu, analisis deskriptif juga mendeskripsikan pola jawaban responden terhadap setiap item kuesioner, misalnya pada variabel beban kerja (X1), *job insecurity* (X2), dan *turnover intention* (Y), serta mengidentifikasi kecenderungan umum dalam data

seperti variabilitas jawaban. Data yang sudah dianalisis secara deskriptif akan lebih siap untuk dianalisis lebih lanjut menggunakan metode statistik inferensial.

Analisis deskriptif melibatkan beberapa langkah penting dan penggunaan statistik dasar, antara lain:

1. Penyajian Data Demografis Responden

Langkah pertama adalah mengorganisasikan dan menyajikan data demografis yang telah dikumpulkan. Data ini biasanya bersifat kategorikal atau ordinal, sehingga penyajiannya dilakukan dalam bentuk:

1. Tabel frekuensi dan persentase yang memperlihatkan jumlah dan proporsi responden dalam tiap kategori demografis, misalnya berapa persen responden berjenis kelamin laki-laki dan perempuan, berapa persen yang berusia 18–20 tahun, 21–25 tahun, dan seterusnya.
2. Grafik visual, seperti diagram lingkaran (*pie chart*) untuk memperlihatkan proporsi kategori secara visual atau grafik batang (*bar chart*) untuk menunjukkan perbandingan jumlah antar kelompok demografis.

Penyajian ini sangat membantu dalam menggambarkan profil responden secara ringkas namun jelas, sekaligus memudahkan pembaca memahami komposisi sampel penelitian.

2. Perhitungan Statistik Deskriptif untuk Setiap Item Kuesioner

Setelah data demografis, tahap selanjutnya adalah menganalisis jawaban responden terhadap pertanyaan dalam kuesioner, khususnya yang

memakai skala likert (biasanya 1 sampai 5, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju). Statistik deskriptif dipergunakan mencakup:

1. Mean (rata-rata): Menampilkan rata-rata skor dari jawaban responden pada setiap butir pertanyaan, yang mencerminkan sejauh mana tingkat persetujuan atau persepsi yang dominan.
2. Median (nilai tengah): Merupakan nilai tengah yang memisahkan data menjadi dua bagian yang sama besar, dan berperan penting dalam menentukan letak pusat distribusi, khususnya ketika data bersifat tidak simetris.
3. Modus (nilai yang paling sering muncul): Menunjukkan jawaban yang paling umum dipilih oleh responden, membantu mengidentifikasi kecenderungan paling dominan.
4. Standar deviasi (simpangan baku): Mengukur seberapa jauh jawaban tersebar dari nilai rata-rata. Standar deviasi yang kecil menunjukkan jawaban yang relatif seragam, sedangkan nilai yang besar menunjukkan variasi jawaban yang cukup luas.
5. Persentase distribusi jawaban: Menghitung berapa persen responden memilih setiap kategori pada skala Likert untuk memberikan gambaran proporsi dan kecenderungan distribusi jawaban.

3. Analisis Kecenderungan Jawaban

Melalui hasil statistik deskriptif tersebut, peneliti dapat melakukan interpretasi mendalam tentang bagaimana responden memandang variabel-variabel yang diteliti. Misalnya:

1. Apakah responden secara umum merasa beban kerja yang dialami tergolong berat atau ringan?
2. Apakah mayoritas responden merasa tidak aman terkait pekerjaan mereka (*job insecurity*)?
3. Sejauh mana niat responden untuk berhenti bekerja (*turnover intention*) muncul?
4. Visualisasi Hasil Analisis Deskriptif

Untuk memudahkan pemahaman dan penyajian hasil, data hasil analisis deskriptif juga harus divisualisasikan dengan baik, misalnya:

1. Tabel distribusi frekuensi yang menampilkan jumlah dan persentase responden dalam setiap kategori jawaban.
2. Grafik batang (*bar chart*) untuk memperlihatkan perbandingan frekuensi atau rata-rata jawaban antar item atau antar kelompok responden.
3. Diagram lingkaran (*pie chart*) untuk menggambarkan proporsi kategori jawaban dengan visual yang mudah dipahami.

Melalui tahap-tahap tersebut, peneliti dapat memperoleh gambaran komprehensif mengenai karakteristik responden serta persepsi mereka terhadap variabel beban kerja (X_1), *job insecurity* (X_2), dan *turnover intention* (Y). Informasi yang diperoleh akan menjadi pijakan awal yang kuat untuk melakukan analisis statistik yang lebih mendalam dan pengambilan keputusan berdasarkan data yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan. Dengan memahami pola jawaban dan profil responden secara mendalam,

peneliti juga dapat mengenali potensi bias atau ketidaksesuaian data, sehingga dapat melakukan langkah korektif bila diperlukan. Oleh karena itu, analisis deskriptif bukan hanya sekadar penyajian data, melainkan juga alat penting untuk memastikan kualitas dan validitas hasil penelitian secara keseluruhan.

3.6.2 Analisis Inferensial

Analisis inferensial dilakukan setelah analisis deskriptif. Analisis statistik digunakan untuk memeriksa hipotesis penelitian dan hubungan kausal atau korelasional antar variabel. Analisis inferensial dalam penelitian ini melibatkan beberapa tahap:

1. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas Instrumen

Salah satu tahapan krusial dalam proses penelitian adalah pengujian validitas, yang bertujuan untuk memastikan bahwa setiap item dalam kuesioner secara tepat mengukur konstruk atau indikator yang dimaksud. Dalam pendekatan kuantitatif, validitas berperan dalam menilai kesesuaian instrumen penelitian dengan tujuan pengukuran, serta kemampuannya menghasilkan data yang akurat dan relevan. *Pearson Product Moment* ialah teknik yang umum dipergunakan untuk menguji validitas. Ini mengukur korelasi antara skor total instrumen dan skor setiap item untuk menentukan apakah item tersebut berkontribusi secara signifikan terhadap pengukuran variabel yang diteliti (Novikasari, 2016). Dengan menggunakan *Pearson Product Moment*, peneliti dapat melihat hubungan linear antara item dengan

keseluruhan instrumen untuk memastikan keselarasan item dalam konteks pengukuran yang ditargetkan. Secara teknis, item pernyataan dianggap valid jika memenuhi dua kriteria utama:

1. Nilai signifikans bila *Person Correlation* (p -value) $> 0,05$ yang menunjukkan bahwa hubungan antara item dan skor total tidak terjadi secara kebetulan; dan nilai korelasi item (r_{hitung}) harus lebih besar daripada nilai kritis tabel korelasi (r_{tabel}), yang sesuai dengan jumlah sampel dan tingkat signifikansi yang ditentukan. Item tersebut dapat dianggap valid dan layak digunakan untuk pengukuran jika kedua syarat ini terpenuhi (Nilda, 2021).
2. Jika nilai *Person Correlation* (p -value) $< 0,05$ maka dianggap tidak valid. Untuk menghindari mengganggu keakuratan data penelitian, item harus diubah atau bahkan dihapus jika nilai $p < 0,05$ atau $r_{hitung} < r_{tabel}$.

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Setelah instrumen dinyatakan valid, tahap berikutnya adalah pengujian reliabilitas untuk memastikan bahwa alat ukur mampu memberikan hasil yang konsisten dan stabil saat digunakan dalam kondisi yang serupa secara berulang. Pengujian ini memiliki peran penting, karena instrumen yang tidak reliabel cenderung menghasilkan data yang tidak konsisten, sehingga meragukan kredibilitas hasil penelitian secara keseluruhan. Salah satu metode yang banyak digunakan dalam menilai reliabilitas adalah Cronbach's Alpha, yang berfungsi untuk mengukur sejauh mana item-item dalam kuesioner memiliki konsistensi internal. Konsistensi internal mencerminkan tingkat keterkaitan antar item dalam mengukur konstruk atau variabel yang

sama secara serempak (Nilda, 2021).

Nilai *Cronbach's Alpha* memiliki rentang 0-1, dengan interpretasi bahwa semakin mendekati angka 1, maka konsistensi instrumen juga semakin tinggi.

1. nilai *Cronbach's Alpha* yang diterima sebagai batas minimal reliabilitas adalah 0,7. Jika nilai ini tercapai atau lebih, kuesioner dianggap dapat diandalkan dan layak digunakan untuk mengumpulkan data.
2. Bila nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,7$, maka alat ukur tersebut dinilai kurang reliabel serta harus dilaksanakan revisi, seperti memperbaiki atau menghilangkan item yang tidak konsisten agar instrumen lebih stabil dan mampu menghasilkan data yang valid secara berkelanjutan. Uji reliabilitas yang baik menjamin bahwa data yang dihasilkan dari kuesioner akan stabil dan dapat merefleksikan variabel yang sedang diteliti secara konsisten (Nilda, 2021).

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilaksanakan analisa regresi, data harus memenuhi berbagai asumsi klasi, diantaranya:

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas menjadi salah satu langkah krusial dalam analisis regresi, karena asumsi ini memengaruhi keabsahan hasil uji statistik. Dalam konteks ini, diasumsikan bahwa nilai residual atau galat dari model regresi harus mengikuti distribusi normal agar estimasi parameter serta pengujian

signifikansi dapat dilakukan secara tepat. Ketidaksesuaian dengan distribusi normal dapat menimbulkan kesalahan dalam interpretasi, seperti meningkatnya kemungkinan terjadinya kesalahan tipe I atau tipe II. Untuk itu, uji normalitas dilakukan menggunakan sejumlah pendekatan statistik, seperti uji Kolmogorov-Smirnov dan Shapiro-Wilk, guna memastikan bahwa data memenuhi asumsi yang diperlukan agar hasil analisis dapat diandalkan (Widana, 2020)

Shapiro-Wilk disarankan untuk sampel kecil hingga menengah karena lebih sensitif, tetapi *Kolmogorov-Smirnov* adalah metode uji normalitas yang membandingkan distribusi data dengan distribusi normal teoritis. Nilai signifikansi (p-value) dihasilkan oleh kedua pendekatan ini.

1. Nilai p (asym sig) $> 0,05$ menunjukkan bahwa data terdistribusi normal secara statistik
2. nilai p (asym sig) $< 0,05$ menunjukkan bahwa data tidak normal dan perlu dilakukan transformasi data atau metode analisis nonparametrik untuk memenuhi asumsi normalitas (Widana, 2020).

Dengan memastikan bahwa asumsi normalitas terpenuhi, maka peneliti bisa melaksanakan analisa regresi dengan keyakinan jika model yang mereka buat adalah valid.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan guna mendeteksi apakah ada korelasi yang sangat kuat antara seluruh variabel bebas di dalam model regresi. Ketika multikolinearitas terjadi dalam tingkat yang tinggi, hal ini dapat menimbulkan

gangguan dalam proses analisis, karena efek setiap variabel bebas terhadap terikat menjadi sulit untuk diidentifikasi secara jelas serta mampu mengakibatkan ketidakstabilan di dalam estimasi koefisien regresi. Dengan kata lain, ketika multikolinearitas terjadi, sulit untuk menentukan variabel mana yang benar-benar berkontribusi terhadap perubahan variabel dependen karena variabel bebas saling berkaitan erat. Oleh sebab itu, penting bagi peneliti untuk melakukan uji multikolinearitas sebelum analisis regresi agar model yang dihasilkan valid dan interpretasi koefisien regresi menjadi jelas.

Menghitung Variasi *Inflasi Factor* (VIF) adalah salah satu cara paling umum untuk menguji multikolinearitas.

1. Nilai (VIF) suatu variabel dianggap tidak signifikan bila nilai VIF nya berada dibawah 10, maka variabel bebas yang diuji tidak terjadi masalah multikolinearitas.
2. Namun, apabila nilai (VIF) melebihi angka 10, maka variabel tersebut memiliki gejala multikolinearitas dan dianggap bermasalah sehingga perlu dilakukan tindakan korektif, seperti menghilangkan variabel, menggabungkan variabel, atau menggunakan teknik analisis lain yang lebih cocok (Widana, 2020).

Oleh karena itu, pengujian multikolinearitas berperan dalam menjamin bahwasanya seluruh variabel bebas di dalam model regresi tidak memiliki redundansi informasi, sehingga interpretasi hasil analisis tetap valid dan dapat diandalkan.

3. Uji Linieritas

Pengujian linearitas dilakukan guna meninjau apakah hubungan antar variabel independen dan dependen linier ataukah tidak.

1. Jika nilai (*sig. Linearity*) pada tabel Anova kurang dari **0,05** menunjukkan ada hubungan linier yang signifikan antara variabel.
2. Jika nilai (*sig. Linearity*) pada tabel Anova lebih dari **0,05** memperlihatkan tidak terdapatnya indikasi linearitas secara signifikan.

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan linear antara variabel independen dan dependen dalam penelitian (Widana, 2020). Pengujian linearitas digunakan sebelum menggunakan regresi linier berganda.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda merupakan salah satu metode statistik inferensial yang digunakan untuk menilai pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen. Teknik ini relevan ketika peneliti ingin mengeksplorasi hubungan antara sejumlah faktor yang diperkirakan berkontribusi terhadap suatu fenomena tertentu (Ningsih, 2019). Dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda diterapkan untuk mengukur sejauh mana beban kerja (X1) dan *job insecurity* (X2) berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y) pada karyawan Generasi Z di wilayah Yogyakarta. Metode ini memungkinkan evaluasi terhadap pengaruh gabungan dari kedua variabel bebas, sekaligus menilai kontribusi masing-masing variabel secara terpisah terhadap variabel terikat, sehingga diperoleh pemahaman yang lebih menyeluruh mengenai keterkaitan antarvariabel yang

diteliti.

Model regresi yang dipergunakan dalam analisa ini dirumuskan seperti dibawah ini:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + e$$

Penjelasan variabel dalam persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

1. **Y** (*Turnover Intention*) merupakan variabel dependen yang menjadi fokus utama pengukuran, yakni keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan.
2. **X₁** (Beban Kerja) ialah satu diantara variabel independen yang menggambarkan tingkat beban kerja yang dirasakan oleh karyawan.
3. **X₂** (*Job Insecurity*) merupakan variabel independen kedua yang merefleksikan ketidakpastian karyawan terkait keberlangsungan pekerjaan mereka.
4. **Nilai a** (konstanta) merepresentasikan titik potong garis regresi pada sumbu Y saat seluruh variabel bebas bernilai nol.
5. **Nilai b₁ dan b₂** (koefisien regresi) menggambarkan seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar perubahan pada Y yang terjadi akibat perubahan satu satuan pada variabel X tertentu, dengan asumsi variabel bebas lainnya tidak berubah.
6. **Nilai e** (*error/galat*) mencerminkan faktor-faktor lain di luar model regresi yang turut memengaruhi *turnover intention* namun tidak dimasukkan ke dalam analisis.

Melalui analisa regresi linier berganda ini, bisa didapatkan berbagai informasi penting terkait hubungan antar variabel, yaitu:

1. Pengujian pengaruh persial (Uji T)

Pada analisa regresi linier berganda, pengujian t berfungsi guna menguji pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual dan signifikan. Dalam konteks ini, uji t dipergunakan guna menilai apakah beban kerja serta *job insecurity* mampu memengaruhi *turnover intention*. Selain itu, pengujian ini juga membantu mengidentifikasi variabel mana saja yang benar-benar berperan dalam memengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan organisasi. Keberadaan pengaruh signifikan pada salah satu variabel independen menunjukkan bahwa variabel tersebut memiliki peran penting dalam model, sehingga menjadi fokus utama dalam analisis dan pengambilan kebijakan (Anggraini, 2017). Hasil uji t ditentukan oleh nilai signifikansi atau *p-value*.

1. Bila nilai *p-value* < **0,05**, maka variabel independen dinilai mampu memengaruhi variabel dependen secara signifikan. Ini berarti perubahan pada variabel bebas tersebut akan berdampak nyata pada *turnover intention*.
2. Apabila nilai *p-value* > **0,05**, variabel independen tersebut tidak memberikan kontribusi yang artinya dalam menjelaskan variabilitas *turnover intention*.

Oleh karena itu, uji t sangat penting dalam menilai peran masing-masing variabel secara terpisah dan menetapkan variabel mana yang relevan guna dimasukkan di dalam model prediksi.

2. Pengujian Pengaruh Simultan (Uji F)

Pengujian F ialah alat statistik yang dipergunakan untuk menentukan

apakah seluruh variabel independen dalam model mampu memengaruhi variabel dependen secara signifikan. Pengujian ini bertujuan untuk menentukan apakah model regresi linier berganda yang dibangun dapat diterima secara statistik untuk memberikan penjelasan yang cukup tentang variabel dependen. Jika uji F menunjukkan hasil signifikan, artinya gabungan variabel bebas tersebut secara bersama-sama efektif dalam menjelaskan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan, sehingga model regresi dapat dijadikan alat prediksi yang valid (Ningsih, 2019).

Nilai signifikansi dari uji F menjadi indikator utama dalam menilai kelayakan model regresi yang digunakan. Jika *p-value* pada uji F menunjukkan angka kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan ketidakamanan pekerjaan secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Hal ini mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut, ketika dianalisis secara bersamaan, turut memengaruhi keputusan karyawan untuk mengundurkan diri. Sebaliknya, apabila *p-value* melebihi 0,05, maka model regresi yang dibangun dianggap tidak mampu menjelaskan variabel dependen secara keseluruhan dengan baik. Oleh karena itu, perlu dilakukan peninjauan ulang terhadap variabel-variabel yang digunakan maupun struktur model tersebut.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

"Koefisien determinasi atau R^2 digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel independen, yaitu beban kerja dan *job insecurity*, mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen, yakni *turnover*

intention, dalam model regresi. Nilai R^2 berkisar antara 0 sampai 1, di mana semakin mendekati angka 1, maka semakin besar proporsi perubahan variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel bebas. Oleh karena itu, R^2 berperan penting dalam mengevaluasi kualitas serta kekuatan prediktif model regresi, karena mencerminkan seberapa baik model mampu menggambarkan fenomena yang diteliti.

Sebaliknya, jika nilai R^2 rendah, hal ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan *job insecurity* hanya menjelaskan sebagian kecil dari variasi yang terjadi pada *turnover intention*. Artinya, sebagian besar perubahan pada variabel dependen dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak tercakup dalam model. Keadaan ini mencerminkan keterbatasan model regresi dalam memberikan penjelasan yang menyeluruh terhadap fenomena yang diteliti, serta mengisyaratkan perlunya mempertimbangkan variabel tambahan atau menggunakan pendekatan analisis yang lebih luas guna memperoleh hasil yang lebih akurat dan komprehensif (Sholihah *et al.*, 2023). Dengan kata lain, nilai R^2 juga menjadi bahan evaluasi penting dalam pengembangan model agar bisa memberi gambaran yang lebih lengkap terkait faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention*.

Analisa regresi linier berganda ini sangat penting guna memahami baik pengaruh individu maupun gabungan dari beban kerja dan *job insecurity* terhadap niat karyawan untuk berhenti bekerja, sehingga dapat memberikan dasar yang kuat bagi pengambilan keputusan atau strategi manajemen sumber daya manusia.

4. Interpretasi Hasil

Setelah dilakukan analisis regresi linier berganda, tahap berikutnya yaitu melaksanakan interpretasi terkait hasil yang didapatkan. Interpretasi ini dilakukan dengan memperhatikan beberapa aspek penting untuk menggambarkan hubungan antar variabel serta tingkat signifikan pengaruhnya, adapun aspek-aspek utama yang menjadi fokus interpretasi adalah seperti dibawah ini:

1. Nilai Signifikansi (p-value)

Nilai signifikansi, yang biasanya ditunjukkan dengan nilai p , merupakan ukuran statistik penting yang digunakan untuk menilai apakah pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen dapat dianggap signifikan secara statistik atau tidak; dalam konteks penelitian ini, nilai p menjadi acuan utama dalam menentukan keberartian hubungan antar variabel, dengan kriteria umum bahwa nilai p harus kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) agar pengaruh tersebut bisa disebut signifikan. Artinya, apabila nilai p dari variabel independen yang diuji berada di bawah angka 0,05, maka hipotesis yang menyebutkan jika terdapat pengaruh signifikan dapat diterima, menunjukkan bahwa variabel independen tersebut benar-benar memiliki kontribusi nyata dalam memengaruhi variabel dependen, bukan hanya terjadi karena kebetulan atau kesalahan pengambilan sampel. Sebaliknya, bila nilai $p > 0,05$, maka pengaruh variabel independen dianggap tidak signifikan, sehingga tidak terdapat bukti kuat untuk menyebutkan bahwa variabel tersebut berpengaruh pada variabel dependen dalam populasi yang

diteliti (Ningsih, 2019).

2. Tanda Koefisien Regresi (Positif/Negatif)

Selain melihat nilai signifikansi statistik dari suatu variabel, analisis regresi juga sangat memperhatikan arah atau bentuk hubungan antara variabel bebas dengan terikat. Arah hubungan ini dapat diketahui melalui tanda koefisien regresi, apakah bernilai positif (+) atau negatif (-). Tanda ini sangat penting karena memberikan pemahaman mengenai bagaimana perubahan pada satu variabel dapat memengaruhi variabel lainnya (Sholihah *et al.*, 2023).

1) Koefisien Regresi dengan Tanda Positif (+)

Jika sebuah variabel independen memiliki koefisien regresi bernilai positif, hal ini mengindikasikan adanya hubungan positif atau searah antara variabel tersebut dengan variabel dependen. Dengan kata lain, peningkatan nilai pada variabel bebas akan diikuti oleh peningkatan nilai pada variabel terikat. Artinya, keduanya menunjukkan kecenderungan untuk bergerak dalam arah yang sama. Sebagai ilustrasi, apabila motivasi belajar digunakan sebagai variabel independen dan prestasi akademik sebagai variabel dependen, maka koefisien regresi yang positif menandakan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi belajar, semakin tinggi pula capaian akademiknya. Ini mencerminkan adanya pengaruh yang bersifat membangun dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

2) Koefisien Regresi dengan Tanda Negatif (-)

Sebaliknya, koefisien regresi yang bernilai negatif pada suatu variabel

independen mengindikasikan bahwa hubungan antara variabel tersebut dengan variabel dependen bersifat berlawanan arah. Artinya, jika nilai variabel bebas meningkat, maka nilai variabel terikat cenderung menurun, begitu pula sebaliknya. Sebagai contoh, ketika stres kerja dijadikan sebagai variabel independen dan produktivitas karyawan sebagai variabel dependen, koefisien negatif menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres yang dialami karyawan, semakin rendah tingkat produktivitas mereka. Hal ini mencerminkan adanya pengaruh negatif atau efek yang melemahkan dari variabel independen terhadap variabel dependen (Mardiatmoko, 2020).

3. Besar Nilai Koefisien Regresi

Nilai koefisien regresi dalam analisis statistik merepresentasikan seberapa besar kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam analisis regresi linier, koefisien ini menunjukkan besarnya perubahan pada variabel terikat yang disebabkan oleh peningkatan satu unit pada variabel bebas, dengan asumsi bahwa variabel lainnya tidak mengalami perubahan. Koefisien regresi dapat bernilai positif maupun negatif, yang mencerminkan arah hubungan antar variabel apakah bergerak searah atau berlawanan. Semakin tinggi nilai koefisien (dalam nilai absolut), maka semakin besar pula pengaruh variabel independen terhadap variabel terikat (Sodiq *et al.*, 2020). Oleh sebab itu, interpretasi nilai koefisien ini menjadi krusial dalam mengidentifikasi variabel mana yang memiliki peranan lebih besar dalam memengaruhi suatu fenomena tertentu, dalam hal ini adalah intensi untuk keluar dari pekerjaan (*turnover intention*).

Di dalam studi ini, besar nilai koefisien regresi dipergunakan untuk mengevaluasi sejauh mana pengaruh beban kerja (X1) dan *job insecurity* (X2) terhadap *turnover intention* (Y) pada karyawan Generasi Z di Yogyakarta. Misalnya, jika variabel *job insecurity* memiliki koefisien > beban kerja, maka bisa diambil kesimpulan bahwsanya rasa tidak aman terhadap pekerjaan memberikan pengaruh yang lebih dominan terhadap keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Dengan demikian, nilai koefisien tidak hanya memberikan informasi kuantitatif mengenai kekuatan hubungan antar variabel, tetapi juga menjadi dasar dalam penyusunan rekomendasi kebijakan organisasi yang lebih tepat sasaran. Pemahaman mendalam terhadap besar koefisien regresi ini memungkinkan manajemen untuk memfokuskan intervensi pada aspek-aspek yang memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku karyawan, sehingga dapat mengurangi risiko *turnover* secara lebih efektif.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Profil Responden Penelitian

Dibawah ialah penjelasan terkait profil responden yang digunakan yakni usia, pendidikan terakhir, lama bekerja, bidang kerja serta jenis kelamin responden.

4.1.1 Jenis Kelamin

Profil jenis kelamin responden diperlihatkan melalui tabel 4.1 dibawah ini:

Tabel 4. 1 Jenis kelamin responden

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	164	51.1	51.1	51.1
	Perempuan	157	48.9	48.9	100.0
	Total	321	100.0	100.0	

Tabel 4.1 merupakan data jenis kelamin responden yang memperlihatkan bahwa laki-laki merupakan responden yang mendominasi penelitian ini dengan jumlah sebanyak 164 orang (51,1%) dari 350 orang menjadi 321 responden yang mengisi kuisisioner, sedangkan responden perempuan berjumlah 157 orang (48,9%). Sehingga, proporsi responden laki-laki sedikit lebih tinggi dibandingkan perempuan di dalam penelitian ini. Data ini menunjukkan distribusi yang relatif seimbang antara kedua jenis kelamin.

4.1.2 Usia

Profil usia responden diperlihatkan melalui 4.2 di berikut:

Tabel 4. 2 Usia responden

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-22	54	16.8	16.8	48.3
	23-24	62	19.3	19.3	67.6
	25-26	104	32.4	32.4	100.0
	>27	101	31.5	31.5	31.5
	Total	321	100.0	100.0	

Tabel 4.2 Usia responden memperlihatkan bahwasanya dari 321 responden, mayoritas berada pada rentang usia 25–26 tahun sejumlah 104 orang (32,4%), kelompok usia lebih dari 27 tahun sejumlah 101 orang (31,5%). Kelompok usia 23–24 tahun sejumlah 62 orang (19,3%), sedangkan kelompok usia 21–22 tahun merupakan yang paling sedikit, yaitu 54 orang (16,8%). Data ini menunjukkan jika mayoritas responden memiliki usia dewasa menjelang akhir usia 20-an.

4.1.3 Pendidikan Terakhir

Profil pendidikan terakhir responden diperlihatkan melalui tabel 4.3 dibawah ini:

Tabel 4. 3 Pendidikan terakhir responden

Pendidikan Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	36	11.2	11.2	11.2
	S1	285	88.8	88.8	100.0
	Total	321	100.0	100.0	

Tabel 4.3 merupakan pendidikan terakhir responden yang memperlihatkan

bahwasanya pendidikan terakhir responden didominasi oleh lulusan sarjana dengan jumlah sebanyak 285 responden (88,8%), sedangkan responden yang mempunyai pendidikan terakhir diploma 3 berjumlah 36 orang (11,2%). Data ini mencerminkan bahwa mayoritas responden di dalam penelitian ini mempunyai pendidikan tinggi yakni sarjana.

4.1.4 Lama Bekerja

Profil lama bekerja responden ditunjukkan melalui tabel 4.4 dibawah ini:

Tabel 4. 4 Lama bekerja responden

Lama Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 tahun	76	23.7	23.7	49.5
	2 tahun	86	26.8	26.8	73.2
	>2 tahun	159	49.5	49.5	100.0
	Total	321	100.0	100.0	

Tabel 4.4 Lama bekerja responden memperlihatkan bahwasanya mayoritas responden mempunyai pengalaman bekerja selama 2 tahun lebih, yaitu sejumlah 159 orang (49,5%). Sementara itu, responden yang mempunyai pengalaman kerja selama 2 tahun sejumlah 86 orang (26,8%), dan yang baru bekerja selama 1 tahun sejumlah 76 orang (23,7%). Data ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden memiliki pengalaman kerja yang relatif lama, yaitu lebih dari dua tahun.

4.1.5 Bidang Kerja

Profil bidang kerja responden ditunjukkan melalui tabel 4.5 dibawah ini:

Tabel 4. 5 Bidang kerja responden

Bidang Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	accounting	2	.6	.6	.6
	Accounting	3	.9	.9	1.6
	Admin	3	.9	.9	2.5
	Admin Akuntansi Perusahaan	1	.3	.3	2.8
	Admin Data Entry	1	.3	.3	3.1
	Admin Gudang Pabrik	1	.3	.3	3.4
	Admin HR & Payroll	1	.3	.3	3.7
	Admin HRIS	1	.3	.3	4.0
	Admin Kantor Notaris	1	.3	.3	4.4
	Admin Keuangan	1	.3	.3	4.7
	Admin Logistik	1	.3	.3	5.0
	Admin Online Shop	1	.3	.3	5.3
	Admin Perkantoran	1	.3	.3	5.6
	Admin Properti	1	.3	.3	5.9
	Admin Support Perusahaan	1	.3	.3	6.2
	Administrasi	1	.3	.3	6.5
	Administrator Jaringan	1	.3	.3	6.9
	Ahli cloud computing	1	.3	.3	7.2
	Ahli kuliner	1	.3	.3	7.5
	Ahli Teknologi Informasi	2	.6	.6	8.1
	akuntan	2	.6	.6	8.7
	Akuntan	15	4.7	4.7	13.4
	Akuntansi	2	.6	.6	14.0
	Analisis Bisnis TI	1	.3	.3	14.3
	Analisis Data	2	.6	.6	15.0
	Analisis Jaringan	1	.3	.3	15.3
	Analisis Kebijakan	1	.3	.3	15.6
	Analisis Pasar	2	.6	.6	16.2
	Analisis Pengembangan Bisnis	2	.6	.6	16.8
	Analisis Risiko Keuangan	1	.3	.3	17.1
	Argensi Pemasaran	1	.3	.3	17.4
	Arsitek	1	.3	.3	17.8
	Arsitek TI	1	.3	.3	18.1
	Asisten Manajer	1	.3	.3	18.4
Asisten Manajer Keuangan	1	.3	.3	18.7	
Asisten Manajer Operasional	1	.3	.3	19.0	

Bidang Kerja					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Asisten Pelatihan	1	.3	.3	19.3	
Asisten Peneliti Produk	1	.3	.3	19.6	
Asisten Pribadi	1	.3	.3	19.9	
Asisten Supervisor Produksi	1	.3	.3	20.2	
Auditor	2	.6	.6	20.9	
Auditor Daerah	1	.3	.3	21.2	
Auditor Eksternal	1	.3	.3	21.5	
Barista	1	.3	.3	21.8	
Bartender	1	.3	.3	22.1	
Bisnis	1	.3	.3	22.4	
Business Consultant	1	.3	.3	22.7	
Business Development	1	.3	.3	23.1	
Content Creator	1	.3	.3	23.4	
Customer Relations Officer	1	.3	.3	23.7	
Customer service	1	.3	.3	24.0	
Customer Service	2	.6	.6	24.6	
Data Analyst	1	.3	.3	24.9	
Data Entry	3	.9	.9	25.9	
Desainer Grafis	2	.6	.6	26.5	
Desainer interior	1	.3	.3	26.8	
Desainer UI/UX	1	.3	.3	27.1	
Digital marketer	1	.3	.3	27.4	
Digital Marketing	3	.9	.9	28.3	
Digital Marketing Specialist	1	.3	.3	28.7	
Editor Konten Digital	1	.3	.3	29.0	
Editor video	1	.3	.3	29.3	
Eksekutif Pemasaran	1	.3	.3	29.6	
Eksekutif Penjualan	1	.3	.3	29.9	
Event organizer	1	.3	.3	30.2	
Event Organizer	1	.3	.3	30.5	
finance	1	.3	.3	30.8	
Finance	1	.3	.3	31.2	
Freelance Writer	1	.3	.3	31.5	
Geoteknik	1	.3	.3	31.8	
Guru Freelance	1	.3	.3	32.1	
HR	2	.6	.6	32.7	
HR Recruiter	1	.3	.3	33.0	
HRD	2	.6	.6	33.6	
HRD Officer	1	.3	.3	34.0	
Hukum	1	.3	.3	34.3	
Human Resource	1	.3	.3	34.6	

Bidang Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	humas	1	.3	.3	34.9
	Industri Manufacture	1	.3	.3	35.2
	Insinyur Big Data	1	.3	.3	35.5
	Insinyur perangkat lunak	1	.3	.3	35.8
	It	1	.3	.3	36.1
	Jasa	1	.3	.3	36.4
	Jasa Pendidikan Non Formal	1	.3	.3	36.8
	Jurnalis	1	.3	.3	37.1
	Karyawan	1	.3	.3	37.4
	Karyawan Administratif	1	.3	.3	37.7
	Karyawan Bank	1	.3	.3	38.0
	karyawan perusahaan limbah3	1	.3	.3	38.3
	Kasir	1	.3	.3	38.6
	Kasir Minimarket	1	.3	.3	38.9
	Kepala Bidang	1	.3	.3	39.3
	Kesehatan	1	.3	.3	39.6
	Keuangan	2	.6	.6	40.2
	Keuangan	1	.3	.3	40.5
	Komunikasi	1	.3	.3	40.8
	Konsultan bisnis	2	.6	.6	41.4
	Konsultan Bisnis	1	.3	.3	41.7
	Koordinator Akuntansi	1	.3	.3	42.1
	Koordinator Bidang	1	.3	.3	42.4
	Koordinator Lapangan	1	.3	.3	42.7
	Koordinator Pengembangan	1	.3	.3	43.0
	Koordinator Pengembangan TI	1	.3	.3	43.3
	Koordinator Pengendalian Kualitas	1	.3	.3	43.6
	Koordinator Pengiriman Barang	1	.3	.3	43.9
	Koordinator Proyek	2	.6	.6	44.5
	Koordinator SDM	1	.3	.3	44.9
	Layanan Pelanggan	1	.3	.3	45.2
	Legal	1	.3	.3	45.5
	Lingkungan	1	.3	.3	45.8
	Logistik	1	.3	.3	46.1
	Manajer Customer Service	1	.3	.3	46.4
	Manajer HRD	1	.3	.3	46.7

Bidang Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Manajer Keuangan	2	.6	.6	47.4
	Manajer Logistik	1	.3	.3	47.7
	Manajer operasional	1	.3	.3	48.0
	Manajer Operasional	1	.3	.3	48.3
	Manajer pemasaran	2	.6	.6	48.9
	Manajer Pemasaran	1	.3	.3	49.2
	Manajer Produk	1	.3	.3	49.5
	Manajer Proyek	2	.6	.6	50.2
	Manufaktur	2	.6	.6	50.8
	marketing	1	.3	.3	51.1
	Marketing	7	2.2	2.2	53.3
	Marketing Communication	1	.3	.3	53.6
	Marketing Executive	1	.3	.3	53.9
	Marketing jasa	1	.3	.3	54.2
	media	1	.3	.3	54.5
	Media, kreatif	1	.3	.3	54.8
	Mekanik Kendaraan	1	.3	.3	55.1
	Merchandiser	1	.3	.3	55.5
	Mineral Mining	1	.3	.3	55.8
	Operator Forklift	1	.3	.3	56.1
	Operator Mesin Produksi	1	.3	.3	56.4
	Operator Produksi	2	.6	.6	57.0
	Pegawai Bank	1	.3	.3	57.3
	Pegawai Call Center	1	.3	.3	57.6
	Pegawai Dealer Mobil	1	.3	.3	57.9
	Pegawai Developer Perumahan	1	.3	.3	58.3
	Pegawai Developer Software	1	.3	.3	58.6
	Pegawai Divisi Pemasaran	1	.3	.3	58.9
	Pegawai Eksekutif Akun	1	.3	.3	59.2
	Pegawai Finance Leasing	1	.3	.3	59.5
	Pegawai Hotel	1	.3	.3	59.8
	Pegawai Kantor Pajak	1	.3	.3	60.1
	Pegawai Konsultan Keuangan	1	.3	.3	60.4
	Pegawai Konsultan Properti	1	.3	.3	60.7
	Pegawai Negeri Sipil	1	.3	.3	61.1
	Pegawai Perusahaan Asuransi	1	.3	.3	61.4

Bidang Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Pegawai Produksi Perusahaan Manufaktur	1	.3	.3	61.7
	Pegawai Restoran	1	.3	.3	62.0
	Pegawai Sekretariat Perusahaan	1	.3	.3	62.3
	Pegawai Tata Usaha	1	.3	.3	62.6
	Pegawai Travel Agent	1	.3	.3	62.9
	Pelayan restoran	1	.3	.3	63.2
	Pemandu Wisata	1	.3	.3	63.6
	Pemasar	1	.3	.3	63.9
	pemasaran	2	.6	.6	64.5
	Pendidikan	1	.3	.3	64.8
	Peneliti Keuangan	1	.3	.3	65.1
	Pengacara	1	.3	.3	65.4
	Pengajar	1	.3	.3	65.7
	Pengawas Gudang	1	.3	.3	66.0
	Pengawas Kualitas Produk	1	.3	.3	66.4
	Pengawas Lapangan	1	.3	.3	66.7
	Pengawas Produksi	1	.3	.3	67.0
	Pengelola Brand	1	.3	.3	67.3
	Pengelola Infrastruktur Data	1	.3	.3	67.6
	Pengelola Manajemen Kinerja	1	.3	.3	67.9
	Pengelola Pelatihan	1	.3	.3	68.2
	Pengelola Sistem ERP	1	.3	.3	68.5
	Pengelola Talent	1	.3	.3	68.8
	Pengembang Aplikasi Web	1	.3	.3	69.2
	Pengembang Cloud	1	.3	.3	69.5
	Pengembang Perangkat Lunak	1	.3	.3	69.8
	Pengembang Sistem	1	.3	.3	70.1
	Pengembang web	1	.3	.3	70.4
	Pengendali Mutu	1	.3	.3	70.7
	Pengetes perangkat lunak	1	.3	.3	71.0
	Pengusaha	1	.3	.3	71.3
	Penjamin Mutu	1	.3	.3	71.7
	Penulis Konten	1	.3	.3	72.0
	Petugas Entri Data	2	.6	.6	72.6
	Petugas Logistik	1	.3	.3	72.9
	Petugas Pajak	1	.3	.3	73.2

Bidang Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Petugas Pengembangan Bisnis	2	.6	.6	73.8
	Podcaster	1	.3	.3	74.1
	Procurement Officer	1	.3	.3	74.5
	Project Manager	1	.3	.3	74.8
	Purchasing Staff	1	.3	.3	75.1
	Quality Control	1	.3	.3	75.4
	Resepsionis	2	.6	.6	76.0
	Retail	3	.9	.9	76.9
	Sales Admin	1	.3	.3	77.3
	Sales Executive	1	.3	.3	77.6
	Sales Representative	1	.3	.3	77.9
	Sales Supervisor	1	.3	.3	78.2
	Sekretaris	1	.3	.3	78.5
	Social Media Specialist	1	.3	.3	78.8
	Software Engineer	2	.6	.6	79.4
	Spesialis Data Entry	1	.3	.3	79.8
	Spesialis Digital Branding	1	.3	.3	80.1
	Spesialis Hubungan Karyawan	1	.3	.3	80.4
	Spesialis Hubungan Masyarakat	1	.3	.3	80.7
	Spesialis Inovasi Teknologi	1	.3	.3	81.0
	Spesialis Media Sosial	1	.3	.3	81.3
	Spesialis Pajak	1	.3	.3	81.6
	Staf Administrasi	2	.6	.6	82.2
	Staf Akuntansi	1	.3	.3	82.6
	Staf Customer Service	1	.3	.3	82.9
	Staf Gudang	1	.3	.3	83.2
	Staf Hukum	1	.3	.3	83.5
	Staf IT Developer	1	.3	.3	83.8
	Staf Kepegawaian	1	.3	.3	84.1
	Staf Keuangan	3	.9	.9	85.0
	Staf Keuangan & Akuntansi	1	.3	.3	85.4
	Staf notaris	1	.3	.3	85.7
	Staf Operasional	3	.9	.9	86.6
	Staf Pemasaran Digital	1	.3	.3	86.9
	Staf Pembayaran	3	.9	.9	87.9
	Staf Pembelian	1	.3	.3	88.2
	Staf Penjualan	1	.3	.3	88.5
	Staf Riset Pasar	1	.3	.3	88.8

Bidang Kerja					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Staf Sumber Daya Manusia	1	.3	.3	89.1	
Staf Teknologi Informasi	2	.6	.6	89.7	
Staff Administrasi	1	.3	.3	90.0	
Staff Business Intelligence	1	.3	.3	90.3	
Staff Customer Experience	1	.3	.3	90.7	
Staff Ekspedisi Barang	1	.3	.3	91.0	
Staff Event Planner	1	.3	.3	91.3	
Staff Kepegawaian	1	.3	.3	91.6	
Staff Konten Digital	1	.3	.3	91.9	
Staff Pengelola Aset Perusahaan	1	.3	.3	92.2	
Staff Perizinan Usaha	1	.3	.3	92.5	
Staff Warehouse	1	.3	.3	92.8	
Supervisor Administrasi Kantor	1	.3	.3	93.1	
Supervisor HRD	1	.3	.3	93.5	
Supervisor Produksi	2	.6	.6	94.1	
Supra Fashion Yk	1	.3	.3	94.4	
Technical Support	1	.3	.3	94.7	
Teknisi IT Support	1	.3	.3	95.0	
Teknisi Jaringan	2	.6	.6	95.6	
Teknisi Jaringan Internet	1	.3	.3	96.0	
Teknisi komputer	1	.3	.3	96.3	
Teknisi Komputer	1	.3	.3	96.6	
Teknisi Laboratorium	1	.3	.3	96.9	
Teknisi Listrik	1	.3	.3	97.2	
Teknisi Server Perusahaan	1	.3	.3	97.5	
Teknisi Servis Elektronik	1	.3	.3	97.8	
Telemarketing	2	.6	.6	98.4	
Teller Bank	1	.3	.3	98.8	
vendor	1	.3	.3	99.1	
Video Editor	1	.3	.3	99.4	
Wiraswasta	1	.3	.3	99.7	
Wirausaha	1	.3	.3	100.0	
Total	321	100.0	100.0		

Tabel 4.5 Bidang Kerja Responden memperlihatkan bahwasanya responden berasal dari berbagai bidang pekerjaan. Bidang yang paling banyak diisi oleh responden ialah teknologi, masing-masing sebanyak 59 orang (18,4%).

Selanjutnya, bidang Akuntansi/Keuangan menempati urutan berikutnya dengan 57 responden (17,8%), diikuti oleh bidang Pemasaran/Marketing sebanyak 43 orang (13,4%).

Sementara itu, beberapa bidang memiliki jumlah responden yang relatif sedikit, seperti Kesehatan dan Kreatif, masing-masing hanya 1 orang (0,3%), serta Hukum sebanyak 5 orang (1,6%). Data ini mengindikasikan bahwa latar belakang profesional responden cukup beragam, dengan dominasi di sektor teknologi dan keuangan.

4.2 Analisis Deskriptif

Penelitian ini melibatkan dua faktor independen, yakni beban kerja (X1) dan *job insecurity* (X2), yang dianalisis terhadap satu hasil utama, yakni *turnover intention* (Y). Untuk menggambarkan serta mengevaluasi hubungan antara ketiga variabel tersebut, bagian ini akan menyajikan pemaparan data yang diperoleh melalui proses pengumpulan di lapangan, disertai analisis mengenai pengaruh masing-masing faktor terhadap kecenderungan karyawan untuk mengundurkan diri.

Tabel 4. 6 Frekuensi variabel Beban Kerja (X1)

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	321	2	5	3.62	.990
X1.2	321	2	5	3.64	.981
X1.3	321	2	5	3.61	.916
X1.4	321	2	5	4.04	1.038
X1.5	321	2	5	3.47	.984
X1.6	321	2	5	4.12	.842
X1.7	321	2	5	3.44	1.065
X1.8	321	2	5	3.63	1.032
X1	321	16	40	29.57	5.321

Valid N (listwise)	321				
-----------------------	-----	--	--	--	--

Tabel 4.6 Frekuensi variabel beban kerja (X1) memperlihatkan Hasil statistik memperlihatkan bahwasanya mayoritas indikator mempunyai nilai rata diatas 3.5, yang menandakan bahwa responden lebih banyak “setuju” pada pernyataan yang diberikan. Indikator X1.6 memperoleh nilai rata-rata tertinggi (4.12) dengan deviasi terendah (0.842), sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator ini paling kuat dalam mengukur aspek yang dimaksud oleh variabel X1.

Sebaliknya, indikator X1.7 memiliki nilai rata-rata paling rendah (3.44) dan deviasi paling tinggi (1.065), menandakan adanya variabilitas jawaban yang lebih besar dari responden. Hal tersebut bisa mengindikasikan jika pernyataan dalam indikator X1.7 mungkin tidak dipahami secara seragam atau terdapat perbedaan persepsi yang cukup signifikan di antara responden.

Tabel 4. 7 Frekuensi variabel *Job Insecurity* (X2)

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	321	2	5	3.51	.981
X2.2	321	2	5	3.51	.902
X2.3	321	2	5	3.94	.967
X2.4	321	2	5	3.19	.886
X2.5	321	2	5	3.73	.846
X2.6	321	2	5	3.88	.759
X2.7	321	2	5	3.80	.948
X2.8	321	2	5	3.69	.886
X2	321	16	40	29.25	4.491
Valid N (listwise)	321				

Tabel 4.7 Frekuensi Variabel *Job Insecurity* (X2) menggambarkan Secara umum, hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa variabel X2 dipersepsikan

secara positif oleh responden. Hal ini diketahui dari nilai rerata indikator yang seluruhnya berada di atas 3.00. nilai rerata paling tinggi berada di indikator X2.3 (3.94) dan X2.6 (3.88), yang mengindikasikan bahwa item tersebut sangat disetujui oleh mayoritas responden. Khusus untuk X2.6, deviasi standar yang rendah (0.759) menunjukkan bahwa jawaban responden sangat konsisten.

Sebaliknya, indikator X2.4 memiliki nilai rata-rata paling rendah (3.19), meskipun masih berada pada kategori netral menuju setuju. Ini menunjukkan bahwa pernyataan dalam indikator tersebut mungkin kurang meyakinkan bagi sebagian responden atau kurang relevan. Jika hasil ini berlanjut dalam uji validitas atau reliabilitas, maka indikator X2.4 perlu dievaluasi lebih lanjut.

Nilai total (X2 = 29.25 dari maksimum 40) mengindikasikan bahwa tingkat respon secara keseluruhan terhadap variabel X2 sangat baik, dengan proporsi skor total sebesar 73,1% dari skor maksimum, yang berada dalam kategori tinggi.

Tabel 4. 8 Frekuensi variabel *Turnover Intention* (Y)

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y.1	321	2	5	3.49	.949
Y.2	321	2	5	3.55	.968
Y.3	321	2	5	4.27	.843
Y.4	321	2	5	3.34	.877
Y.5	321	2	5	3.55	.974
Y.6	321	2	5	3.47	1.018
Y.7	321	2	5	3.71	1.001
Y.8	321	2	5	3.91	1.076
Y	321	16	40	29.27	4.977
Valid N (listwise)	321				

Tabel 4.8 Frekuensi variabel *turnover intention* (Y) memperlihatkan distribusi tanggapan responden terhadap delapan pernyataan yang mengukur

keinginan untuk meninggalkan tempat kerja. Berdasarkan nilai rerata serta standar deviasi:

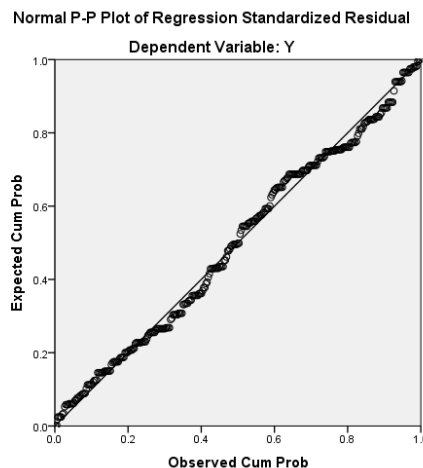
1. Indikator Y.3 menonjol sebagai indikator paling kuat, dengan mean tertinggi (4.27) dan deviasi rendah (0.843), artinya responden sangat menyetujui isi pernyataan dan memberikan jawaban yang konsisten.
2. Indikator Y.4 mencatat nilai mean paling rendah (3.34), menandakan perlu ada evaluasi atas pernyataan ini (bisa karena redaksi kurang jelas, kurang relevan, atau multitafsir).
3. Y.6 dan Y.8 memiliki deviasi standar paling tinggi (>1.0), yang mengindikasikan variasi jawaban cukup tinggi — bisa jadi responden memiliki pengalaman atau persepsi yang berbeda-beda.
4. Skor total rata-rata dari variabel Y (29.27 dari maksimal 40) memperlihatkan bahwasanya responden secara umum mempunyai sikap positif terhadap variabel ini.

Secara komprehensif, rerata variabel Y ialah 3.53, yang menunjukkan bahwa tingkat *turnover intention* responden berada dalam kategori cukup tinggi, dan perlu menjadi perhatian bagi organisasi untuk memahami faktor-faktor yang mendorong keinginan karyawan untuk berpindah kerja.

4.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas memiliki fungsi guna menilai apakah model regresi mempunyai data yang terdistribusi secara normal ataukah tidak. Deteksi kenormalan data tersebut bisa diketahui dengan menggunakan grafik *normal probability plot*, dengan kriteria yaitu jika titik data di dalam grafik tersebut memiliki persebaran yang mengikuti arah diagonal maka bisa dinyatakan bahwa data memiliki distribusi data normal (Widana, 2020). Namun jika titik-titik tersebar secara acak atau jauh dari garis diagonal maka bisa diindikasikan bahwa data tidak terdistribusi normal. Dibawah ini ialah visualisasi dari pengujian normalitas menggunakan grafik.



Gambar 4. 1 Grafik normal probability plot

Gambar 4.1 memperlihatkan bahwasanya pola pada grafik *normal probability plot* memperlihatkan data yang memiliki data secara normal. Hal tersebut ditunjukkan oleh seluruh titik data yang menyebar pada area garis diagonal dan membentuk pola tertentu yang bisa diinterpretasikan dengan jelas,

berdasarkan pola tersebut, bisa diambil kesimpulan jika asumsi normalitas terpenuhi, sehingga model regresi yang dipergunakan dinyatakan valid untuk dianalisa secara mendalam.

Tabel 4. 9 Hasil uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
N		Unstandardized Residual
		321
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.28655376
Most Extreme Differences	Absolute	.049
	Positive	.049
	Negative	-.049
Test Statistic		.049
Asymp. Sig. (2-tailed)		.059 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Berdasar pada pengujian *kolmogorov smirnov test* dalam tabel 4.9 didapatkan bahwa nilai nilai *Asymp Sig.* ($0,059$) $>$ α ($0,05$) sehingga bisa diambil simpulan bahwa data yang digunakan sudah berdistribusi normal.

4.4 Uji Validitas Dan Reabilitas

4.4.1 Uji Validitas

Pengujian validitas bertujuan guna mengevaluasi apakah seluruh item di dalam kusioner mampu menghasilkan pengukuran yang seharusnya. Sebuah alat ukur dapat dinyatakan valid bila setiap pernyataan secara tepat mencerminkan konstruk yang ingin diteliti. Teknik dalam proses pengujian ini menggunakan teknik *pearson product moment*, signifikansi diuji menggunakan nilai koefisien

X2.5	Pearson Correlation	.392**	.167**	.383**	.460**	1	.236**	.119*	.363**	.617**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.000		.000	.033	.000	.000
	N	321	321	321	321	321	321	321	321	321
X2.6	Pearson Correlation	.206**	.319**	.123*	.360**	.236**	1	.365**	.426**	.581**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.028	.000	.000		.000	.000	.000
	N	321	321	321	321	321	321	321	321	321
X2.7	Pearson Correlation	.193**	.219**	.196**	.243**	.119*	.365**	1	.366**	.544**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.033	.000		.000	.000
	N	321	321	321	321	321	321	321	321	321
X2.8	Pearson Correlation	.391**	.326**	.180**	.331**	.363**	.426**	.366**	1	.670**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000		.000
	N	321	321	321	321	321	321	321	321	321
X2	Pearson Correlation	.689**	.618**	.576**	.709**	.617**	.581**	.544**	.670**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	321	321	321	321	321	321	321	321	321
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).										
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).										

Tabel 4.11 memperlihatkan bahwasanya seluruh parameter yang dipergunakan untuk mengukur variabel *job insecurity* (X2) memenuhi syarat validitas. Hal tersebut diperlihatkan melalui nilai korelasi pearson yang positif serta tingkat signifikansi (sig. 2-tailed) < 0,05. Dengan demikian, setiap item dalam instrumen dianggap mampu merefleksikan konstruk yang diukur secara akurat. Selanjutnya, hasil pengujian validitas untuk variabel *turnover intention* (Y) akan disajikan pada bagian berikutnya.

Tabel 4. 12 Hasil uji validitas variabel *Turnover Intention* (Y)

		Correlations								
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.357**	.268**	.509**	.416**	.453**	.460**	.215**	.708**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	321	321	321	321	321	321	321	321	321
Y.2	Pearson Correlation	.357**	1	.163**	.504**	.337**	.537**	.249**	.378**	.687**

	Sig. (2-tailed)	.000		.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	321	321	321	321	321	321	321	321	321
Y.3	Pearson Correlation	.268**	.163**	1	.039	.135*	-.068	.246**	.268**	.379**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003		.488	.015	.225	.000	.000	.000
	N	321	321	321	321	321	321	321	321	321
Y.4	Pearson Correlation	.509**	.504**	.039	1	.446**	.597**	.463**	.281**	.741**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.488		.000	.000	.000	.000	.000
	N	321	321	321	321	321	321	321	321	321
Y.5	Pearson Correlation	.416**	.337**	.135*	.446**	1	.413**	.206**	.277**	.628**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.015	.000		.000	.000	.000	.000
	N	321	321	321	321	321	321	321	321	321
Y.6	Pearson Correlation	.453**	.537**	-.068	.597**	.413**	1	.411**	.341**	.726**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.225	.000	.000		.000	.000	.000
	N	321	321	321	321	321	321	321	321	321
Y.7	Pearson Correlation	.460**	.249**	.246**	.463**	.206**	.411**	1	.329**	.656**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	321	321	321	321	321	321	321	321	321
Y.8	Pearson Correlation	.215**	.378**	.268**	.281**	.277**	.341**	.329**	1	.616**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	321	321	321	321	321	321	321	321	321
Y	Pearson Correlation	.708**	.687**	.379**	.741**	.628**	.726**	.656**	.616**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	321	321	321	321	321	321	321	321	321
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).										
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).										

Dari pengujian validitas melalui tabel 4.11 diketahui jika rata-rata indikator dalam variabel *turnover intention* dinyatakan valid. Hal tersebut diperlihatkan dari nilai korelasi pearson yang memiliki nilai positif serta nilai sig < 0,05.

4.4.2 Uji Reabilitas

Reliabilitas mengacu pada seberapa jauh sebuah alat pengukuran mampu menghasilkan pengukuran yang stabil dan konsisten meskipun dimanfaatkan selama berulang-ulang (Nilda, 2021). Untuk menguji tingkat konsistensi tersebut, program SPSS menyediakan pengujian menggunakan nilai Cronbach's Alpha (α) sebagai indikator statistik. Sebuah variabel dinyatakan mempunyai reliabilitas yang baik jika nilai Cronbach's Alpha-nya > 0,6. Dibawah ini disajikan hasil pengujian reliabilitas terhadap instrumen penelitian yang digunakan.

Tabel 4.13 Hasil uji reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	R-tabel	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,767	0,7	Reliabel
Job Insecurity (X2)	0,753		Reliabel
Turnover Intention (Y)	0,759		Reliabel

Berdasar pada tabel 4.13 pengujian reabilitas didapatkan bahwasanya variabel penelitian mempunyai tingkat reliabilitas yang lebih optimal dengan cronbach alpha diatas 0,7. Dengan begitu bisa diambil kesimpulan jika reliabilitas baik.

4.5 Uji Linearitas

Pengujian linearitas merupakan tahapan krusial di dalam analisa statistik guna memverifikasi apakah korelasi antara variabel bebas dan terikat mengikuti pola hubungan yang linier atau tidak menyimpang dari garis lurus (Widana, 2020). Pengujian linieritas menggunakan pendekatan *Analysis of Variance* (ANOVA). Metode ini dipergunakan untuk membandingkan variasi yang terjadi antara kelompok (*between groups*) dengan variasi di dalam kelompok itu sendiri (*within groups*) terutama untuk melihat nilai *linearity*. Pengujian memiliki tujuan guna menilai apakah terdapat keterkaitan linier yang signifikan antara variabel independen X dengan masing-masing indikator dari variabel dependen Y.

Tabel 4.14 Hasil uji linieritas variabel Y ke X1

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y.1 * X1	Between Groups	(Combined)	104.396	21	4.971	8.087	.000
		Linearity	50.224	1	50.224	81.707	.000
		Deviation from Linearity	54.172	20	2.709	4.406	.000
	Within Groups		183.791	299	.615		
	Total		288.187	320			
Y.2 * X1	Between Groups	(Combined)	108.984	21	5.190	8.141	.000
		Linearity	51.138	1	51.138	80.217	.000
		Deviation from Linearity	57.847	20	2.892	4.537	.000
	Within Groups		190.611	299	.637		
	Total		299.595	320			
Y.3 * X1	Between Groups	(Combined)	63.110	21	3.005	5.469	.000
		Linearity	5.999	1	5.999	10.916	.001
		Deviation from Linearity	57.112	20	2.856	5.196	.000
	Within Groups		164.310	299	.550		
	Total		227.421	320			
Y.4 * X1	Between Groups	(Combined)	106.160	21	5.055	10.785	.000
		Linearity	43.106	1	43.106	91.966	.000
		Deviation from Linearity	63.055	20	3.153	6.726	.000
	Within Groups		140.145	299	.469		
	Total		246.305	320			
Y.5 * X1	Between Groups	(Combined)	108.177	21	5.151	7.882	.000
		Linearity	49.795	1	49.795	76.188	.000
		Deviation from Linearity	58.382	20	2.919	4.466	.000
	Within Groups		195.418	299	.654		
	Total		303.595	320			
Y.6 * X1	Between Groups	(Combined)	165.900	21	7.900	14.229	.000
		Linearity	107.522	1	107.522	193.662	.000
		Deviation from Linearity	58.378	20	2.919	5.257	.000
	Within Groups		166.006	299	.555		
	Total		331.907	320			
Y.7 * X1	Between Groups	(Combined)	146.689	21	6.985	12.018	.000
		Linearity	87.007	1	87.007	149.698	.000
		Deviation from Linearity	59.682	20	2.984	5.134	.000
	Within Groups		173.784	299	.581		
	Total		320.474	320			
Y.8 * X1	Between Groups	(Combined)	132.766	21	6.322	7.956	.000
		Linearity	73.602	1	73.602	92.617	.000
		Deviation from Linearity	59.164	20	2.958	3.722	.000
	Within Groups		237.614	299	.795		
	Total		370.380	320			
Y * X1	Between Groups	(Combined)	4.976.255	21	236.965	24.021	.000
		Linearity	3.432.249	1	3.432.249	347.924	.000
		Deviation from Linearity	1.544.006	20	77.200	7.826	.000
	Within Groups		2.949.620	299	9.865		
	Total		7.925.875	320			

Hasil tabel 4.14 uji linieritas nilai (*sig. Linearity*) < 0,05. Menggunakan analisis Anova memperlihatkan bahwasanya hubungan antar variabel X1 dan

seluruh indikator Y (mulai dari Y.1 hingga Y.8 serta Y total) memiliki nilai pada aspek linieritas $< 0,04$. Hal tersebut mengindikasikan jika secara statistik, ada hubungan yang bersifat linier yang tidak signifikan antar variabel X1 dengan masing-masing indikator Y.

Tabel 4.15 Hasil uji linieritas variabel Y ke X2

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y.1 * X2	Between Groups	(Combined)	107.351	20	5.368	8.905	.000
		Linearity	69.578	1	69.578	115.428	.000
		Deviation from Linearity	37.772	19	1.988	3.298	.000
	Within Groups		180.836	300	.603		
	Total		288.187	320			
Y.2 * X2	Between Groups	(Combined)	85.478	20	4.274	5.988	.000
		Linearity	55.109	1	55.109	77.213	.000
		Deviation from Linearity	30.369	19	1.598	2.239	.002
	Within Groups		214.117	300	.714		
	Total		299.595	320			
Y.3 * X2	Between Groups	(Combined)	46.951	20	2.348	3.902	.000
		Linearity	24.459	1	24.459	40.659	.000
		Deviation from Linearity	22.492	19	1.184	1.968	.010
	Within Groups		180.469	300	.602		
	Total		227.421	320			
Y.4 * X2	Between Groups	(Combined)	103.939	20	5.197	10.951	.000
		Linearity	81.798	1	81.798	172.367	.000
		Deviation from Linearity	22.141	19	1.165	2.456	.001
	Within Groups		142.366	300	.475		
	Total		246.305	320			
Y.5 * X2	Between Groups	(Combined)	111.292	20	5.565	8.681	.000
		Linearity	60.019	1	60.019	93.632	.000
		Deviation from Linearity	51.273	19	2.699	4.210	.000
	Within Groups		192.303	300	.641		
	Total		303.595	320			
Y.6 * X2	Between Groups	(Combined)	121.052	20	6.053	8.611	.000
		Linearity	69.059	1	69.059	98.256	.000
		Deviation from Linearity	51.992	19	2.736	3.893	.000
	Within Groups		210.855	300	.703		
	Total		331.907	320			
Y.7 * X2	Between Groups	(Combined)	97.550	20	4.878	6.564	.000
		Linearity	74.717	1	74.717	100.551	.000
		Deviation from Linearity	22.833	19	1.202	1.617	.051
	Within Groups		222.923	300	.743		
	Total		320.474	320			
Y.8 * X2	Between Groups	(Combined)	102.446	20	5.122	5.735	.000
		Linearity	52.523	1	52.523	58.809	.000
		Deviation from Linearity	49.923	19	2.628	2.942	.000
	Within Groups		267.934	300	.893		
	Total		370.380	320			
Y * X2	Between Groups	(Combined)	4.698.257	20	234.913	21.835	.000
		Linearity	3.807.296	1	3.807.296	353.880	.000
		Deviation from Linearity	890.961	19	46.893	4.359	.000
	Within Groups		3.227.618	300	10.759		
	Total		7.925.875	320			

Hasil tabel 4.15 uji linieritas nilai (*sig. Linearity*) semua indikator Y menunjukkan nilai signifikansi linieritas $< 0,05$. Hal tersebut memperlihatkan jika

ada korelasi linier yang signifikan secara statistik antara variabel X2 dan setiap indikator Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa asumsi linieritas telah terpenuhi namun tidak signifikan antar variabel X2.

4.6 Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dilaksanakan guna mengevaluasi apakah seluruh variabel independen di dalam model regresi mempunyai korelasi atau hubungan satu sama lain. Model regresi dinyatakan ideal jika variabel independen mampu berdiri sendiri tanpa ada korelasi satu sama lain. Indikasi bebas dari gejala multikolinearitas bisa diketahui melalui nilai *Tolerance* yang berada di atas 0,1 serta nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10. Apabila kedua kriteria ini terpenuhi, maka model dapat dianggap tidak mengalami multikolinearitas (Widana, 2020). Rincian hasil uji tersebut ditampilkan dalam tabel 4.16 dibawah ini:

Tabel 4.16 Hasil uji multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.054	1.265		3.206	.001		
	X1	.346	.044	.370	7.805	.000	.611	1.636
	X2	.513	.052	.463	9.768	.000	.611	1.636
a. Dependent Variable: Y								

Merujuk pada tabel 4.16, bisa diambil kesimpulan jika model regresi terbebas dari adanya indikasi multikolinearitas. Hal tersebut diketahui melalui nilai tolerance dari setiap variabel > 0,1 (10%) dan nilai VIF < 10. Dengan

demikian, tidak terdapat hubungan antar variabel bebas di dalam model regresi dan asumsi bebas multikolinearitas dinyatakan terpenuhi.

4.7 Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan pada hasil regresi memakai perangkat lunak spss, maka diperoleh koefisien regresi yang bisa diketahui melalui tabel 4.17 dibawah ini:

Tabel 4.17 Hasil koefisien regresi linear berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.054	1.265		3.206	.001		
	X1	.346	.044	.370	7.805	.000	.611	1.636
	X2	.513	.052	.463	9.768	.000	.611	1.636

a. Dependent Variable: Y

Berdasar tabel 4.17 maka bisa diperoleh rumus dari regresi linier berganda seperti dibawah ini:

$$Y = 4,054 + 0,346 X1 + 0,513 X2 + e$$

Persamaan diatas bisa diuraikan seperti dibawah ini:

1. Hasil regresi menunjukkan nilai konstanta sebesar 4,054. Artinya, meskipun beban kerja dan rasa tidak aman dalam pekerjaan tidak berubah, niat karyawan untuk keluar tetap berada pada tingkat 0,513.
2. Angka 0,346 pada variabel beban kerja menunjukkan hubungan positif dengan niat keluar kerja. Artinya, setiap kenaikan satu tingkat dalam beban kerja berpotensi meningkatkan *turnover intention* sebesar 0,346.

3. Nilai 0,513 pada variabel *job insecurity* menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap *turnover intention*. Hal tersebut berarti, setiap peningkatan satu tingkat rasa tidak aman dalam pekerjaan cenderung mendorong kenaikan niat untuk keluar sebesar 0,513.

4.8 Uji Hipotesis Regresi Linear

4.8.1 Pengujian Parsial (Uji Statistik t)

Pengujian t di dalam studi ini dilaksanakan dengan tujuan guna mengevaluasi apakah antara variabel independen dan variabel dependen terdapat hubungan satu sama lain. Hasil dari pengujian t dalam studi ini bisa diketahui melalui tabel 4.18 seperti dibawah ini:

Tabel 4.18 Hasil uji parsial (Uji t)

One-Sample Test						
	Test Value = 0					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
X1.1	65.593	320	.000	3.623	3.51	3.73
X1.2	66.440	320	.000	3.639	3.53	3.75
X1.3	70.555	320	.000	3.607	3.51	3.71
X1.4	69.773	320	.000	4.040	3.93	4.15
X1.5	63.226	320	.000	3.474	3.37	3.58
X1.6	87.592	320	.000	4.115	4.02	4.21
X1.7	57.892	320	.000	3.442	3.33	3.56
X1.8	63.079	320	.000	3.632	3.52	3.75
X1	99.575	320	.000	29.573	28.99	30.16
X2.1	64.154	320	.000	3.514	3.41	3.62
X2.2	69.692	320	.000	3.508	3.41	3.61
X2.3	73.102	320	.000	3.944	3.84	4.05
X2.4	64.481	320	.000	3.190	3.09	3.29
X2.5	79.050	320	.000	3.732	3.64	3.82
X2.6	91.574	320	.000	3.879	3.80	3.96
X2.7	71.738	320	.000	3.798	3.69	3.90
X2.8	74.521	320	.000	3.685	3.59	3.78

One-Sample Test						
	Test Value = 0					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
X2	116.688	320	.000	29.249	28.76	29.74
Y.1	65.814	320	.000	3.486	3.38	3.59
Y.2	65.644	320	.000	3.545	3.44	3.65
Y.3	90.771	320	.000	4.271	4.18	4.36
Y.4	68.263	320	.000	3.343	3.25	3.44
Y.5	65.210	320	.000	3.545	3.44	3.65
Y.6	60.997	320	.000	3.467	3.36	3.58
Y.7	66.370	320	.000	3.707	3.60	3.82
Y.8	65.109	320	.000	3.910	3.79	4.03
Y	105.387	320	.000	29.274	28.73	29.82

Berdasar tabel 4.18, adapun hipotesa dari hasil pengujian diperoleh seperti dibawah ini:

1. Variabel Beban Kerja (X1)
 - $H_0 : \beta = 0$, variabel Beban Kerja (X1) tidak mampu memengaruhi variabel *Turnover Intention* (Y) secara parsial & signifikan.
 - $H_0 : \beta \neq 0$, variabel Beban Kerja (X1) mampu memengaruhi variabel *Turnover Intention* (Y) secara parsial & signifikan.

Pada variabel beban kerja (X1), diperoleh nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil ini, hipotesis nol (H_0) ditolak, yang memperlihatkan bahwasanya beban kerja mampu memengaruhi *turnover intention* secara signifikan.

2. Variabel *Job Insecurity* (X2)
 - $H_0 : \beta = 0$, variabel *Job Insecurity* (X2) tidak mampu memengaruhi variabel variabel *Turnover Intention* (Y) secara parsial & signifikan.

- $H_0 : \beta \neq 0$, variabel *Job Insecurity* (X2) mampu memengaruhi variabel *Turnover Intention* (Y) secara parsial & signifikan.

Pada variabel *job insecurity* (X2), diperoleh nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis nol (H_0) ditolak, yang memperlihatkan bahwasanya *job insecurity* mampu memengaruhi *turnover intention* secara signifikan.

4.8.2 Pengujian Simultan (Uji Statistik F)

Pengujian F dalam studi ini dipergunakan untuk mengevaluasi apakah variabel independen, yakni beban kerja (X1) dan *job insecurity* (X2) mampu memengaruhi variabel dependen yakni *turnover intention* (Y) secara simultan & signifikan. Pengujian ini bertujuan untuk melihat kekuatan hubungan kedua variabel bebas tersebut ketika diuji secara bersamaan terhadap niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Hasil dari analisis Uji F bisa diketahui melalui Tabel 4.19 dibawah ini:

Tabel 4.19 Hasil uji simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4469.416	2	2234.708	205.597	.000 ^b
	Residual	3456.459	318	10.869		
	Total	7925.875	320			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Mengacu pada data dalam Tabel 4.19, hasil pengujian F memperlihatkan bahwasanya nilai F hitung mencapai 205,597 dengan nilai sig. sebanyak 0,000. Dikarenakan nilai sig $< 0,05$, maka putusan yang diambil yaitu menolak hipotesis

nol (H_0). Hal ini mengindikasikan bahwasanya variabel beban kerja (X_1) dan *job insecurity* (X_2) secara bersamaan mampu memengaruhi *turnover intention* (Y).

4.9 Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dipergunakan untuk menilai seberapa jauh hubungan yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat. Pengujian ini memiliki tujuan guna mengevaluasi apakah perubahan pada variabel independen akan berdampak secara proporsional pada variabel dependen. Nilai R Square (R^2) menjadi indikator utama dalam analisis ini. Sebagaimana dijelaskan oleh Sholihah (2023), angka R^2 berada di dalam interval 0-1. Bila nilai R^2 rendah, maka kontribusi variabel bebas di dalam menguraikan variasi terikat dinilai lemah. Namun bila nilainya mendekati 1, maka variabel bebas dianggap sangat berperan dalam memprediksi perubahan pada variabel terikat.

Penelitian ini menggunakan nilai R Square sebagai acuan, karena nilai tersebut bersifat dinamis dan dapat mengalami peningkatan atau penurunan sesuai dengan proporsi variabel independen di dalam model analisis. Informasi mengenai nilai R Square disajikan melalui Tabel 4.20 di bawah ini:

Tabel 4.20 Hasil koefisien determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.751 ^a	.564	.561	3.297	1.556
a. Predictors: (Constant), X2, X1					
b. Dependent Variable: Y					

Mengacu pada Tabel 4.20, terlihat bahwasanya nilai Adjusted R Square tercatat sebanyak 0,561 atau setara dengan 56,1%. Artinya, variabel bebas berupa beban kerja (X_1) dan *job insecurity* (X_2) dapat menguraikan variasi yang terjadi

pada variabel *turnover intention* (Y) sebesar 56,1%. Sementara sebanyak 43,9% sisanya diuraikan oleh variabel lain di luar model yang tidak turut dianalisis di dalam studi ini.

4.10 Pembahasan

4.10.1 Hipotesis 1 Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*

Hipotesis pertama di dalam studi ini menyebutkan bahwasanya beban kerja berkontribusi secara signifikan & positif pada niat karyawan generasi Z di Yogyakarta untuk meninggalkan pekerjaan (*turnover intention*). Untuk menguji hipotesis tersebut, dipergunakan pendekatan regresi linier berganda dengan memperhatikan tiga komponen utama, yaitu: koefisien regresi, nilai signifikansi (*p-value*), dan nilai *t* hitung dari variabel beban kerja terhadap *turnover intention*. Hasil analisa memperlihatkan jika koefisien regresi bernilai 0,263, nilai *t* hitung sebesar 4,979, serta tingkat sig. mencapai 0,000. Karena nilai sig. tersebut $< 0,05$, maka bisa diambil kesimpulan bahwasanya hasil ini secara statistik signifikan. Dengan demikian, hipotesis H1 dapat diterima, yang mengindikasikan jika beban kerja mampu memengaruhi kecenderungan karyawan generasi Z di Yogyakarta untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya secara signifikan & positif.

Koefisien regresi yang positif menunjukkan jika hubungan antara beban kerja dan *turnover intention* memiliki sifat searah, yang bermakna semakin tinggi beban kerja yang dialami karyawan, semakin besar pula kemungkinan mereka mempunyai keinginan untuk melepaskan pekerjaannya. Hal tersebut menggambarkan bahwa tekanan pekerjaan yang berlebihan dapat berdampak

langsung pada kesejahteraan psikologis karyawan seperti menyebabkan stres, kelelahan, serta menurunkan kepuasan kerja. Kondisi ini menjadi semakin relevan di dalam konteks generasi Z, yang dikenal sangat menghargai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (*work life balance*). Apabila beban kerja yang diberikan melebihi batas kewajaran secara terus menerus, karyawan generasi Z cenderung mudah lelah secara emosional dan mempertimbangkan untuk mencari lingkungan kerja yang dinilai lebih sehat dan manusiawi. Studi ini relevan terhadap studi sebelumnya yang dilaksanakan oleh Luli (2025) dan Meylisa (2025). Di dalam studinya terhadap karyawan PT Astra Daihatsu di Manado, Luli menemukan bahwa beban kerja yang berat dapat secara langsung mendorong niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Sementara itu, Meylisa mengamati fenomena serupa pada mahasiswa part-time dari generasi milenial dan Z di Yogyakarta, dimana beban kerja yang tidak seimbang menyebabkan munculnya niat untuk mencari pekerjaan yang lebih sesuai.

Berdasarkan analisa tersebut, bisa diambil kesimpulan bahwasanya beban kerja mampu memengaruhi *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di Yogyakarta secara positif & signifikan.

4.10.2 Hipotesis 2 *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*

Hipotesis kedua dalam studi ini mengemukakan bahwasanya *job insecurity* mampu memengaruhi *turnover intention* terhadap karyawan Gen Z di wilayah Yogyakarta secara positif & signifikan. Guna menguji pernyataan tersebut, digunakan metode regresi linier berganda yang memungkinkan analisis pengaruh parsial parsial dari variabel *job insecurity* dan *turnover intention*, meskipun

variabel lain seperti beban kerja juga dimasukkan ke dalam model. Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh koefisien regresi untuk *job insecurity* sebanyak 0,318 dengan nilai *t* hitung mencapai 5,849 serta tingkat sig sebesar 0,000. Dari hasil tersebut maka, diketahui nilai sig < 0,05 sehingga bisa diambil kesimpulan jika *job insecurity* mampu memengaruhi *turnover intention* secara signifikan. Demikian, hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima yang memperlihatkan bahwasanya *job insecurity* benar-benar memiliki peran dalam mendorong keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwasanya ada korelasi yang searah antara *job insecurity* dan *turnover intention*. Hal tersebut berarti, ketika seorang karyawan merasa pekerjaannya tidak aman, misalnya karena status karir kedepannya tidak jelas atau kekhawatiran terhadap pemutusan kontrak kerja maka kecenderungan untuk berpikir resign atau mencari pekerjaan lain menjadi lebih besar. Studi ini diperkuat dengan teori yang diuraikan oleh Saputri (2020) yang menyebutkan jika *job insecurity* adalah persepsi subjektif seseorang terhadap kemungkinan kehilangan pekerjaan. Lebih lanjut, generasi Z sebagai subjek dalam penelitian ini dikenal sebagai generasi yang menghargai kejelasan arah karier, dan jobdesk pekerjaan yang jelas. Mereka juga cenderung cepat bereaksi terhadap situasi yang tidak sesuai dengan nilai-nilai personal mereka. Ketika tidak aman dalam pekerjaan semakin tinggi, maka akan terbuka terhadap tawaran peluang baru kerja di perusahaan lain yang menawarkan posisi pekerjaan yang jelas dan jenjang karier yang lebih menjanjikan.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya. Misalnya Pawestri (2022) menemukan bahwasanya *job insecurity* bersama stres kerja berdampak signifikan pada *turnover intention* karyawan Dazzle Yogyakarta, khususnya bila dikombinasikan dengan rendahnya kepuasan kerja. Demikian pula, penelitian oleh Maulana (2024) dan Marzuqi (2021) menunjukkan bahwa *job insecurity* merupakan salah satu psikologis yang dominan mendorong karyawan untuk meninggalkan pekerjaan demi mencari kondisi kerja yang lebih stabil. Hasil ini menunjukkan bahwa *job insecurity* menjadi faktor kuat meningkatnya keinginan gen Z untuk keluar dari pekerjaannya. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan bagaimana rasa aman kerja dapat dibangun dan dikomunikasikan kepada karyawan, khususnya yang berasal dari generasi Z.

4.10.3 Hipotesis 3 pengaruh Beban Kerja dan *Job Insecurity* secara simultan terhadap *Turnover Intention*

Hipotesis ketiga (H3) di dalam studi ini mengemukakan bahwasanya beban kerja serta *job insecurity* secara bersamaan mampu memengaruhi *turnover intention* di kalangan karyawan generasi Z di Yogyakarta secara signifikan. Hasil ini memperlihatkan bahwa kombinasi antara beban kerja dan *job insecurity* dapat memperkuat alasan karyawan untuk *resign*. Ketika seorang karyawan dibebani pekerjaan yang berlebihan dan ketidakjelasan karier maka kondisi tersebut berdampak pada tekanan yang berpengaruh pada mental karyawan. Situasi tersebut mempengaruhi niat untuk keluar dari pekerjaan menjadi alasan yang logis, terutama generasi Z yang memiliki ekspektasi tinggi terhadap kualitas lingkungan kerja.

Penelitian ini diperkuat oleh hasil studi sebelumnya Ghiffari (2022) dan Oley (2023). Di dalam studinya, Ghiffari menyebutkan jika beban kerja tinggi akan memperburuk persepsi negatif terhadap ketidakpastian karier, apalagi jika tidak dibersamai dengan komunikasi dan kejelasan struktur pengembangan sumber daya manusia dari perusahaan. Sedangkan oley menyoroti *job insecurity* tidak hanya berpengaruh sendiri, tetapi dapat memperkuat efek negatif dari beban kerja terhadap kesejahteraan psikologis karyawan. Penelitian ini memperkuat jika beban kerja dan *job insecurity* secara simultan memainkan peran penting dalam membentuk *turnover intention*, terkhusus dikalangan generasi Z. oleh sebab itu, perusahaan perlu memperhatikan keduanya secara seimbang antara mengelola tekanan kerja sekaligus membangun rasa aman dan kejelasan karir karyawan. Dengan pendekatan ini, organisasi tidak hanya akan mengurangi potensi turnover, namun juga dapat membangun budaya kerja yang nyaman dan sehat.

BAB V

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil studi yang dilaksanakan terkiat “Pengaruh Beban Kerja dan *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Generasi Z di Yogyakarta”, beberapa poin penting yang bisa ditarik beberapa simpulan seperti dibawah ini:

1. Beban kerja (X1) terhadap *turnover intention* (Y), dipengaruhi secara signifikan dan positif yang artinya semakin kuat tingkat beban kerja yang dirasa oleh gerenasi Z karyawan maka kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan juga akan semakin besar. Beban kerja yang tinggi bisa menyebabkan stress, kelelahan fisik juga mental serta menurunkan kepuasan kerja.
2. Job Insecurity (X2) juga mampu memengaruhi *turnover intention* (Y) secara signifikan. Job insecurity yang dirasakan dan kekhawatiran tentang prospek karir di masa depan telah terbukti menimbulkan keinginan yang tinggi pada karyawan untuk mencari bentuk pekerjaan lain yang dinilai lebih aman dan stabil.
3. Beban kerja serta *job insecurity* secara simultan bisa mempengaruhi *turnover intention* secara signifikan. Hal ini dibuktikan dengan nilai *Adjusted R Square* sejumlah 0,561 yang berarti kedua variabel bebas mampu menguraikan 56,1% variabel dependen *turnover intention*.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil studi serta simpulan yang sudah dilaksanakan, maka peneliti memberi rekomendasi saran seperti dibawah ini:

1. Bagi Penelitian Selanjutnya

Untuk studi berikutnya disarankan menambah variabel lain seperti kepuasan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, atau keseimbangan kerja untuk mendapatkan pengetahuan yang lebih komprehensif terkait beberapa faktor yang mempengaruhi *turnover intention*, serta menggunakan *metode mixed-method* agar diperoleh data yang lebih banyak.

2. Bagi Perusahaan

Manajemen perusahaan perlu menyeimbangkan beban kerja karyawan sesuai dengan kemampuan dan kapasitas kerja setiap karyawan. Karyawan mendapatkan manfaat dari struktur yang terkoordinasi dengan penugasan yang jelas sehingga setiap karyawan di bidangnya mengikuti jadwal yang sama. Waktu untuk pekerjaan asinkron pada proyek-proyek tunggal dapat diakomodasi, dan batas-batas dapat ditetapkan untuk beban kerja yang realistis. Dibutuhkannya upaya untuk menurunkan tingkat *job insecurity* di karyawan gen Z. Hal ini dapat dilaksanakan dengan cara komunikasi internal, keterbukaan informasi tentang karir kedepannya, serta pemberian kepastian terkait jenjang karier dan kontrak kerja. Kejelasan arah karier dapat menciptakan rasa aman dan meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi.

3. Bagi Mahasiswa/Keilmuan

Bagi mahasiswa yang akan menyusun tugas akhir dan tertarik meneliti topik yang sama, untuk menambah ragam variabel dalam studi selanjutnya, menggunakan metode mixed methods, memperluas cakupan lokasi dan sektor industri, dan mengkaji segmentasi usia pekerja.

Demikian kesimpulan dan saran ini di susun, semoga dapat menjadi masukan yang bermanfaat bagi perusahaan, akademisi, dan peneliti selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Bagas, S. (2023, Juli 10). Siapa sebenarnya generasi z? Ini penjelasannya. Dipetik Juli 05, 2024 dari kumparan.com: <https://kumparan.com/pengetahuan-umum/siapa-sebenarnya-generasi-z-ini-penjelasaannya-20lYPRqg55p>
- Kominfo. (2021, Januari 01). Angkatan kerja produktif melimpah. Dipetik Juli 03, 2024 Kominfo.go.id: <https://www.kominfo.go.id/content/detail/33004/angkatan-kerja-produktif-melimpah/0/artikel>
- Siaran pers BPS (2021, Januari 21). Hasil sensus penduduk 2020. Dipetik Juli 05, 2024 dari bps.go.id: <https://demakkab.bps.go.id/news/2021/01/21/67/hasil-sensus-penduduk-2020.html>
- Aprianti, K., & Yusuf, M. (2024). *Testing The Impact of Job Insecurity on The Dimensions of Role Ambiguity in Generation Z Workers*. *Jurnal TAMBORA*, 8(1), 25–29. <https://doi.org/10.36761/tambora.v8i1.3707>
- Kompasiana. (2024, Mei 07). 3 Jenis Alasan Gen Z *Resign* dari Tempat Kerja. Dipetik April 30, 2025 dari kompasiana.com: <https://www.kompasiana.com/mugniar/6639a197de948f0e980ea482/3-jenis-alasan-gen-z-resign-dari-tempat-kerja>
- Arya Rangga, M., & Fitria Hermiati, N. (2023). *The effect of work stress and job insecurity on turnover intention with job satisfaction as an intervening variable on Generation Z employees in Bekasi Regency*.

Management Studies and Entrepreneurship Journal, 4(3), 2990–3000.

<http://journal.yrpiipku.com/index.php/msej>

Athfalia, A. B., & Attiq, K. (2024). Analisis *Turnover Intention* Gen Z Ditinjau Dari *Job Insecurity* Dan *Work Overload*: Studi Pada Karyawan Generasi Z Di Kota Semarang. *Universal Journal of Science And Technology (UJOST)*, 3(1), 88–100.

Febriyanti, R., Marliani, S., Yuliawati, J., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., & Perjuangan, U. B. (2024). *The Effect Of Job Insecurity And Job Stress On Turnover Intention Of Outsourcing Employees At PT. Gokko Mirai Indonesia* Pengaruh *Job Insecurity* Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan *Outsourcing* Pada PT. Gokko Mirai Indonesia. 5(2), 5999–6010.

Gibran, S. K., & Suryani, I. (2019). Pengaruh *Work Overload* dan Intimidasi terhadap Kinerja Karyawan *account officer* PT. Bank Aceh Syariah. *Jurnal Manajemen Dan Inovasi*, 10(1), 22–35.

<http://www.jurnal.unsyiah.ac.id/JInoMan/article/view/14380>

Hermawan, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 173–180. <http://ejurnal.ubharajaya.ac.id/index.php/JKI>

Marzuqi, N. A. (2021). Pengaruh *Job Insecurity*, *Job Satisfaction* dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(4), 1393–1405. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n4.p1393-1405>

- Nahrisah, E., Murwani Muhar, A., Miraza, Z., Ramadani, F., & Bisnis, F. E. (2021). Dampak *Work Overload* Terhadap Stres Kerja dan *Turnover Intention* Dengan *Leadership Support* Sebagai Variabel Moderasi. *Jamek (Jurnal Akuntansi Manajemen Dan Keuangan)*, 01(03), 131–139.
- Novrandy, R. A., & Tanuwijaya, J. (2022). Pengaruh *Work-Family Conflict* dan *Work Engagement* terhadap *Task Performance* dan *Turnover Intention* Dengan Mediasi Supervisor Support. *Jmbi Unsrat*, 9(1), 414–430.
- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Comserva: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(03), 810–817. <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882>
- Priana S, D. S. (n.d.). Metode Penelitian Kuantitatif.
- Putri, M., Fauzi, A., Saputra, F., Danaya, B. P., & Puspitasari, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier, Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (*Literature Review Msdm*). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 5(2), 99–110. <https://dinastirev.org/https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Riania, P. A., & Nisa, P. C. (2022). Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi *Job Satisfaction*, *Affective Organizational Commitment*, dan *Work Engagement* Karyawan Pabrik yang Sudah Menikah. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan*

- Bisnis, 23(2), 44–62. <https://doi.org/10.29103/e-mabis.v23i2.858>
- Samsuni, Dan, T., Uin, K., & Banjarmasin, A. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(3), 187–193.
- Suhakim, A. I., & Badrianto, Y. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan *Transformasional*, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (Jebama)*, 1(2), 137–146. <https://doi.org/10.47709/jebma.v1i2.995>
- Susilo, J., & Satrya, I. G. B. H. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional Karyawan Kontrak. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3700. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p15>
- Wahyuni, Kusuma, K., Firdaus, V., & Andriani, D. (2023). Peran Kepemimpinan, *Job Insecurity*, dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(7), 2764–2777. <https://journalnusantara.com/index.php/JIM/article/view/1736>
- Waruwu, M. (2023). Pendekatan Penelitian Pendidikan: Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif dan Metode Penelitian Kombinasi (*Mixed Method*). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 2896–2910.
- Abunawas3, N. F. A. S. G. K. (2023). Konsep Umum Populasi Dan Sampel Dalam Penelitian. *Jurnal Kajian Islam Kontemporer*, 14(1), 15–31. <https://doi.org/10.21070/2017/978-979-3401-73-7>

- Ahmad Zidan Al Ghiffari, R. S. (2022). Pengaruh Job Insecurity dan Job Stress terhadap Turnover Intentions. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(8), 14–20. <https://doi.org/10.56304/s0040363622080021>
- Aprilita Tjoa, C. C., Trang, I., & Sumarauw, J. S. B. (2023). Analisis Pengaruh Keterikatan Kerja, Job Insecurity Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Cv. Kombos Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(3), 555–565. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i3.49360>
- Budiarti, R. W., & Prayetno, S. (2024). *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention di Instansi Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal Kota Jakarta Timur*. 2(4).
- Candra Susanto, P., Ulfah Arini, D., Yuntina, L., Panatap Soehaditama, J., & Nuraeni, N. (2024). Konsep Penelitian Kuantitatif: Populasi, Sampel, dan Analisis Data (Sebuah Tinjauan Pustaka). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.38035/jim.v3i1.504>
- Febriyanti, R., Marliani, S., Yuliawati, J., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., & Perjuangan, U. B. (2024). *The Effect Of Job Insecurity And Job Stress On Turnover Intention Of Outsourcing Employees At PT Gokko Mirai Indonesia* Pengaruh Job Insecurity Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan *Outsourcing* Pada PT Gokko Mirai Indonesia. 5(2), 5999–6010.
- Gea Nuansa Fitri, A. S. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir, Beban kerja, dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan Generasi z di Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal ekonomi akuntansi, manajemen*, 2(2), 91–107.

- Juleiqa, S. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja, *Job Insecurity*, dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan Industri Pengolahan Susu Kambing Etta Indotama. *Jurnal al husna*, 5(1), 16–27.
- Khaeruman, Irma Nurmala Dewi, N. A. M. N. (2024). Global *Human Resource Management*. *International journal of economy, education, and entrepreneurship*, 4(2), 548–557. <https://doi.org/10.4324/9781003034315-22>
- Kurnia Rizky, S. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Sumber Daya Manusia (SDM) Generasi Z di Provinsi D.I. Yogyakarta. *Jurnal Manajemen*, 2(3), 1–11.
- Lubis, n., & onsardi, o. (2021). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu (studi kasus karyawan produksi pt.bam bengkulu). (*jems*) *jurnal entrepreneur dan manajemen sains*, 2(2), 196–208. <https://doi.org/10.36085/jems.v2i2.1549>
- Luli, S. I., Wenas, R. S., Walangitan, M. D., Manajemen, J., Ekonomi, F., Luli, S. I., Wenas, R. S., & Walangitan, M. D. (2025). Pengaruh beban kerja , komitmen organisasi , retensi karyawan dan motivasi kerja terhadap keinginan pindah kerja (*turnover intention*) pada pt . Astra Daihatsu Martadinata Manado *the influence of workload , organizational commitment , employee retention*. 13(1), 429–441.
- Marzuqi, N. A. (2021). Pengaruh Job Insecurity, Job Satisfaction dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(4), 1393–1405. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n4.p1393-1405>

- Maulana, I., Septyarini, E., Ekonomi, F., Sarjanawiyata, U., & Yogyakarta, T. (2024). Pengaruh Job Insecurity, Job Stress dan Job Satisfaction Terhadap Turnover Intention. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 3819–3825. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Meylisa, R., Sitepu, B., & Santosa, A. (2025). Pengaruh Beban Kerja , Stress Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* Pada Mahasiswa Part Time di Yogyakarta. 9(2018), 6164–6170.
- Nilda Miftahul Janna. (2021). Konsep Uji Validitas dan Realibilitas dengan Spss. *Manajemen Bisnis*, 23(3), 1–12. <https://doi.org/10.1353/cal.2000.0135>
- Oley, S. M., Tewel, B., & Dotulong, L. O. . (2023). Pengaruh Job Stress, *Job Satisfaction* Dan *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* (Studi Kasus Pada Karyawan Manado Quality Hotel). *Jurnal emba : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(1), 666–677. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i1.46053>
- Pawestri, W., Nurwahyudi, M. R., & Alboneh, Z. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Locus of Control Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Super Dazzel Cabang Yogyakarta. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 2(2), 436–454. <https://doi.org/10.32477/jrabi.v2i2.477>
- Ruhyat, I. N., Hernita, S. J., Riduwan, A., & Ariyadi, I. E. (2021). Hernita et al. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 3(2), 149–156.
- Safina, Layla Azaria, D. A. (2024). Pengaruh *Job Insecurity* dan stress kerja terhadap Turnover Intention karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 304–310.

- Saputri, P., Hidayati, T., & Lestari, D. (2020). Pengaruh *job insecurity* terhadap stres kerja, kinerja, dan *turnover intention* karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 16(3), 235–259. <https://jurnal.feb.unila.ac.id/index.php/jbm/article/view/143>
- Syamsul, S. P. (2022). Pengaruh Job Insecurity dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Telkom Akses Gorontalo. *Journal of Technopreneurship on Economics and Business Review*, 4(1), 7–17. <https://doi.org/10.37195/jtebr.v4i1.89>
- Wibowo, F., Sosilowati, E., & Setiyawan, A. A. (2024). Fenomena *Turnover Intention* pada Generasi Z dalam Revolusi Industri 5.0. *Journal of Management and Digital Business*, 4(2), 313–325. <https://doi.org/10.53088/jmdb.v4i2.1120>
- Widana. (2020). Uji Persyaratan Analisis. Uji Persyaratan Analisis (Vol. 15, Issue 1). <https://core.ac.uk/download/pdf/196255896.pdf>

LAMPIRAN
KUISIONER PENELITIAN

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Salam Sejahtera untuk kita

Dengan Hormat,

Saya Akhmad Mubarak, mahasiswa Program Studi Bisnis Digital Universitas Islam Indonesia, sedang melakukan penelitian Tugas Akhir dengan judul: “Pengaruh Beban Kerja dan *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* Karyawan Generasi Zoomer di Yogyakarta”

Penelitian ini memiliki tujuan guna mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja dan ketidakamanan posisi karyawan terhadap niat karyawan generasi Z untuk berpindah kerja. Data yang anda berikan melalui kuisisioner ini akan digunakan murni untuk kepentingan akademik dan dijamin kerahasiaannya. Saya sangat menghargai ketersediaan dan waktu anda untuk mengisi kuisisioner penelitian ini dengan jujur dan sesuai kondisi sebenarnya.

Atas partisipasi dan bantuan anda, saya ucapkan terima kasih.

Panduan Pengisian:

1. Kuisisioner ini terdiri dari sejumlah pernyataan yang berkaitan dengan pengalaman dan persepsi kerja.
2. Baca setiap item pernyataan dengan baik.
3. Pilihlah pada salah satu jawaban yang paling sesuai dengan

kondisi pekerjaan dan pendapat pribadi.

4. Tidak ada jawaban benar ataupun salah, jawaban yang diberikan saudara/i harus sesuai dengan kondisi keadaan sebenarnya.
5. Semua data saudara/i akan dijaga kerahasiaannya dan tidak akan digunakan untuk tujuan selain penelitian.

Skala Penilaian:

Gunakan skala berikut untuk menilai setiap pernyataan:

- 1=Sangat tidak setuju
- 2=Tidak Setuju
- 3=Netral
- 4=Setuju
- 5=Sangat Setuju

Jawaban saudara/i dijamin aman dan rahasia

- Nama/Inisial : _____
- Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
- Usia : 21-22 23-24 25-26 >27
- Pendidikan Terakhir : D3 S1
- Lama Waktu Berkerja: 1 Tahun 2 tahun > 2 Tahun
- Bidang Pekerjaan : _____

PERNYATAAN KUISIONER

Berikut adalah daftar pertanyaan kuesioner yang dirancang untuk mengukur

beberapa variabel di dalam studi ini:

Variabel X1: Beban Kerja

Indikator 1: Volume Kerja

1. Saya mendapatkan banyak tugas dalam periode tertentu.
2. Beban Kerja saya sering melebihi batas waktu yang tersedia.

Indikator 2: Waktu penyelesaian

3. Saya sering merasa terburu-buru menyelesaikan pekerjaan.
4. Tugas saya menumpuk dalam waktu singkat.

Indikator 3: Kompleksitas tugas

5. Tugas yang diberikan cukup sulit untuk diselesaikan
6. Saya perlu memahami banyak hal baru untuk menyelesaikan tugas.

Indikator 4: Kelelahan fisik & mental

7. Setelah bekerja saya merasa lelah.
8. Pekerjaan saya membuat saya stres secara mental.

Variabel X2: *Job Insecurity*

Indikator 1: Ketidakamanan pekerjaan

9. Saya merasa pekerjaan saya mungkin saja terancam.
10. Saya merasa tidak aman dengan keberadaan saya disini.

Indikator 2: kekhawatiran PHK.

11. Saya khawatir perusahaan akan melakukan pemutusan hubungan kerja.
12. Saya takut akan kehilangan pekerjaan tanpa pemberitahuan.

Indikator 3: ketidakpastian karier

13. Saya tidak yakin bagaimana prospek karier saya kedepan.

14. Saya bingung dengan arah karier saya di perusahaan ini.

Indikator 4: perasaan kehilangan kontrol

15. Saya merasa tidak memiliki kendali terhadap masa depan pekerjaan saya.

16. Saya tidak dapat memprediksi keberlanjutan tugas saya.

Variabel Y: *Turnover Intention*

Indikator 1: Rencana pindah kerja

17. Saya berniat mencari pekerjaan lain dalam waktu dekat.

18. Saya sudah mempertimbangkan pindah ke perusahaan lain.

Indikator 2: keinginan berhenti

19. Saya ingin berhenti dari pekerjaan saya saat ini.

20. Saya akan mengajukan resign jika ada kesempatan.

Indikator 3: sering memikirkan resign

21. Saya sering memikirkan untuk mengundurkan diri.

22. Saya sering membayangkan meninggalkan pekerjaan ini.

Indikator 4: Orientasi alternatif karier

23. Saya aktif mencari informasi tentang pekerjaan baru.

24. Saya terbuka terhadap tawaran kerja dari tempat lain.

Lampiran File Tabulasi

No	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Lama Waktu Bekerja	Bidang Kerja	Kategori Bidang Kerja	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y	
1	Laki-Laki	21-22	S1	1 Tahun	Marketing	Pemasaran / Marketing	2	3	4	2	3	4	3	4	25	3	4	3	4	4	4	2	4	27	2	4	3	4	2	4	2	
2	Laki-Laki	21-22	S1	1 Tahun	Argensi Pemasaran	Pemasaran / Marketing	2	4	2	2	4	2	2	2	20	2	3	4	2	2	3	2	2	20	3	3	4	2	4	2	2	
3	Laki-Laki	23-24	S1	2 tahun	Accounting	Akuntansi / Keuangan	3	3	3	4	4	4	4	4	29	4	4	4	4	4	4	4	4	32	2	4	2	4	3	3	3	
4	Perempuan	25-26	S1	1 Tahun	Retail	Lainnya	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	
5	Perempuan	23-24	S1	1 Tahun	marketing	Pemasaran / Marketing	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	4	5	4	5	4	4	
6	Perempuan	23-24	S1	1 Tahun	Digital marketer	Teknologi Informasi	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	3	3	3	3	4	4	3	4	27	4	4	4	3	4	4	4
7	Laki-Laki	25-26	S1	>2 tahun	Logistik	Logistik / Operasional	4	4	4	5	5	5	5	5	37	3	3	3	3	4	4	2	3	25	4	4	4	4	4	4	4	
8	Perempuan	25-26	D3	1 Tahun	Marketing	Pemasaran / Marketing	3	4	4	3	4	4	4	4	30	4	4	4	3	4	4	2	4	29	4	4	4	4	4	3	4	
9	Laki-Laki	23-24	S1	2 tahun	Akuntan	Akuntansi / Keuangan	5	4	5	5	5	5	5	5	39	4	4	5	4	5	4	5	4	35	4	4	4	4	4	4	4	
10	Laki-Laki	25-26	S1	2 tahun	Retail	Lainnya	5	4	4	5	5	5	5	4	37	5	5	5	4	4	4	4	4	35	4	4	4	5	5	5	5	
11	Laki-Laki	23-24	S1	1 Tahun	Digital Marketing	Pemasaran / Marketing	3	4	4	4	4	3	4	3	4	30	4	4	4	3	4	4	4	31	4	4	4	4	5	5	5	
12	Laki-Laki	21-22	S1	1 Tahun	Legal	Hukum	3	3	3	4	3	4	3	4	27	4	3	4	4	4	4	4	3	30	4	5	4	5	4	3	4	
13	Laki-Laki	21-22	S1	1 Tahun	accounting	Akuntansi / Keuangan	4	5	5	5	4	5	5	5	38	5	5	4	4	5	5	5	5	38	5	5	5	5	5	5	5	
14	Perempuan	25-26	S1	1 Tahun	Kasir	Lainnya	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	5	4	4	4	4	4	33	4	4	5	5	5	5	5	
15	Laki-Laki	23-24	S1	1 Tahun	karyawan perusahaan limba b3	Wirasaha / Jasa	4	5	4	5	5	5	5	5	38	4	4	4	5	5	5	5	5	37	5	5	5	4	5	5	5	
16	Laki-Laki	23-24	S1	2 tahun	Marketing	Pemasaran / Marketing	2	2	2	2	2	2	2	2	16	3	3	3	3	3	3	3	3	24	4	3	4	4	4	4	2	
17	Perempuan	23-24	S1	1 Tahun	Sales Supervisor	Pemasaran / Marketing	2	3	3	2	3	3	3	3	22	5	3	5	3	4	4	4	4	32	3	3	5	3	4	3	3	
18	Laki-Laki	21-22	S1	1 Tahun	Wirasaha	Wirasaha / Jasa	2	4	3	4	3	3	3	3	25	3	3	5	3	4	4	4	4	30	4	3	4	3	3	3	3	
19	Laki-Laki	25-26	S1	2 tahun	Mineral Mining	Lainnya	2	2	3	3	3	3	2	3	21	3	3	5	3	4	4	4	4	30	3	3	5	3	3	3	3	
20	Laki-Laki	25-26	S1	1 Tahun	Finance	Akuntansi / Keuangan	3	4	3	2	3	3	5	3	26	3	3	5	3	4	4	4	4	30	4	2	5	3	2	3	3	
21	Perempuan	25-26	S1	>2 tahun	KEUANGAN	Akuntansi / Keuangan	3	4	3	4	3	4	3	5	29	3	3	3	3	4	4	5	5	30	4	3	4	3	2	3	3	
22	Laki-Laki	23-24	D3	1 Tahun	Bisnis	Lainnya	2	3	2	3	3	4	3	4	24	3	3	2	3	3	4	3	4	25	3	2	3	3	2	3	3	
23	Perempuan	21-22	S1	1 Tahun	akuntan	Akuntansi / Keuangan	5	3	3	5	4	5	5	4	34	3	3	5	3	4	5	4	5	32	4	2	5	3	4	3	3	
24	Perempuan	23-24	S1	>2 tahun	Telemarketing	Pemasaran / Marketing	3	5	3	4	3	5	3	2	28	4	3	5	3	4	3	3	2	27	3	2	4	3	5	3	3	
25	Perempuan	21-22	S1	1 Tahun	Keuangan	Akuntansi / Keuangan	3	3	3	5	3	4	2	4	27	4	3	3	3	3	3	3	3	26	4	3	5	3	2	3	3	
26	Perempuan	>27	D3	1 Tahun	vendor	Lainnya	3	3	2	3	2	4	3	2	22	5	4	5	3	4	3	4	4	32	4	5	5	4	3	3	3	
27	Laki-Laki	21-22	S1	2 tahun	Lingkungan	Lainnya	4	5	3	3	2	5	3	2	27	5	3	5	3	4	3	3	4	30	3	5	5	3	3	3	3	
28	Perempuan	21-22	S1	1 Tahun	Administrasi	Administrasi / Sekretariat	3	2	5	3	2	5	3	5	28	5	3	5	3	4	3	3	5	31	4	2	5	3	3	3	3	
29	Perempuan	21-22	S1	>2 tahun	Retail	Lainnya	2	2	5	5	2	4	3	2	25	2	2	5	3	2	4	4	2	24	2	3	5	2	3	2	2	
30	Laki-Laki	23-24	S1	1 Tahun	It	Teknologi Informasi	5	2	2	5	2	5	2	2	25	2	2	5	3	4	3	4	2	25	4	3	5	2	3	2	2	
31	Perempuan	21-22	S1	>2 tahun	Marketing	Pemasaran / Marketing	2	5	5	5	2	5	2	5	31	2	2	5	3	4	3	5	2	26	2	2	5	2	3	2	2	
32	Perempuan	21-22	S1	1 Tahun	Marketing Communication	Pemasaran / Marketing	2	5	4	5	3	5	2	2	28	2	2	3	2	4	3	4	4	24	2	3	5	2	3	2	2	
33	Perempuan	21-22	S1	1 Tahun	Marketing	Pemasaran / Marketing	3	3	3	3	4	2	3	2	24	3	3	3	2	3	3	4	3	24	3	3	3	3	3	3	2	
34	Perempuan	23-24	S1	1 Tahun	Karyawan	Lainnya	3	3	3	3	5	4	5	4	30	3	3	3	2	4	3	2	4	24	3	3	3	3	3	5	5	
35	Perempuan	23-24	S1	1 Tahun	Customer service	Pemasaran / Marketing	2	4	4	5	3	4	3	3	28	3	4	4	2	4	3	2	3	25	4	4	5	4	3	3	3	
36	Perempuan	21-22	S1	1 Tahun	Marketing	Pemasaran / Marketing	2	5	5	5	5	5	2	2	31	3	3	5	2	5	3	2	3	26	2	5	5	3	3	3	3	
37	Perempuan	23-24	S1	1 Tahun	Digital Marketing	Pemasaran / Marketing	4	2	4	3	3	4	3	4	27	3	3	3	2	4	4	5	3	27	4	4	5	3	3	5	5	
38	Perempuan	23-24	S1	2 tahun	finance	Akuntansi / Keuangan	3	3	3	5	3	3	2	2	24	3	3	3	2	4	3	4	3	25	3	3	5	3	3	2	2	
39	Laki-Laki	23-24	S1	1 Tahun	Akuntansi	Akuntansi / Keuangan	5	3	4	3	2	4	2	4	27	5	3	3	2	4	4	5	4	30	2	2	5	3	3	2	2	
40	Perempuan	21-22	S1	1 Tahun	Industri Manufacture	Lainnya	4	3	4	2	2	5	2	4	26	5	3	3	2	4	5	5	4	31	2	3	5	3	2	2	2	
41	Perempuan	23-24	S1	>2 tahun	Staf notaris	Hukum	4	3	4	2	3	5	2	2	25	4	3	3	5	3	5	4	4	31	3	3	5	3	5	2	2	
42	Perempuan	21-22	S1	1 Tahun	Marketing jasa	Pemasaran / Marketing	4	3	4	5	4	4	2	3	29	4	4	3	2	3	4	4	4	28	3	4	5	2	2	2	2	
43	Perempuan	23-24	S1	1 Tahun	Akuntansi	Akuntansi / Keuangan	4	3	4	4	2	4	3	3	27	2	4	2	2	3	3	4	3	23	3	3	4	2	4	3	3	
44	Perempuan	25-26	S1	2 tahun	akuntan	Akuntansi / Keuangan	4	4	4	3	4	4	4	4	31	3	4	3	3	4	4	4	4	29	4	2	3	3	4	4	4	
45	Perempuan	23-24	D3	>2 tahun	Manufaktur	Manufaktur / Produksi	4	4	4	4	2	5	3	5	31	3	4	5	3	4	5	4	4	32	3	2	4	4	2	3	3	
46	Perempuan	23-24	S1	1 Tahun	HR	SDM / HRD	4	3	4	5	3	4	3	5	31	3	4	5	5	4	4	4	4	33	3	2	5	3	3	3	3	
47	Perempuan	23-24	S1	1 Tahun	Kesehatan	Kesehatan	5	5	4	5	4	5	3	5	36	3	5	3	3	3	5	4	4	30	3	3	3	4	3	3	3	
48	Perempuan	21-22	S1	>2 tahun	media	Media / Kreatif / Komunikasi	4	2	4	5	3	5	4	3	30	3	4	5	3	4	5	4	5	33	4	3	3	3	5	4	4	
49	Perempuan	>27	S1	>2 tahun	Pengacara	Hukum	4	2	4	5	4	5	2	3	29	3	2	3	3	3	2	4	5	25	2	4	5	2	5	4	4	
50	Perempuan	25-26	S1	>2 tahun	Spesialis Pajak	Akuntansi / Keuangan	4	4	5	4	3	5	5	3	33	3	4	5	3	3	2	5	3	28	3	5	4	3	3	5	5	

51	Perempuan	25-26	S1	2 tahun	Telemarketing	Pemasaran / Marketing	5	4	5	5	3	5	5	2	34	5	4	5	5	3	2	5	2	31	2	5	5	3	3	5
52	Perempuan	25-26	S1	>2 tahun	Koordinator Pengembangan	Teknologi Informasi	4	4	4	5	3	5	3	4	32	5	4	5	3	2	2	5	4	30	2	4	5	3	3	3
53	Perempuan	21-22	S1	1 Tahun	Pegawai Developer Software	Teknologi Informasi	4	4	3	5	4	4	3	2	29	5	4	3	2	2	4	5	2	27	2	3	5	2	3	3
54	Perempuan	23-24	D3	2 tahun	Pegawai Restoran	Pariwisata / Hospitality	5	5	5	5	5	5	3	5	38	5	5	3	2	5	5	5	3	33	3	3	5	2	2	3
55	Perempuan	25-26	S1	2 tahun	Staf Keuangan	Akuntansi / Keuangan	4	2	2	4	3	4	3	3	25	2	3	2	2	3	4	4	3	23	3	4	4	3	4	3
56	Perempuan	25-26	S1	>2 tahun	Jurnalis	Lainnya	4	2	3	4	4	4	3	3	27	2	3	3	2	4	4	4	3	25	3	2	4	3	4	3
57	Perempuan	>27	S1	>2 tahun	Pegawai Travel Agent	Lainnya	4	2	2	5	5	5	3	5	31	3	3	5	2	5	5	4	5	32	4	4	2	3	3	3
58	Perempuan	25-26	S1	2 tahun	Teknisi Server Perusahaan	Teknologi Informasi	5	2	5	5	5	5	5	5	37	2	3	3	3	3	3	5	5	27	5	3	2	3	5	5
59	Laki-Laki	>27	S1	>2 tahun	Operator Forklift	Manufaktur / Produksi	4	5	4	4	5	4	4	4	34	2	2	2	2	4	3	4	4	25	5	4	4	3	2	4
60	Laki-Laki	23-24	S1	2 tahun	Koordinator SDM	SDM / HRD	4	5	5	5	3	4	3	3	32	3	2	2	3	3	4	5	4	26	3	2	5	3	2	3
61	Laki-Laki	21-22	D3	1 Tahun	Barista	Pariwisata / Hospitality	5	5	4	5	5	5	5	5	39	5	5	3	3	2	5	2	2	27	5	4	5	3	2	5
62	Laki-Laki	23-24	S1	2 tahun	Admin Data Entry	Teknologi Informasi	4	2	3	5	4	5	5	5	33	4	4	3	5	2	5	5	4	32	3	3	5	3	5	3
63	Laki-Laki	25-26	S1	2 tahun	Procurement Officer	Lainnya	5	3	5	5	4	5	3	3	33	4	5	5	3	2	5	2	3	29	3	5	5	3	3	3
64	Laki-Laki	25-26	S1	2 tahun	Pengawas Kualitas Produk	Teknologi Informasi	5	3	5	5	3	4	3	3	32	3	5	5	3	3	5	2	3	29	5	2	5	3	3	3
65	Laki-Laki	25-26	S1	>2 tahun	Pelayan restoran	Pariwisata / Hospitality	4	4	4	5	3	4	2	3	29	3	3	2	3	2	4	5	3	25	4	3	5	3	3	2
66	Laki-Laki	25-26	S1	>2 tahun	HRD	SDM / HRD	5	5	5	5	3	5	2	3	33	3	5	5	3	2	2	3	4	27	5	3	5	3	3	2
67	Laki-Laki	25-26	S1	>2 tahun	Petugas Pengembangan Bisnis	Teknologi Informasi	5	5	5	5	3	5	2	5	35	3	5	2	3	2	2	5	5	27	2	3	5	3	3	2
68	Laki-Laki	25-26	S1	>2 tahun	Teknisi Jaringan Internet	Teknologi Informasi	4	4	4	3	3	4	2	2	26	3	4	2	2	2	4	3	2	22	3	2	3	4	4	2
69	Perempuan	21-22	D3	1 Tahun	Pengembang Aplikasi Web	Teknologi Informasi	5	2	3	4	3	4	4	4	29	3	4	3	4	2	4	4	4	28	2	3	4	3	4	4
70	Perempuan	21-22	D3	1 Tahun	HRD	SDM / HRD	4	2	4	5	2	4	4	3	28	3	3	4	2	2	4	4	3	25	3	4	5	4	3	4
71	Perempuan	21-22	D3	1 Tahun	Manajer Proyek	Logistik / Operasional	4	5	4	5	2	5	4	3	32	3	5	2	2	2	5	4	3	26	2	4	5	4	3	4
72	Perempuan	21-22	D3	1 Tahun	Purchasing Staff	Logistik / Operasional	4	3	4	5	3	4	3	3	29	3	2	4	2	4	4	4	3	26	4	2	3	3	4	3
73	Perempuan	23-24	S1	2 tahun	Staf Pembelian	Lainnya	4	2	3	5	3	4	4	4	29	3	2	3	2	2	4	4	4	24	3	3	2	4	4	4
74	Perempuan	21-22	S1	1 Tahun	humas	Lainnya	5	2	4	5	3	4	5	2	30	3	5	4	2	3	4	5	2	28	3	4	3	3	3	5
75	Laki-Laki	21-22	S1	2 tahun	Wiraswasta	Lainnya	4	4	3	5	3	4	4	3	30	3	2	3	3	2	4	4	2	23	3	3	3	4	2	4
76	Perempuan	21-22	D3	1 Tahun	Staf Kepegawaian	SDM / HRD	3	5	2	5	3	5	5	4	32	3	5	5	2	3	5	5	2	30	3	5	3	3	5	5
77	Perempuan	23-24	S1	2 tahun	Akuntan	Akuntansi / Keuangan	4	5	2	4	5	5	4	4	33	2	5	4	3	3	5	4	4	30	3	4	4	3	2	4
78	Perempuan	25-26	S1	2 tahun	Teknisi Jaringan	Teknologi Informasi	4	2	3	4	5	4	3	3	28	2	4	4	3	3	4	4	2	26	2	3	4	2	2	3
79	Perempuan	25-26	S1	>2 tahun	Koordinator Pengendalian Kualitas	Teknologi Informasi	4	3	3	4	4	4	4	3	29	2	3	3	3	3	4	4	3	25	4	3	4	2	2	4
80	Perempuan	21-22	D3	1 Tahun	Pengawas Gudang	Manufaktur / Produksi	4	2	3	5	2	4	4	3	27	2	4	3	3	3	4	4	3	26	4	3	5	2	2	4
81	Laki-Laki	21-22	D3	1 Tahun	Staf Hukum	Hukum	3	3	3	3	2	4	3	2	23	2	3	3	3	3	4	3	2	23	3	3	3	3	3	3
82	Laki-Laki	25-26	S1	>2 tahun	Staf Teknologi Informasi	Teknologi Informasi	5	3	3	5	3	5	4	3	31	2	3	3	3	3	2	4	3	23	3	3	5	2	3	4
83	Laki-Laki	23-24	S1	2 tahun	Arsitek	Teknologi Informasi	5	4	2	3	3	5	4	4	30	5	2	2	3	3	5	4	4	28	4	2	3	2	3	4
84	Laki-Laki	25-26	S1	2 tahun	Analisis Data	Teknologi Informasi	4	5	3	2	3	3	5	4	29	5	2	4	3	2	3	5	4	28	2	4	4	2	3	5
85	Laki-Laki	>27	S1	>2 tahun	Manajer Proyek	Logistik / Operasional	4	2	3	3	5	4	4	4	29	5	4	4	3	2	4	4	4	30	4	2	4	2	3	4
86	Laki-Laki	25-26	S1	2 tahun	Admin HRIS	SDM / HRD	5	5	3	3	2	4	3	3	28	3	3	3	3	2	4	4	3	25	5	3	4	2	4	3
87	Laki-Laki	25-26	S1	>2 tahun	Admin	Administrasi / Sekretariat	4	3	4	3	3	4	3	4	28	3	4	4	3	4	4	4	4	30	4	4	4	2	3	3
88	Laki-Laki	25-26	S1	2 tahun	Ahli kuliner	Lainnya	5	5	4	5	2	4	2	3	30	3	5	4	3	4	4	4	4	31	3	4	5	3	3	4
89	Laki-Laki	25-26	S1	2 tahun	Supervisor Administrasi Kantor	Administrasi / Sekretariat	5	5	5	5	5	5	3	5	38	3	5	5	3	2	5	5	5	33	3	5	5	2	3	3
90	Laki-Laki	25-26	S1	2 tahun	Pegawai Developer Perumahan	Teknologi Informasi	5	2	2	4	4	4	3	2	26	3	2	4	3	4	4	5	5	30	2	4	4	3	3	3
91	Laki-Laki	21-22	D3	1 Tahun	Marketing Executive	Pemasaran / Marketing	5	5	2	4	4	5	2	2	29	3	5	5	3	4	5	4	5	34	3	5	4	2	2	4
92	Laki-Laki	23-24	S1	2 tahun	Sales Executive	Pemasaran / Marketing	4	3	3	4	4	4	2	3	27	3	4	3	3	4	4	4	4	29	4	3	4	2	4	2
93	Perempuan	25-26	S1	2 tahun	Akuntan	Akuntansi / Keuangan	5	2	5	5	4	5	2	3	31	4	5	5	3	4	5	5	4	35	2	3	5	2	5	2
94	Perempuan	23-24	S1	>2 tahun	Digital Marketing	Pemasaran / Marketing	4	5	2	5	4	4	2	3	29	2	5	3	2	2	4	4	4	26	2	3	5	2	4	2
95	Laki-Laki	23-24	S1	1 Tahun	Hukum	Hukum	4	2	3	4	4	4	4	3	28	4	4	3	2	2	4	4	3	26	4	3	4	2	3	4
96	Laki-Laki	21-22	D3	1 Tahun	Supervisor Produksi	Manufaktur / Produksi	4	4	4	5	4	4	2	4	31	2	4	4	2	2	4	4	4	26	2	3	5	2	4	2
97	Laki-Laki	>27	S1	>2 tahun	Insinyur Big Data	Teknologi Informasi	5	5	3	5	4	4	4	4	34	2	5	3	2	2	4	4	4	26	2	3	5	3	4	4
98	Laki-Laki	25-26	S1	2 tahun	Social Media Specialist	Media / Kreatif / Komunikasi	4	4	4	5	4	4	4	2	31	2	3	4	2	2	4	4	4	25	4	4	5	3	3	3
99	Laki-Laki	23-24	S1	2 tahun	Auditor Eksternal	Akuntansi / Keuangan	4	4	4	4	4	4	4	3	31	2	3	4	2	2	4	4	3	24	3	5	2	3	3	3
100	Laki-Laki	23-24	S1	2 tahun	Eksekutif Penjualan	Pemasaran / Marketing	4	5	3	4	4	4	5	2	31	2	5	3	2	2	4	5	4	27	2	3	2	3	4	5

101	Perempuan	23-24	S1	2 tahun	Konsultan bisnis	Wirusaha / Jasa	4	5	5	5	4	5	2	4	34	2	5	5	3	2	5	5	4	31	5	5	5	3	5	2
102	Laki-Laki	25-26	S1	2 tahun	Staf Pembayaran	Akuntansi / Keuangan	4	4	4	4	2	3	2	2	25	2	4	3	3	3	4	4	2	25	4	4	4	3	4	4
103	Perempuan	21-22	S1	1 Tahun	promas	Pemasaran / Marketing	3	3	3	5	2	3	2	3	24	2	3	3	3	3	4	4	3	25	3	3	4	3	4	4
104	Perempuan	21-22	D3	1 Tahun	Staf Administrasi	Administrasi / Sekretariat	4	4	4	5	3	3	3	3	29	2	3	3	3	3	4	5	3	26	4	4	5	3	4	3
105	Perempuan	>27	D3	>2 tahun	Manajer operasional	Logistik / Operasional	5	3	4	4	3	3	4	3	29	3	3	3	4	4	4	4	3	28	3	4	4	3	4	4
106	Perempuan	25-26	S1	2 tahun	Eksekutif Pemasaran	Pemasaran / Marketing	4	4	3	5	3	3	3	3	28	3	3	3	3	3	4	4	3	26	3	3	5	3	4	3
107	Perempuan	25-26	S1	2 tahun	Pengawas Lapangan	Manufaktur / Produksi	4	4	4	5	5	5	3	3	33	3	3	3	3	5	5	4	5	31	4	4	5	2	5	3
108	Perempuan	25-26	S1	2 tahun	Spesialis Hubungan Karyawan	Lainnya	4	4	3	3	3	3	2	3	25	3	3	3	3	4	4	4	3	27	4	3	3	2	5	4
109	Perempuan	25-26	S1	>2 tahun	Pengawas Produksi	Manufaktur / Produksi	5	4	4	5	4	3	3	5	33	3	3	4	3	4	5	4	3	29	4	4	5	2	5	3
110	Perempuan	25-26	S1	2 tahun	Koordinator Proyek	Logistik / Operasional	4	4	4	5	5	5	4	5	36	3	3	4	3	5	4	4	4	30	5	4	5	3	5	4
111	Perempuan	25-26	S1	2 tahun	Akuntan	Akuntansi / Keuangan	4	4	4	2	2	2	2	4	24	4	3	4	3	4	4	4	4	30	4	4	4	3	4	2
112	Laki-Laki	>27	S1	>2 tahun	Pengembang Perangkat Lunak	Teknologi Informasi	4	5	5	5	3	2	4	5	33	5	5	5	4	4	4	4	5	36	5	5	5	3	4	4
113	Perempuan	25-26	S1	2 tahun	Staf Sumber Daya Manusia	Lainnya	4	5	3	5	3	5	2	3	30	4	5	4	4	3	5	5	3	33	5	2	3	3	5	2
114	Perempuan	23-24	S1	2 tahun	Pengelola Infrastruktur Data	Teknologi Informasi	5	4	3	5	3	2	5	2	29	5	4	4	2	3	3	5	4	30	2	3	3	3	4	5
115	Perempuan	23-24	S1	2 tahun	Editor Konten Digital	Teknologi Informasi	4	4	2	5	3	3	4	3	28	3	4	4	2	3	3	4	3	26	2	3	2	3	4	4
116	Perempuan	21-22	D3	1 Tahun	Teknisi Jaringan	Teknologi Informasi	4	2	2	4	4	4	2	3	25	3	2	4	2	3	4	4	4	26	2	3	4	3	4	2
117	Perempuan	25-26	S1	2 tahun	Editor video	Teknologi Informasi	4	4	4	5	5	5	5	5	37	3	3	3	3	4	4	2	3	25	4	4	4	4	4	4
118	Perempuan	25-26	S1	2 tahun	Pegawai Konsultan Properti	Wirusaha / Jasa	3	4	4	3	4	4	4	4	30	4	4	4	3	4	4	2	4	29	4	4	4	4	3	4
119	Perempuan	25-26	S1	>2 tahun	Akuntan	Akuntansi / Keuangan	5	4	5	5	5	5	5	5	39	4	4	5	4	5	4	5	4	35	4	4	4	4	4	4
120	Perempuan	25-26	S1	2 tahun	Spesialis Inovasi Teknologi	Lainnya	5	4	4	5	5	5	5	4	37	5	5	5	4	4	4	4	4	35	4	4	4	5	5	5
121	Perempuan	>27	S1	>2 tahun	Petugas Entri Data	Teknologi Informasi	3	4	4	4	4	4	3	4	30	4	4	4	3	4	4	4	4	31	4	4	4	4	5	5
122	Perempuan	>27	S1	>2 tahun	Manajer Customer Service	Pemasaran / Marketing	3	3	3	4	3	4	3	4	27	4	3	4	4	4	4	4	3	30	4	5	4	4	3	4
123	Perempuan	25-26	S1	>2 tahun	Manajer Produk	Lainnya	4	5	5	5	4	5	5	5	38	5	5	4	4	5	5	5	5	38	5	5	5	5	5	5
124	Laki-Laki	21-22	D3	1 Tahun	Staf Teknologi Informasi	Teknologi Informasi	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	5	4	4	4	4	33	4	4	5	5	5	5
125	Laki-Laki	23-24	S1	2 tahun	Operator Mesin Produksi	Manufaktur / Produksi	4	5	4	5	5	5	5	5	38	4	4	4	5	5	5	5	5	37	5	5	5	4	5	5
126	Laki-Laki	25-26	S1	>2 tahun	Manajer Logistik	Logistik / Operasional	2	2	2	2	2	2	2	2	16	3	3	3	3	3	3	3	3	24	4	3	4	4	4	2
127	Laki-Laki	25-26	S1	>2 tahun	Manajer Keuangan	Akuntansi / Keuangan	2	3	3	2	3	3	3	3	22	5	3	5	3	4	4	4	4	32	3	3	5	3	4	3
128	Laki-Laki	>27	S1	>2 tahun	Manajer Keuangan	Akuntansi / Keuangan	3	3	2	2	2	2	3	3	20	3	2	2	3	4	3	2	2	21	2	3	3	3	3	4
129	Laki-Laki	>27	S1	>2 tahun	Spesialis Data Entry	Teknologi Informasi	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	5	5	5	5	5
130	Laki-Laki	25-26	S1	>2 tahun	Asisten Manajer Operasional	Logistik / Operasional	2	3	3	4	4	4	3	4	27	4	3	3	3	3	2	2	23	2	3	3	3	2	3	
131	Laki-Laki	23-24	S1	2 tahun	Pegawai Kantor Pajak	Akuntansi / Keuangan	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5
132	Laki-Laki	>27	S1	>2 tahun	Pengelola Brand	Pemasaran / Marketing	4	4	5	4	4	3	4	4	32	4	3	4	2	4	3	2	3	25	4	3	3	3	3	4
133	Laki-Laki	23-24	S1	2 tahun	Akuntan	Akuntansi / Keuangan	4	4	4	5	5	4	4	4	34	5	4	5	4	5	4	4	4	35	5	5	5	4	4	4
134	Laki-Laki	21-22	D3	1 Tahun	Project Manager	Lainnya	4	4	4	5	3	4	4	4	32	4	3	5	5	5	5	4	4	35	5	5	5	5	5	5
135	Laki-Laki	25-26	S1	>2 tahun	Freelance Writer	Teknologi Informasi	4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	5	4	4	4	4	4	4	34	4	4	4	4	4	4
136	Laki-Laki	>27	S1	>2 tahun	Staff Customer Experience	Pemasaran / Marketing	4	3	3	4	4	4	4	4	30	4	4	3	4	4	3	3	3	28	3	4	4	4	3	4
137	Laki-Laki	21-22	S1	1 Tahun	Analisis Pasar	Lainnya	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	3	31	4	3	4	4	4	4	
138	Laki-Laki	23-24	S1	2 tahun	Akuntan	Akuntansi / Keuangan	4	4	3	5	3	4	4	5	32	2	2	4	2	4	3	2	3	22	3	4	3	2	3	4
139	Laki-Laki	23-24	S1	2 tahun	Akuntan	Akuntansi / Keuangan	4	4	4	4	4	4	4	5	33	3	3	3	3	2	5	4	5	28	2	2	2	2	2	2
140	Perempuan	23-24	S1	1 Tahun	Accounting	Akuntansi / Keuangan	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	2	5	5	5	5	5	5	37	5	5	5	5	5	5
141	Laki-Laki	23-24	S1	2 tahun	Software Engineer	Teknologi Informasi	3	3	3	5	4	4	4	4	30	4	5	4	5	5	2	2	3	30	2	3	3	4	3	3
142	Laki-Laki	25-26	S1	2 tahun	Desainer UI/UX	Media / Kreatif / Komunikasi	3	3	2	2	2	2	3	3	20	3	2	2	3	4	3	2	2	21	2	3	3	3	3	4
143	Laki-Laki	>27	S1	>2 tahun	Staf Riset Pasar	Lainnya	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	2
144	Laki-Laki	21-22	D3	1 Tahun	Kepala Bidang	Lainnya	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	5	4	4	4	4	33	4	4	4	4	4	4	
145	Laki-Laki	21-22	D3	1 Tahun	Asisten Manajer Keuangan	Akuntansi / Keuangan	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	4	5	5	5	5	5	5	38	5	5	5	4	4	5
146	Laki-Laki	25-26	S1	2 tahun	HR Recruiter	Teknologi Informasi	4	5	5	5	5	5	5	5	39	4	4	4	4	5	5	4	4	34	4	5	5	4	4	5
147	Laki-Laki	>27	S1	>2 tahun	Layanan Pelanggan	Lainnya	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5
148	Laki-Laki	25-26	S1	2 tahun	Asisten Peneliti Produk	Teknologi Informasi	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5
149	Laki-Laki	25-26	S1	>2 tahun	Pegawai Finance Leasing	Akuntansi / Keuangan	4	4	4	4	4	4	4	5	33	5	5	5	4	4	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4
150	Laki-Laki	23-24	S1	2 tahun	Admin Properti	Administrasi / Sekretariat	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5

201	Perempuan	25-26	S1	>2 tahun	Staf Gudang	Logistik / Operasional	2	4	3	4	3	3	3	3	25	3	3	5	3	4	4	4	4	30	4	3	4	3	3	3	3	
202	Perempuan	>27	S1	>2 tahun	Ahli Teknologi Informasi	Teknologi Informasi	2	2	3	3	3	2	3	21	3	3	5	3	4	4	4	4	4	30	3	3	5	3	3	3	3	
203	Perempuan	>27	S1	>2 tahun	Pengendali Mutu	Lainnya	3	4	3	2	3	3	5	3	26	3	3	5	3	4	4	4	4	30	4	2	5	3	2	3	3	
204	Perempuan	>27	S1	>2 tahun	Desainer Grafis	Media / Kreatif / Komunikasi	3	4	3	4	3	4	3	5	29	3	3	3	3	4	4	5	5	30	4	3	4	3	2	3	5	
205	Perempuan	21-22	D3	1 Tahun	Supervisor HRD	SDM / HRD	2	3	2	3	3	4	3	4	24	3	3	2	3	3	4	3	4	25	3	2	3	3	2	3	4	
206	Laki-Laki	>27	S1	>2 tahun	Manajer HRD	SDM / HRD	5	3	3	5	4	5	5	4	34	3	3	5	3	4	5	4	5	32	4	2	5	3	4	3	5	
207	Laki-Laki	23-24	D3	2 tahun	Admin	Administrasi / Sekretariat	3	5	3	4	3	5	3	2	28	4	3	5	3	4	3	3	2	27	3	2	4	3	5	3	2	
208	Perempuan	25-26	S1	>2 tahun	Manajer Operasional	Logistik / Operasional	3	3	3	5	3	4	2	4	27	4	3	3	3	3	3	3	4	26	4	3	5	3	2	3	4	
209	Laki-Laki	>27	S1	>2 tahun	Koordinator Pengembangan TI	Teknologi Informasi	3	3	2	3	2	4	3	2	22	5	4	5	3	4	3	4	4	32	4	5	5	4	3	3	3	
210	Laki-Laki	23-24	S1	2 tahun	Staff Ekspedisi Barang	Logistik / Operasional	4	5	3	2	5	3	2	27	5	3	5	3	4	3	3	4	30	3	5	5	3	3	3	4		
211	Laki-Laki	>27	S1	>2 tahun	Supervisor Produksi	Manufaktur / Produksi	3	2	5	3	2	5	3	5	28	5	3	5	3	4	3	3	5	31	4	2	5	3	3	3	5	
212	Laki-Laki	>27	S1	>2 tahun	Bartender	Lainnya	2	2	5	5	2	4	3	2	25	2	2	5	3	2	4	4	2	24	2	3	5	2	3	2	2	
213	Laki-Laki	>27	S1	>2 tahun	Akuntan	Akuntansi / Keuangan	5	2	2	5	2	5	2	2	25	2	2	5	3	4	3	4	2	25	4	3	5	2	3	2	2	
214	Perempuan	21-22	S1	1 Tahun	pemasaran	Pemasaran / Marketing	2	5	5	5	2	5	2	5	31	2	2	5	3	4	3	5	2	26	2	2	5	2	3	2	5	
215	Laki-Laki	>27	S1	>2 tahun	Quality Control	Teknologi Informasi	2	5	4	5	3	5	2	2	28	2	2	3	2	4	3	4	4	24	2	3	5	2	3	2	2	
216	Laki-Laki	>27	S1	>2 tahun	Pengetes perangkat lunak	Lainnya	3	3	3	3	3	4	2	3	24	3	3	3	2	3	3	4	3	24	3	3	3	3	3	2	3	
217	Laki-Laki	>27	S1	>2 tahun	Ahli Teknologi Informasi	Teknologi Informasi	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	5	4	4	4	4	4	33	4	4	5	5	5	5	5	
218	Perempuan	>27	S1	>2 tahun	Pengembang web	Teknologi Informasi	4	5	4	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	37	5	5	5	4	5	5	4	
219	Perempuan	>27	S1	>2 tahun	Peneliti Keuangan	Akuntansi / Keuangan	2	2	2	2	2	2	2	2	16	3	3	3	3	3	3	3	3	24	4	3	4	4	4	2	4	
220	Laki-Laki	>27	S1	>2 tahun	HRD Officer	SDM / HRD	2	3	3	2	3	3	3	3	22	5	3	5	3	4	4	4	4	32	3	3	5	3	4	3	3	
221	Perempuan	25-26	S1	>2 tahun	Teknisi Komputer	Teknologi Informasi	2	4	3	4	3	3	3	3	25	3	3	5	3	4	4	4	4	30	4	3	4	3	3	3	3	
222	Perempuan	25-26	S1	>2 tahun	Manajer pemasaran	Pemasaran / Marketing	2	2	3	3	3	3	2	3	21	3	3	5	3	4	4	4	4	30	3	3	5	3	3	3	3	
223	Perempuan	25-26	S1	>2 tahun	Customer Service	Pemasaran / Marketing	3	4	3	2	3	3	5	3	26	3	3	5	3	4	4	4	4	30	4	2	5	3	2	3	3	
224	Perempuan	25-26	S1	2 tahun	Analisis Bisnis TI	Lainnya	3	4	3	4	3	4	3	5	29	3	3	3	3	4	4	5	5	30	4	3	4	3	2	3	5	
225	Laki-Laki	>27	S1	>2 tahun	Akuntan	Akuntansi / Keuangan	2	3	2	3	3	4	3	4	24	3	3	2	3	3	4	3	4	25	3	2	3	3	2	3	4	
226	Perempuan	23-24	D3	2 tahun	Teknisi Laboratorium	Teknologi Informasi	5	3	3	5	4	5	5	4	34	3	3	5	3	4	5	4	5	32	4	2	5	3	4	3	5	
227	Laki-Laki	25-26	S1	>2 tahun	Sales Representative	Pemasaran / Marketing	3	5	3	4	3	5	3	2	28	4	3	5	3	4	3	3	2	27	3	2	4	3	5	3	2	
228	Perempuan	25-26	S1	>2 tahun	Pengelola Sistem ERP	Akuntansi / Keuangan	3	3	3	5	3	4	2	4	27	4	3	3	3	3	3	3	4	26	4	3	5	3	2	3	4	
229	Laki-Laki	>27	S1	>2 tahun	Koordinator Akuntansi	Akuntansi / Keuangan	3	3	2	3	2	4	3	2	22	5	4	5	3	4	3	4	4	32	4	5	5	4	3	3	3	
230	Perempuan	23-24	S1	2 tahun	Jasa Pendidikan Non Formal	Pendidikan / Pelatihan	4	5	3	3	2	5	3	2	27	5	3	5	3	4	3	3	4	30	3	5	5	3	3	3	4	
231	Laki-Laki	>27	S1	>2 tahun	Data Entry	Teknologi Informasi	3	2	5	3	2	5	3	5	28	5	3	5	3	4	3	3	5	31	4	2	5	3	3	3	5	
232	Laki-Laki	>27	S1	>2 tahun	Marketing	Pemasaran / Marketing	2	2	5	5	2	4	3	2	25	2	2	5	3	2	4	4	2	24	2	3	5	2	3	2	2	
233	Perempuan	25-26	S1	2 tahun	Pengembang Cloud	Teknologi Informasi	5	2	2	5	2	5	2	2	25	2	2	5	3	4	3	4	2	25	4	3	5	2	3	2	2	
234	Perempuan	>27	S1	>2 tahun	Staf Keuangan	Akuntansi / Keuangan	2	5	5	5	2	5	2	5	31	2	2	5	3	4	3	5	2	26	2	2	5	2	3	2	5	
235	Perempuan	23-24	S1	2 tahun	Data Entry	Teknologi Informasi	2	5	4	5	3	5	2	2	28	2	2	3	2	4	3	4	4	24	2	3	5	2	3	2	2	
236	Laki-Laki	25-26	S1	2 tahun	Pegawai Bank	Lainnya	3	3	3	3	3	4	2	3	24	3	3	3	2	3	3	4	3	24	3	3	3	3	3	2	3	
237	Perempuan	21-22	D3	1 Tahun	Video Editor	Teknologi Informasi	3	3	3	3	5	4	5	4	30	3	3	3	2	4	3	2	4	24	3	3	3	3	3	5	4	
238	Perempuan	>27	S1	>2 tahun	Asisten Manajer	Lainnya	2	4	4	5	3	4	3	3	28	3	4	4	2	4	3	2	3	25	4	4	5	4	3	3	5	
239	Laki-Laki	25-26	S1	2 tahun	Auditor	Akuntansi / Keuangan	2	5	5	5	5	5	2	2	31	3	3	5	5	2	5	3	2	3	26	2	4	5	3	3	3	5
240	Perempuan	>27	S1	>2 tahun	Analisis Risiko Keuangan	Akuntansi / Keuangan	4	2	4	3	3	4	3	4	27	3	3	3	2	4	4	5	3	27	4	4	5	3	3	5	5	
241	Laki-Laki	>27	S1	>2 tahun	Staf Operasional	Logistik / Operasional	3	3	3	5	3	3	2	2	24	3	3	3	2	4	3	4	3	25	3	3	5	3	3	2	2	
242	Laki-Laki	25-26	S1	>2 tahun	Pegawai Eksekutif Akun	Pemasaran / Marketing	5	3	4	3	2	4	2	4	27	5	3	3	2	4	4	5	4	30	2	2	5	3	3	2	4	
243	Perempuan	>27	S1	2 tahun	Spesialis Media Sosial	Media / Kreatif / Komunikasi	4	3	4	2	2	5	2	4	26	5	3	3	2	4	5	5	4	30	2	2	3	5	3	2	4	
244	Perempuan	25-26	S1	>2 tahun	Karyawan Administratif	Administrasi / Sekretariat	4	3	4	2	3	5	2	2	25	4	3	3	5	3	5	4	4	31	3	3	5	3	5	2	2	
245	Laki-Laki	>27	S1	>2 tahun	Teknisi komputer	Teknologi Informasi	4	3	4	5	4	4	2	3	29	4	4	3	2	3	4	4	4	28	3	4	5	2	2	2	3	
246	Laki-Laki	>27	S1	>2 tahun	Admin Keuangan	Akuntansi / Keuangan	4	3	4	4	2	4	3	3	27	2	4	2	2	3	3	4	4	3	23	3	3	4	2	4	3	3
247	Laki-Laki	>27	S1	>2 tahun	Data Entry	Teknologi Informasi	4	4	4	3	4	4	4	4	31	3	4	3	3	4	4	4	4	29	4	2	3	3	4	4	4	
248	Perempuan	25-26	S1	>2 tahun	Akuntan	Akuntansi / Keuangan	4	4	4	4	2	5	3	5	31	3	4	5	3	4	5	4	4	32	3	2	4	4	2	3	5	
249	Perempuan	>27	S1	>2 tahun	Manajer Pemasaran	Pemasaran / Marketing	4	3	4	5	3	4	3	5	31	3	4	5	5	4	4	4	4	33	3	2	5	3	3	3	5	
250	Laki-Laki	>27	S1	>2 tahun	Pemasar	Pemasaran / Marketing	2	3	4	2	3	4	3	4	25	3	4	3	3	4	4	2	4	27	2	4	3	4	2	4	3	

251	Perempuan	25-26	S1	2 tahun	Staff Kepegawaian	SDM / HRD	2	4	2	2	4	2	2	2	20	2	3	4	2	2	3	2	2	20	3	3	4	2	4	2	
252	Perempuan	>27	S1	>2 tahun	Admin Perkantoran	Administrasi / Sekretariat	3	3	3	4	4	4	4	4	29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	2	4	2	4	3	3
253	Perempuan	>27	S1	>2 tahun	Pegawai Konsultan Keuangan	Akuntansi / Keuangan	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5
254	Perempuan	25-26	S1	1 Tahun	Supra Fashion Yk	Lainnya	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	4	5	4	4	4	
255	Perempuan	>27	S1	>2 tahun	Staf Keuangan & Akuntansi	Akuntansi / Keuangan	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	3	3	3	4	4	3	4	27	4	4	4	3	4	4	
256	Laki-Laki	>27	S1	>2 tahun	Pengelola Pelatihan	Pendidikan / Pelatihan	4	4	4	5	5	5	5	5	37	3	3	3	3	4	4	2	3	25	4	4	4	4	4	4	
257	Perempuan	>27	S1	>2 tahun	Staff Administrasi	Administrasi / Sekretariat	3	4	4	3	4	4	4	4	30	4	4	4	3	4	4	2	4	29	4	4	4	4	3	4	
258	Perempuan	21-22	D3	1 Tahun	Technical Support	Lainnya	5	4	5	5	5	5	5	5	39	4	4	5	4	5	4	5	4	35	4	4	4	4	4	4	
259	Laki-Laki	23-24	D3	2 tahun	Staf Administrasi	Administrasi / Sekretariat	5	4	4	5	5	5	5	4	37	5	5	5	4	4	4	4	4	35	4	4	4	5	5	5	
260	Laki-Laki	23-24	S1	2 tahun	Resepsionis	Parivisata / Hospitality	3	4	4	4	4	4	3	4	30	4	4	4	3	4	4	4	4	31	4	4	4	4	5	5	
261	Laki-Laki	21-22	S1	1 Tahun	Pengelola Talent	Lainnya	3	3	3	4	3	4	3	4	27	4	3	4	4	4	4	4	3	30	4	5	4	4	3	4	
262	Perempuan	23-24	S1	2 tahun	Staff Konten Digital	Teknologi Informasi	4	5	5	5	4	5	5	5	38	5	5	4	4	5	5	5	5	38	4	3	4	4	4	2	
263	Perempuan	25-26	S1	2 tahun	Karyawan Bank	Lainnya	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	5	4	4	4	4	4	33	4	4	5	5	5	5	
264	Perempuan	23-24	S1	2 tahun	Petugas Logistik	Logistik / Operasional	4	5	4	5	5	5	5	5	38	4	4	4	5	5	5	5	5	37	5	5	5	4	5	5	
265	Laki-Laki	>27	S1	>2 tahun	Staf Penjualan	Pemasaran / Marketing	2	2	2	2	2	2	2	2	16	3	3	3	3	3	3	3	3	24	4	3	4	4	4	2	
266	Perempuan	25-26	S1	>2 tahun	Staf Customer Service	Pemasaran / Marketing	2	3	3	2	3	3	3	3	22	5	3	5	3	4	4	4	4	32	3	3	5	3	4	3	
267	Laki-Laki	>27	S1	>2 tahun	Data Analyst	Teknologi Informasi	2	4	3	4	3	3	3	3	25	3	3	5	3	4	4	4	4	30	4	3	4	3	3	3	
268	Perempuan	21-22	D3	1 Tahun	Staf Keuangan	Akuntansi / Keuangan	2	2	3	3	3	3	2	3	21	3	3	5	3	4	4	4	4	30	3	3	5	3	3	3	
269	Laki-Laki	>27	S1	>2 tahun	Spesialis Digital Branding	Pemasaran / Marketing	3	4	3	2	3	3	5	3	26	3	3	5	3	4	4	4	4	30	4	2	5	3	2	3	
270	Laki-Laki	>27	S1	>2 tahun	Analisis Kebijakan	Lainnya	3	4	3	4	3	4	3	5	29	3	3	3	3	4	4	5	5	30	4	3	4	3	2	3	
271	Perempuan	23-24	S1	2 tahun	Digital Marketing Specialist	Pemasaran / Marketing	2	3	2	3	3	4	3	4	24	3	3	2	3	3	4	3	4	25	3	2	3	3	2	3	
272	Perempuan	25-26	S1	2 tahun	Admin	Administrasi / Sekretariat	5	3	5	4	5	5	4	34	3	3	5	3	4	5	4	5	32	4	2	5	3	4	3		
273	Perempuan	23-24	S1	2 tahun	Staff Perizinan Usaha	Wirausaha / Jasa	3	5	3	4	3	5	3	2	28	4	3	5	3	4	3	3	2	27	3	2	4	3	5	3	
274	Perempuan	>27	S1	>2 tahun	Operator Produksi	Manufaktur / Produksi	3	3	3	5	3	4	2	4	27	4	3	3	3	3	3	3	4	26	4	3	5	3	2	3	
275	Perempuan	25-26	S1	2 tahun	Petugas Pengembangan Bisnis	Teknologi Informasi	3	3	2	3	2	4	3	2	22	5	4	5	3	4	3	4	4	32	4	5	5	4	3	3	
276	Perempuan	>27	S1	>2 tahun	Jasa	Wirausaha / Jasa	4	5	3	3	2	5	3	2	27	5	3	5	3	4	3	3	4	30	3	5	5	3	3	3	
277	Perempuan	>27	S1	>2 tahun	Pengusaha	Wirausaha / Jasa	3	2	5	3	2	5	3	5	28	5	3	5	3	4	3	3	5	31	4	2	5	3	3	3	
278	Laki-Laki	>27	S1	>2 tahun	Media, kreatif	kreatif	2	2	5	5	2	4	3	2	25	2	2	5	3	2	4	4	2	24	2	3	5	2	3	2	
279	Laki-Laki	25-26	S1	>2 tahun	Pengembang Sistem	Teknologi Informasi	5	2	2	5	2	5	2	2	25	2	2	5	3	4	3	4	2	25	4	3	5	2	3	2	
280	Laki-Laki	21-22	D3	1 Tahun	Koordinator Lapangan	Lainnya	2	5	5	5	2	5	2	5	31	2	2	5	3	4	3	5	2	26	2	2	5	2	3	2	
281	Laki-Laki	23-24	S1	2 tahun	Staf Pemasaran Digital	Pemasaran / Marketing	2	5	4	5	3	5	2	2	28	2	2	3	2	4	3	4	4	24	2	3	5	2	3	2	
282	Laki-Laki	25-26	S1	>2 tahun	Staf Operasional	Logistik / Operasional	3	3	3	3	3	4	2	3	24	3	3	3	2	3	3	4	3	24	3	3	3	3	3	2	
283	Laki-Laki	>27	S1	>2 tahun	Event Organizer	Lainnya	3	3	3	3	5	4	5	4	30	3	3	3	2	4	3	2	4	24	3	3	3	3	3	5	
284	Laki-Laki	>27	S1	>2 tahun	Teknisi Servis Elektronik	Teknologi Informasi	2	4	4	5	3	4	3	3	28	3	4	4	2	4	3	2	3	25	4	4	5	4	3	3	
285	Laki-Laki	25-26	S1	>2 tahun	Pengelola Manajemen Kinerja	Lainnya	2	5	5	5	5	5	2	2	31	3	3	5	2	5	3	2	3	26	2	5	5	3	3	3	
286	Laki-Laki	>27	S1	>2 tahun	Petugas Pajak	Akuntansi / Keuangan	4	2	4	3	3	4	3	4	27	3	3	3	2	4	4	5	3	27	4	4	5	3	3	5	
287	Laki-Laki	>27	S1	>2 tahun	Staff Business Intelligence	Lainnya	3	3	3	5	3	3	2	2	24	3	3	3	2	4	3	4	3	25	3	3	5	3	3	2	
288	Laki-Laki	>27	S1	>2 tahun	Customer Relations Officer	Pemasaran / Marketing	5	3	4	3	2	4	2	4	27	5	3	3	2	4	4	5	4	30	2	2	5	3	3	2	
289	Laki-Laki	>27	S1	>2 tahun	Admin Akuntansi Perusahaan	Akuntansi / Keuangan	4	3	4	2	2	5	2	4	26	5	3	3	2	4	5	5	4	31	2	3	5	3	2	2	
290	Laki-Laki	21-22	D3	1 Tahun	Pegawai Perusahaan Asuransi	Wirausaha / Jasa	4	3	4	2	3	5	2	2	25	4	3	3	5	3	5	4	4	31	3	3	5	3	5	2	
291	Laki-Laki	25-26	S1	>2 tahun	Admin Support Perusahaan	Administrasi / Sekretariat	4	3	4	5	4	4	2	3	29	4	4	3	2	3	4	4	4	28	3	4	5	2	2	2	
292	Laki-Laki	21-22	S1	>2 tahun	Keuangan	Akuntansi / Keuangan	4	3	4	4	2	4	3	3	27	2	4	2	2	3	3	4	4	23	5	5	5	5	5	5	
293	Laki-Laki	>27	S1	>2 tahun	Analisis Pasar	Lainnya	4	4	4	3	4	4	4	4	31	3	4	3	3	4	4	4	4	29	5	5	5	5	5	5	
294	Laki-Laki	>27	S1	>2 tahun	Akuntan	Akuntansi / Keuangan	4	4	4	4	2	5	3	5	31	3	4	5	3	4	5	4	4	32	3	2	4	4	2	3	
295	Laki-Laki	>27	S1	>2 tahun	Staff Warehouse	Logistik / Operasional	4	3	4	5	3	4	3	5	31	3	4	5	5	4	4	4	4	33	3	2	5	3	3	3	
296	Laki-Laki	>27	S1	>2 tahun	Software Engineer	Teknologi Informasi	2	3	4	2	3	4	3	4	25	3	4	3	3	4	4	2	4	27	2	4	3	4	2	4	
297	Laki-Laki	>27	S1	>2 tahun	Asisten Supervisor Produksi	Manufaktur / Produksi	2	4	2	2	4	2	2	2	20	2	3	4	2	2	3	2	2	20	3	3	4	2	4	2	
298	Laki-Laki	>27	S1	>2 tahun	Teknisi IT Support	Teknologi Informasi	3	3	3	4	4	4	4	4	29	4	4	4	4	4	4	4	4	32	2	4	2	4	3	3	
299	Laki-Laki	>27	S1	>2 tahun	Ahli cloud computing	Teknologi Informasi	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5
300	Laki-Laki	>27	S1	>2 tahun	Staf IT Developer	Teknologi Informasi	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	4	5	4	4	4	

301	Laki-Laki	>27	S1	>2 tahun	Penjamin Mutu	Lainnya	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	3	3	3	4	4	3	4	27	4	4	4	3	4	4
302	Laki-Laki	>27	S1	>2 tahun	Content Creator	Lainnya	4	4	4	5	5	5	5	5	5	37	3	3	3	3	4	4	4	2	3	25	4	4	4	4	4	4
303	Laki-Laki	>27	S1	>2 tahun	Akuntan	Akuntansi / Keuangan	3	4	4	3	4	4	4	4	30	4	4	4	3	4	4	2	4	29	4	4	4	4	3	4	4	
304	Laki-Laki	>27	S1	2 tahun	Koordinator Bidang	Lainnya	5	4	5	5	5	5	5	5	39	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	35	4	4	4	4	4	4
305	Laki-Laki	25-26	S1	>2 tahun	Pegawai Tata Usaha	Administrasi / Sekretariat	5	4	4	5	5	5	5	4	37	5	5	5	4	4	4	4	4	4	35	4	4	4	5	5	5	
306	Laki-Laki	>27	S1	>2 tahun	Desainer Grafis	Media / Kreatif / Komunikasi	3	4	4	4	4	4	3	4	30	4	4	4	3	4	4	4	4	4	31	4	4	4	4	5	5	
307	Laki-Laki	>27	S1	>2 tahun	Pegawai Negeri Sipil	Lainnya	3	3	3	4	3	4	3	4	27	4	3	4	4	4	4	4	4	3	30	4	5	4	4	3	4	4
308	Laki-Laki	25-26	S1	2 tahun	Penulis Konten	Media / Kreatif / Komunikasi	4	5	5	5	4	5	5	5	38	5	5	4	4	5	5	5	5	38	5	5	5	5	5	5	5	
309	Laki-Laki	>27	S1	>2 tahun	Staff Pengelola Aset Perusahaan	Wirusaha / Jasa	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	5	4	4	4	4	4	33	4	4	5	5	5	5	5	
310	Laki-Laki	>27	S1	>2 tahun	Pemandu Wisata	Pariwisata / Hospitality	4	5	4	5	5	5	5	5	38	4	4	4	5	5	5	5	5	37	5	5	5	4	5	5	5	
311	Perempuan	25-26	S1	2 tahun	Konsultan bisnis	Wirusaha / Jasa	2	2	2	2	2	2	2	2	16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	4	3	4	4	4	2	
312	Perempuan	25-26	S1	>2 tahun	Staf Pembayaran	Akuntansi / Keuangan	2	3	3	2	3	3	3	3	22	5	3	5	3	4	4	4	4	32	3	3	5	3	4	3	3	
313	Laki-Laki	23-24	S1	1 Tahun	Manufaktur	Manufaktur / Produksi	2	4	3	4	3	3	3	3	25	3	3	5	3	4	4	4	30	4	3	4	3	3	3	3		
314	Perempuan	23-24	S1	1 Tahun	Human Resource	SDM / HRD	2	2	3	3	3	3	2	3	21	3	3	5	3	4	4	4	30	3	3	5	3	3	3	3		
315	Perempuan	25-26	S1	1 Tahun	Pengajar	Pendidikan / Pelatihan	3	4	3	2	3	3	5	3	26	3	3	5	3	4	4	4	30	4	2	5	3	2	3	3		
316	Laki-Laki	23-24	S1	2 tahun	Pendidikan	Pendidikan / Pelatihan	3	4	3	4	3	4	3	5	29	3	3	3	3	4	4	5	30	4	3	4	3	2	3	3		
317	Perempuan	25-26	S1	1 Tahun	Guru Freelance	Pendidikan / Pelatihan	2	3	2	3	3	4	3	4	24	3	3	2	3	3	4	3	4	25	3	2	3	3	2	3	3	
318	Perempuan	23-24	S1	2 tahun	accounting	Akuntansi / Keuangan	5	3	3	5	4	5	5	4	34	3	3	5	3	4	5	4	5	32	4	2	5	3	4	3	3	
319	Perempuan	>27	S1	>2 tahun	HR	SDM / HRD	3	5	3	4	3	5	3	2	28	4	3	5	3	4	3	3	2	27	3	2	4	3	5	3		
320	Perempuan	25-26	S1	>2 tahun	Accounting	Akuntansi / Keuangan	3	3	3	5	3	4	2	4	27	4	3	3	3	3	3	3	4	26	4	3	5	3	2	3	3	
321	Perempuan	25-26	S1	1 Tahun	Komunikasi	Media / Kreatif / Komunikasi	3	3	2	3	2	4	3	2	22	5	4	5	3	4	3	4	4	32	4	5	5	4	3	3	3	