

**PERAN *JOB INSECURITY* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA
KARYAWAN GEN Z DENGAN *WORK ENGAGEMENT* SEBAGAI
VARIABEL MEDIATOR**

Skripsi

**Diajukan guna memenuhi sebagian syarat
Untuk memperoleh derajat Sarjana Psikologi
Universitas Lambung Mangkurat**



Oleh

Muhammad Nur Ali Akbar

2210914310024

**JURUSAN PSIKOLOGI
FAKULTAS KEDOKTERAN DAN ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS LAMBUNG MANGKURAT
April, 2026**

Skripsi

**PERAN *JOB INSECURITY* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA
KARYAWAN GEN Z DENGAN *WORK ENGAGEMENT* SEBAGAI VARIABEL
MEDIATOR**

dipersiapkan dan disusun oleh

Muhammad Nur Ali Akbar

telah dipertahankan di depan dewan penguji
pada tanggal 15 April 2026

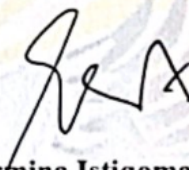
Susunan Dewan Penguji

Pembimbing Utama

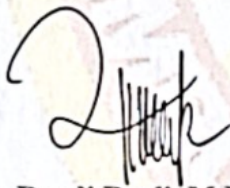
Anggota Dewan Penguji Lain



**Prof. Laila Refiana Said, S.Psi., M.Si.,
Ph.D., CMA**
NIP. 197009132005012003
Pembimbing Pendamping



Dr. Ermina Istiqomah, M.Si., Psikolog
NIP. 197009192005012002



Dr. Rusdi Rusli, M.Psi., Psikolog
NIP. 198711242014041001



Dr. Muhammad Abdan Shadiqi, S.Psi., M.Si
NIP. 199102232019031008

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi



Dr. Silvia Kristanti Tri Febriana, M.Psi., Psikolog
NIP. 198302172008122001
Ketua Jurusan Psikologi

HALAMAN PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Banjarbaru, 15 April 2026



Muhammad Nur Ali Akbar
NIM. 2210914310024

ABSTRAK

PERAN *JOB INSECURITY* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN GEN Z DENGAN *WORK ENGAGEMENT* SEBAGAI VARIABEL MEDIATOR

Muhammad Nur Ali Akbar

Karyawan Gen Z membawa perspektif baru di perusahaan dan akan mendominasi perusahaan di Indonesia pada tahun 2025 dengan jumlah mencapai 77%, salah satu isu terkait Gen Z yaitu tingginya *turnover intention*. Penelitian menganalisis apakah terdapat peran atau tidak antara *job insecurity* pada *turnover intention* karyawan Gen Z dengan *work engagement* sebagai variabel mediator. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain penelitian menggunakan *cross sectional*. Penentuan sampel penelitian menggunakan *non probability sampling* dengan jenis *purposive sampling* dengan karakteristik karyawan Gen Z dan lama masa kerja minimal 1 tahun. Alat ukur yang digunakan *Job Insecurity Scale-8*, *Utrecht Work Engagement Scale-9*, dan *Expanded Multidimensional Turnover Intention Scale* yang telah melalui proses adaptasi dan penyesuaian aitem. Responden penelitian berjumlah 395 responden di Indonesia (n=395). Analisis data menggunakan *Macro Hayes Process* untuk menguji peran mediasi *work engagement*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job insecurity* berperan positif pada *turnover intention*, sedangkan *work engagement* tidak berperan signifikan sebagai variabel mediasi antara *job insecurity* dan *turnover intention* ($\beta = -0.0455$; BootLLCI=-0.2647; BootULCI = 0.1419) yang berarti semakin tinggi *job insecurity* karyawan Gen Z, maka semakin tinggi *turnover intention* meskipun terdapat *work engagement* didalamnya. Penelitian menemukan bahwa *work engagement* bukan menjadi salah satu faktor tingginya *job insecurity* dan *turnover intention*.

Kata Kunci: Karyawan Gen Z, *Job Insecurity*, *Work Engagement*, *Turnover Intention*

ABSTRACT

THE ROLE OF JOB INSECURITY IN TURNOVER INTENTION AMONG GEN Z EMPLOYEES: THE MEDIATING ROLE OF WORK ENGAGEMENT

Muhammad Nur Ali Akbar

Gen Z employees bring new perspectives to organizations and have been projected to dominate Indonesia's workforce by 2025, reaching 77% of the total population. However, high turnover intention remains a key issue among this group. This study examines the role of job insecurity in turnover intention among Gen Z employees, with work engagement as a mediating variable. A quantitative cross-sectional design was employed. The sample consisted of 395 Gen Z employees in Indonesia with a minimum of one year of work experience, selected using purposive sampling. Data were collected using the Job Insecurity Scale (JIS-8), Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9), and Expanded Multidimensional Turnover Intention Scale (EMTIS), all of which were adapted for this study. Mediation analysis was conducted using Hayes' PROCESS Macro. Results indicate that job insecurity has a significant positive relationship with turnover intention. However, work engagement does not significantly mediate the relationship between job insecurity and turnover intention ($\beta = -0.0455$, 95% CI [-0.2647, 0.1419]). These findings suggest that the higher the job insecurity among Gen Z employees, the higher their turnover intention, regardless of employees' level of work engagement. Therefore, it can be concluded that work engagement does not function as a mediating mechanism in this relationship.

Keywords: Gen Z Employees, Job Insecurity, Work Engagement, Turnover Intention

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Peran *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Gen Z Dengan *Work Engagement* Sebagai Variabel Mediator”. Skripsi ini disusun guna memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh derajat Sarjana Psikologi di Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Ilmu Kesehatan Universitas Lambung Mangkurat. Selama proses penyusunan skripsi ini tentunya tidak lepas dari dukungan, bimbingan serta bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu melalui tulisan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar besarnya kepada:

1. Dekan Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Universitas Lambung Mangkurat, Bapak Prof. Dr. dr. Syamsul Arifin, M.Pd., FISPH., FISCAM atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan kepada penulis untuk menyelesaikan penelitian ini.
2. Ketua jurusan Psikologi Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Universitas Lambung Mangkurat, Ibu Silvia Kristanti Tri Febriana, M.Psi., Psikolog yang memberikan kesempatan dan izin dalam penelitian ini.
3. Dosen pembimbing utama, Ibu Prof. Laila Refiana Said, S.Psi., M.Si., Ph.D dan dosen pembimbing pendamping Bapak Dr. Rusdi Rusli, M.Psi., Psikolog atas bimbingan, bantuan, saran serta dukungan yang diberikan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan penulisan skripsi ini dengan baik.

4. Dosen penguji utama Ibu Dr. Ermina Istiqomah, M.Si., Psikolog dan dosen penguji pendamping Bapak Dr. Muhammad Abdan Shadiqi, S.Psi., M.Si yang telah memberikan saran serta arahan agar penyusunan skripsi ini menjadi lebih baik.
5. Dosen pembimbing akademik Ibu Dr. Neka Erlyani, M.Psi., Psikolog dan seluruh dosen Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Universitas Lambung Mangkurat atas ilmu yang telah diberikan selama penulis menempuh masa perkuliahan.
6. Kedua orang tua penulis, Kaka Yun dan Kaka Neng yang selalu memberikan dukungan, pengertian serta doa yang tidak pernah putus kepada penulis dari awal masa pendidikan sampai selesainya skripsi ini dan semoga sehat selalu.
7. Rekan sepayung skripsi, Amad. Terimakasih sudah mau menjadi rekan sepayung, yang selama pengerjaan skripsi saling memberi bantuan dan memberi dukungan agar bisa menyelesaikan skripsi ini, semoga sukses selalu.
8. Rekan, teman-teman, sahabat, dan pasangan yang selalu setia memberikan dukungan, bantuan, motivasi, dan semangat untuk penulis selama proses penelitian dan penyusunan skripsi ini.
9. Seluruh teman-teman seperjuangan dan seangkatan 2022 yang telah kebersamai sejak awal perkuliahan dan bantuan selama proses penelitian dan penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini, baik dari segi penyusunan maupun dari tata bahasa yang penulis gunakan. Besar harapan penulis agar naskah skripsi dan hasil yang ada dalam skripsi ini dapat bermanfaat bagi orang lain, terutama dalam bidang Psikologi. Penulis juga mengharapkan adanya saran serta kritik yang positif dari para pembaca sehingga dapat dijadikan acuan untuk perbaikan penelitian dimasa yang akan datang.

Banjarbaru, 15 April 2026

Muhammad Nur Ali Akbar

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.4.1 Manfaat Teoritis	8
1.4.2 Manfaat Praktis	8
1.5 Signifikansi dan Keunikan Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1 <i>Turnover Intention</i>	12
2.1.1 Definisi <i>Turnover Intention</i>	12
2.1.2 Dimensi <i>Turnover Intention</i>	13
2.1.3 Faktor-faktor <i>Turnover Intention</i>	15
2.2 <i>Job Insecurity</i>	17
2.2.1 Definisi <i>Job Insecurity</i>	17
2.2.2 Dimensi <i>Job Insecurity</i>	18
2.2.3 Sebab dan Akibat <i>Job Insecurity</i>	20

2.2.3.6	Komitmen organisasi dan kepercayaan menurun.....	21
2.3	<i>Work Engagement</i>	22
2.3.1	Definisi <i>Work Engagement</i>	22
2.3.2	Aspek-Aspek <i>Work Engagement</i>	22
2.3.3	Faktor-faktor <i>Work Engagement</i>	24
2.4	Generasi Z	25
2.4.1	Definisi Generasi Z	25
2.5	Peran <i>Job Insecurity</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Dengan <i>Work Engagement</i> Sebagai Variabel Mediator	27
2.6	Landasan Teori	29
2.7	Hipotesis.....	30
2.7.1	Hipotesis Mayor.....	30
2.7.2	Hipotesis Minor.....	31
BAB III METODE PENELITIAN		32
3.1	Rancangan Penelitian	32
3.2	Identifikasi, Konseptualisasi, dan Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	33
3.2.1	Identifikasi Variabel Penelitian	33
3.2.2	Definisi Konseptual dan Operasional Variabel Penelitian	33
3.3	Subjek dan Tempat Penelitian	35
3.3.1	Generasi Z	37
3.3.2	Pengalaman Kerja Minimal 1 Tahun.....	37
3.4	Teknik Pengumpulan Data	38
3.4.1	Instrumen Penelitian.....	38
3.4.2	Adaptasi Alat Ukur.....	41
3.4.3	Pelaksanaan Uji Coba	43
3.4.4	Seleksi Aitem, Validitas dan Reliabilitas	44

3.5	Analisis Data	49
3.5.1	Uji Asumsi Dasar	49
3.5.2	Uji Hipotesis.....	50
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		52
4.1	Gambaran Subjek Penelitian	52
4.2	Pelaksanaan Penelitian	54
4.3	Hasil Penelitian	56
4.3.1	Deskripsi Data Penelitian.....	56
4.3.2	Hasil Analisis Data Penelitian.....	61
4.4	Pembahasan.....	65
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		79
5.1	Kesimpulan	79
5.2	Saran.....	80
5.2.1	Bagi Karyawan Generasi Z	80
5.2.2	Bagi Perusahaan	81
5.2.3	Bagi Peneliti Selanjutnya	81
DAFTAR PUSTAKA.....		83
LAMPIRAN.....		92

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Blueprint Skala Turnover Intention.....	39
Tabel 3.2 Blueprint Skala Job Insecurity	40
Tabel 3.3 Blueprint Skala Work Engagement	41
Tabel 3.4 Hasil Corrected Item-Total Correlation Skala Job Insecurity	45
Tabel 3.5 Hasil Corrected Item-Total Correlation Skala Work Engagement.....	45
Tabel 3.6 Hasil Corrected Item-Total Correlation Skala Turnover Intention.....	46
Tabel 3.7 Hasil Cronbach Alpha Skala Job Insecurity	48
Tabel 3.8 Hasil Cronbach Alpha Skala Work Engagement.....	48
Tabel 3.9 Hasil Cronbach Alpha Skala Turnover Intention	49
Tabel 4.1 Rincian Gambaran Subjek Penelitian.....	53
Tabel 4.2 Rumus Perhitungan Skor Hipotetik Variabel Penelitian	57
Tabel 4.3 Perbandingan Skor Hipotetik dan Skor Empirik Variabel Penelitian....	57
Tabel 4.4 Rumus Norma Kategorisasi	59
Tabel 4.5 Rumus Norma Kategorisasi <i>Job Insecurity</i>	59
Tabel 4.6 Rumus Norma Kategorisasi <i>Work Engagement</i>	60
Tabel 4.7 Rumus Norma Kategorisasi <i>Turnover Intention</i>	61
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas Residual <i>One-Sample</i> Kolmogorov-Smirnov Test	62
Tabel 4.9 Hasil Uji Linearitas Variabel Penelitian	63
Tabel 4.10 Uji Hipotesis Mediator <i>Macro Procces</i> Hayes.....	64

DAFTAR LAMPIRAN

A. Skala Orisinil.....	93
A.1 Skala Orisinil Job Insecurity	93
A.2 Skala Orisinil Work Engagement	93
A.3 Skala Orisinil Turnover Intention.....	93
B. Perizinan Penggunaan Alat Ukur.....	95
C. Hasil Adaptasi Alat Ukur dan Expert Judgement	96
C.1 Skala Job Insecurity.....	96
C.2 Skala Work Engagement	98
D. Hasil Skor TOEFL/IELTS Translator.....	102
E. Hasil Uji Sampel G*Power.....	105
F. Uji Keterbacaan Alat Ukur	105
F.1 Uji Keterbacaan Alat Ukur Job insecurity.....	105
F.2 Uji Keterbacaan Alat Ukur Work Engagement	107
G. Uji Coba Alat Ukur	109
G.1 Data Kasar Uji Coba Alat Ukur Job Insecurity	109
G.2 Data Kasar Uji Coba Alat Ukur Work Engagement.....	110
H. Hasil Seleksi Alat Ukur dan Uji Reliabilitas.....	111
H.1 Hasil Seleksi Alat Ukur dan Uji Reliabilitas Job Insecurity	111
H.2 Hasil Seleksi Alat Ukur dan Uji Reliabilitas Work Engagement	111
I. Proses Pengambilan Data.....	112
I.1 Google Form Penelitian	112
I.2 Data Responden	113
I.3 Data Kuesioner Penelitian Job Insecurity	146
I.4 Data Kuesioner Penelitian Work Engagement.....	172
I.5 Data Penelitian Kuesioner Penelitian Turnover Intention	191
J. Hasil Analisis Data Penelitian	210
J.1 Uji Normalitas	210
J.2 Uji Linearitas	210
J.3 Uji Hipotesis Macro Process Hayes	211

K. Lembar Penilaian Etika Penelitian	214
L. Surat Pernyataan Kesiapan Membimbing Mahasiswa.....	215
M. Catatan Bimbingan Skripsi	215
N. Sertifikat Uji Plagiasi	216
O. Formulir Cek Referensi	216
P. Formulir Keterangan Telah Melakukan Cek Format Penulisan	217