

**PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN *WORKLOAD* TERHADAP
TURNOVER INTENTION DENGAN *WORK-LIFE BALANCE*
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PEGAWAI GEN Z
UNIVERSITAS MIKROSKIL**

SKRIPSI

Oleh

**GERRY TOWNES WIRAJA
NIM. 222110407
RIO HUAN
NIM. 222110225**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS MIKROSKIL
MEDAN
2026**

***THE EFFECT OF JOB INSECURITY AND WORKLOAD ON
TURNOVER INTENTION WITH WORK-LIFE BALANCE AS A
MEDIATION VARIABLE ON GEN Z EMPLOYEES AT
MIKROSKIL UNIVERSITY***

UNDERGRADUATE THESIS

By

**GERRY TOWNES WIRAJA
STUDENT NUMBER. 222110407
RIO HUAN
STUDENT NUMBER. 222110225**



***UNDERGRADUATE PROGRAM OF MANAGEMENT
SCHOOL OF BUSINESS AND HUMANITIES
UNIVERSITAS MIKROSKIL
MEDAN
2026***

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN *WORKLOAD* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN *WORK-LIFE BALANCE* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PEGAWAI GEN Z UNIVERSITAS MIKROSKIL

SKRIPSI

Diajukan untuk Melengkapi Persyaratan Guna
Mendapatkan Gelar Sarjana Strata Satu
Program Studi Manajemen

Oleh :

GERRY TOWNES WIRAJA
NIM. 222110407
RIO HUAN
NIM. 222110225

Disetujui Oleh :

Dosen Pembimbing I,


Sugianta Ovinus Ginting, S.E., M.M.

Dosen Pembimbing II,


Litka Tiadoraria Br Ginting, S.M., M.Si.

Medan, 16 Juli 2026

Diketahui dan Disahkan Oleh :

Ketua Program Studi,


Christine, S.M, M.Si.

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang membuat pernyataan ini adalah mahasiswa Program Studi S-1 Manajemen Universitas Mikroskil Medan dengan identitas mahasiswa sebagai berikut :

NIM : Gerry Townes Wiraja
Nama : 222110407

Saya telah melaksanakan Penelitian dan Penulisan Tugas Akhir dengan judul dan tempat penelitian sebagai berikut :

Judul Tugas Akhir : Pengaruh *Job Insecurity* dan *Workload* terhadap *Turnover Intention* dengan *Work Life Balance* sebagai Variabel Mediasi pada Pegawai Gen Z Universitas Mikroskil
Tempat Penelitian : Universitas Mikroskil
Alamat Penelitian : Jl. M.H Thamrin No.112, 124, 140, Pusat Ps., Medan Kota, Kota Medan, Sumatera Utara 20212, Indonesia.
No. Telp. : (061) 4573767

Sehubungan dengan Tugas akhir tersebut, dengan ini saya menyatakan dengan sebenarnya bahwa **Penelitian dan Penulisan Tugas Akhir tersebut adalah benar merupakan hasil karya saya sendiri (tidak menyuruh orang lain yang mengerjakannya) dan belum dipublikasikan oleh siapapun sebelumnya**. Bila dikemudian hari ternyata terbukti bahwa bukan saya yang mengerjakannya (membuat) atau sudah pernah dipublikasikan oleh pihak lain, maka saya bersedia dikenakan sanksi yang telah ditetapkan oleh Universitas Mikroskil Medan yakni **Pencabutan Ijazah yang telah saya terima dan Ijazah tersebut dinyatakan tidak sah.**

Selain itu, demi pengembangan ilmu pengetahuan, saya menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Mikroskil Medan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*) atas Tugas Akhir saya. Dengan hak ini, Universitas Mikroskil Medan berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan Tugas Akhir saya, secara keseluruhan atau hanya sebagian atau hanya ringkasannya saja dalam bentuk format tercetak dan/atau elektronik, selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta. Menyatakan juga bahwa saya akan mempertahankan hak eksklusif saya untuk menggunakan seluruh atau sebagian isi Tugas Akhir saya guna pengembangan karya di masa depan, misalnya dalam bentuk artikel atau buku.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sungguh-sungguh, dalam keadaan sadar dan tanpa ada tekanan dari pihak manapun.

Medan, 28 Juni 2026



Gerry Townes wiraja
NIM. 222110407

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang membuat pernyataan ini adalah mahasiswa Program Studi S-1 Manajemen Universitas Mikroskil Medan dengan identitas mahasiswa sebagai berikut :

NIM : Rio Huan
Nama : 222110225

Saya telah melaksanakan Penelitian dan Penulisan Tugas Akhir dengan judul dan tempat penelitian sebagai berikut :

Judul Tugas Akhir : Pengaruh *Job Insecurity* dan *Workload* terhadap *Turnover Intention* dengan *Work Life Balance* sebagai Variabel Mediasi pada Pegawai Gen Z Universitas Mikroskil
Tempat Penelitian : Universitas Mikroskil
Alamat Penelitian : Jl. M.H Thamrin No.112, 124, 140, Pusat Ps., Medan Kota, Kota Medan, Sumatera Utara 20212, Indonesia.
No. Telp. : (061) 4573767

Sehubungan dengan Tugas akhir tersebut, dengan ini saya menyatakan dengan sebenarnya bahwa **Penelitian dan Penulisan Tugas Akhir tersebut adalah benar merupakan hasil karya saya sendiri (tidak menyuruh orang lain yang mengerjakannya) dan belum dipublikasikan oleh siapapun sebelumnya**. Bila dikemudian hari ternyata terbukti bahwa bukan saya yang mengerjakannya (membuat) atau sudah pernah dipublikasikan oleh pihak lain, maka saya bersedia dikenakan sanksi yang telah ditetapkan oleh Universitas Mikroskil Medan yakni **Pencabutan Ijazah yang telah saya terima dan Ijazah tersebut dinyatakan tidak sah.**

Selain itu, demi pengembangan ilmu pengetahuan, saya menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Mikroskil Medan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*) atas Tugas Akhir saya. Dengan hak ini, Universitas Mikroskil Medan berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan Tugas Akhir saya, secara keseluruhan atau hanya sebagian atau hanya ringkasannya saja dalam bentuk format tercetak dan/atau elektronik, selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta. Menyatakan juga bahwa saya akan mempertahankan hak eksklusif saya untuk menggunakan seluruh atau sebagian isi Tugas Akhir saya guna pengembangan karya di masa depan, misalnya dalam bentuk artikel atau buku.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sungguh-sungguh, dalam keadaan sadar dan tanpa ada tekanan dari pihak manapun.

Medan, 28 Juni 2026

Saya yang membuat pernyataan,



Rio Huan
NIM. 222110225

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *job insecurity* dan *workload* terhadap *turnover intention* dengan *work-life balance* sebagai variabel mediasi pada pegawai Generasi Z. Jenis penelitian kuantitatif asosiatif dengan teknik sampling jenuh pada populasi 68 karyawan. Analisis data menggunakan software SmartPLS pendekatan *Structural Equation Modeling-Partial Least Squares* (SEM-PLS). Hasil penelitian menunjukkan *job insecurity* dan *work-life balance* berpengaruh langsung signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan *workload* tidak berpengaruh langsung. Selanjutnya, *workload* berpengaruh langsung signifikan terhadap *work-life balance*, sementara *job insecurity* tidak berdampak langsung. Melalui efek mediasi, *work-life balance* signifikan memediasi pengaruh *workload* terhadap *turnover intention*, namun gagal memediasi *job insecurity*. Nilai *Adjusted R-Square* menunjukkan kontribusi variabel eksogen terhadap *work-life balance* sebesar 60,6% (kategori moderat) dan terhadap *turnover intention* sebesar 42,4% (kategori moderat). Penelitian ini menyimpulkan bahwa kejelasan status karir jangka panjang dan penataan volume tugas yang proporsional menjadi kunci krusial dalam menjaga stabilitas ruang personal sekaligus meredam intensitas niat keluar pegawai Generasi Z di dalam organisasi.

Kata Kunci: *Turnover Intention, Job Insecurity, Workload, Work Life Balance*

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of job insecurity and workload on turnover intention, with work-life balance as a mediating variable among Generation Z employees. The research type is associative causal with a quantitative approach, utilizing a total population sampling technique on a population of 68 employees. Data analysis was conducted using SmartPLS software via Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS). The structural model assessment indicates that job insecurity and work-life balance has a significant direct effect on turnover intention, whereas workload does not demonstrate a direct effect. Furthermore, workload has a significant direct effect on work-life balance, while job insecurity shows no direct impact on it. Through mediation analysis, work-life balance is proven to significantly mediate the indirect effect of workload on turnover intention but fails to mediate the effect of job insecurity. The Adjusted R-Square values indicate that the exogenous variables contribute 60.6% (moderate category) to work-life balance and 42.4% (moderate category) to turnover intention. This study concludes that long-term career clarity and proportional task distribution are crucial keys to maintaining personal space stability while reducing turnover intention among Generation Z employees within organizations.

Keywords: *Turnover Intention, Job Insecurity, Workload, Work Life Balance*

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas Rahmat dan Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh *Job Insecurity* dan *Workload* Terhadap *Turnover Intention* dengan *Work-Life Balance* Sebagai Variabel Mediasi pada Pegawai Gen Z Universitas Mikroskil” yang disusun sebagai syarat akademis dalam menyelesaikan Program Strata Satu (S-1) Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Mikroskil.

Penulis menyadari bahwa skripsi tersebut tidak mungkin terselesaikan tanpa dukungan, bimbingan, bantuan serta doa dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi. Pada kesempatan tersebut penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Sugianta Ovinus Ginting, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing I dan Dekan Fakultas Bisnis dan Humaniora Universitas Mikroskil yang bersedia memberikan waktu, saran, bimbingan dan pengarahan yang berharga sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
2. Ibu Litka Tiadoraria Br. Ginting, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing II yang bersedia memberikan waktu, saran, bimbingan dan pengarahan yang berharga sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
3. Bapak Hardy, S.Kom., M.Sc., Ph.D., selaku Rektor Universitas Mikroskil Medan.
4. Ibu Christine, S.M., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Mikroskil.
5. Ibu Rayu Sri Wahyuni, S.H., M.M., selaku Dosen Wali Program Studi Manajemen kelas MN-A Sore.
6. Seluruh Staff dan Dosen Pengajar Universitas Mikroskil Medan khususnya Program Studi Manajemen yang telah memberikan bekal ilmu kepada penulis.
7. Seluruh responden yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner yang penulis bagikan terimakasih atas kerjasamanya.
8. Bapak Alianto dan Ibu Siu Hiang, selaku orang tua dari Penulis I, yang senantiasa memberikan dukungan moral, materiil, doa, serta perhatian yang tiada henti selama penyusunan skripsi ini.

9. Bapak Oei Min dan Ibu Roslina, selaku orang tua dari Penulis II, yang juga senantiasa memberikan dukungan, doa, kasih sayang, dan perhatian yang tidak pernah surut hingga skripsi ini selesai.
10. Teman-teman sesama mahasiswa program studi Manajemen selama masa perkuliahan yang selalu memberikan dukungan dan semangat dalam menghadapi pengerjaan skripsi hingga terselesaikan.
11. Kepada diri kami sendiri yang telah bertahan, bekerja sama, dan menyelesaikan skripsi ini dengan penuh perjuangan.
12. Seluruh pihak yang tidak dapat kami sebutkan satu per satu yang telah memberikan bantuan, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat kekurangan. Kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan untuk kesempurnaan penelitian ke depan. Semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat menjadi tambahan informasi bagi semua pihak yang membutuhkan.

Medan, 16 Juli 2026

Penulis,

Gerry Townes Wiraja

Rio Huan

DAFTAR ISI

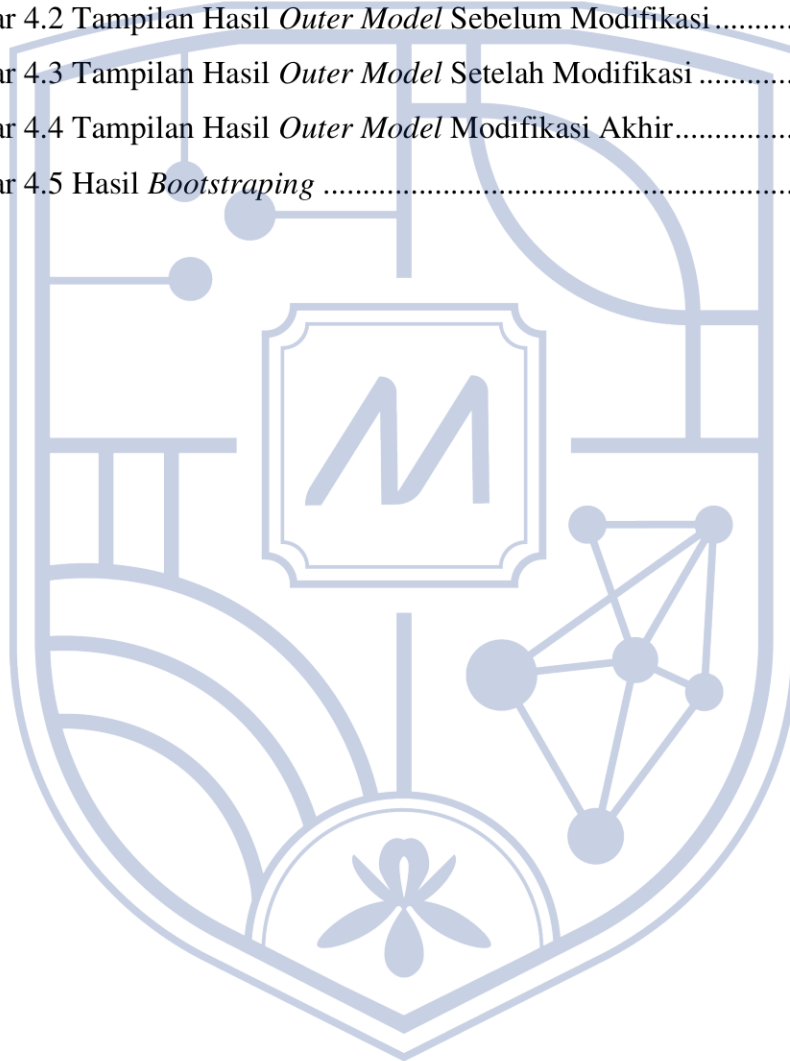
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	13
1.3. Ruang Lingkup.....	13
1.4. Tujuan	14
1.5. Manfaat	14
1.6. Originalitas Penelitian.....	15
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	17
2.1. Landasan Teori.....	17
2.1.1. Sumber Daya Manusia.....	17
2.1.2. Manajemen.....	18
2.1.3. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	18
2.1.4. <i>Turnover Intention</i>	26
2.1.5. <i>Job Insecurity</i>	32
2.1.6. <i>Workload</i>	38
2.1.7. <i>Work-Life Balance</i>	45
2.2. Review Penelitian Terdahulu	55
2.3. Kerangka Konseptual	65
2.4. Pengembangan Hipotesis	67
2.4.1. Pengaruh <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	68
2.4.2. Pengaruh <i>Workload</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	69

2.4.3. Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	69
2.4.4. Pengaruh <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>Work-Life Balance</i>	70
2.4.5. Pengaruh <i>Workload</i> terhadap <i>Work-Life Balance</i>	70
2.4.6. Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> dalam memediasi hubungan antara <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	71
2.4.7. Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> dalam memediasi hubungan antara <i>Workload</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	71
BAB III METODE PENELITIAN	71
3.1. Jenis Penelitian.....	71
3.2. Objek Penelitian.....	71
3.3. Metode Pengumpulan Data	71
3.3.1. Wawancara.....	71
3.3.2. Observasi.....	72
3.3.3. Kuesioner (Angket).....	73
3.3.4. Studi Kepustakaan (Data Sekunder)	74
3.4. Populasi dan Sampel	75
3.4.1. Populasi.....	75
3.4.2. Sampel.....	75
3.5. Definisi Operasional Variabel.....	76
3.6. Metode Analisis Data.....	80
3.6.1. Metode <i>Partial Least Square</i> (PLS)	81
3.6.2. Analisis Statistik Deskriptif	81
3.6.3. Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	82
3.6.4. Evaluasi Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	84
3.6.5. Uji Hipotesis	85
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	86
4.1. Hasil Penelitian	86
4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan.....	86
4.1.2. Pengiriman dan Pengembalian Kuesioner	88
4.1.3. Gambaran Umum Responden	89
4.1.4. Hasil Statistik Deskriptif.....	91

4.1.5. Skema Model Smart <i>Partial Least Square</i> (PLS).....	106
4.1.6. Hasil Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	107
4.1.7. Hasil Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	122
4.1.8. Uji Hipotesis	123
4.2. Pembahasan.....	127
4.2.1. Pengaruh <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> Pegawai Gen Z Universitas Mikroskil	127
4.2.2. Pengaruh <i>Workload</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> Pegawai Gen Z Universitas Mikroskil	129
4.2.3. Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> Pegawai Gen Z Universitas Mikroskil.....	130
4.2.4. Pengaruh <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>Work-Life Balance</i> Pegawai Gen Z Universitas Mikroskil	132
4.2.5. Pengaruh <i>Workload</i> terhadap <i>Work-Life Balance</i> Pegawai Gen Z Universitas Mikroskil	133
4.2.6. Pengaruh <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> melalui <i>Work-Life Balance</i> Pegawai Gen Z Universitas Mikroskil	135
4.2.7. Pengaruh <i>Workload</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> melalui <i>Work-Life Balance</i> Pegawai Gen Z Universitas Mikroskil	136
BAB V PENUTUP.....	141
5.1. Kesimpulan	141
5.2. Saran.....	142
DAFTAR PUSTAKA	146
LAMPIRAN.....	153
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	184

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Jumlah <i>Resign</i> Karyawan Gen Z Indonesia	2
Gambar 1.2 Niat <i>Resign</i> Karyawan Gen Z Indonesia	3
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	65
Gambar 4.1 Skema Model <i>Smart Partial Least Square</i> (PLS)	110
Gambar 4.2 Tampilan Hasil <i>Outer Model</i> Sebelum Modifikasi	111
Gambar 4.3 Tampilan Hasil <i>Outer Model</i> Setelah Modifikasi	114
Gambar 4.4 Tampilan Hasil <i>Outer Model</i> Modifikasi Akhir	120
Gambar 4.5 Hasil <i>Bootstrapping</i>	127



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah <i>Resign</i> Pegawai Universitas Mikroskil.....	4
Tabel 1.2 Prasurvei <i>Turnover Intention</i>	5
Tabel 1.3 Prasurvei <i>Job Insecurity</i>	7
Tabel 1.4 Prasurvei <i>Workload</i>	8
Tabel 1.5 Prasurvei <i>Work-Life Balance</i>	11
Tabel 2.1 <i>Review</i> Penelitian Terdahulu.....	60
Tabel 3.1 Skala Likert	74
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	79
Tabel 4.1 Tingkat Pengiriman dan Pengembalian Kuesioner.....	88
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	89
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	90
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	90
Tabel 4.5 Hasil Statistik Deskriptif Variabel <i>Job Insecurity</i> (X_1)	91
Tabel 4.6 Hasil Statistik Deskriptif Variabel <i>Workload</i> (X_2)	95
Tabel 4.7 Hasil Statistik Deskriptif Variabel <i>Turnover Intention</i> (Y)	99
Tabel 4.8 Hasil Statistik Deskriptif Variabel <i>Work-Life Balance</i> (Z).....	102
Tabel 4.9 Nilai <i>Loading Factor</i> Sebelum Modifikasi.....	109
Tabel 4.10 Nilai <i>Loading Factor</i> Setelah Modifikasi	111
Tabel 4.11 Nilai <i>Average Variance Extracted</i> (AVE).....	113
Tabel 4.12 Nilai <i>Cross Loading</i> Sebelum Modifikasi	115
Tabel 4.13 Nilai Akar Kuadrat AVE Sebelum Modifikasi	116
Tabel 4.14 Nilai <i>Cross Loading</i> Setelah Modifikasi.....	118
Tabel 4.15 Nilai Akar Kuadrat AVE Setelah Modifikasi	119
Tabel 4.16 Nilai HTMT (<i>Heterotrait-Monotrait Ratio</i>)	120
Tabel 4.17 Nilai <i>Cronbach's Alpha</i> dan <i>Composite Reliability</i>	121
Tabel 4.18 Nilai R^2	122
Tabel 4.19 Hasil Output <i>Path Coefficients & Specific Indirect Effect</i>	125

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	151
Lampiran 2 Distribusi Jawaban Responden.....	158
Lampiran 3 Analisis Stastistik Deskriptif	166
Lampiran 4 Skema Model <i>Smart Partial Least Square</i> (PLS)	170
Lampiran 5 Hasil Uji Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	171
Lampiran 6 Hasil Uji Evaluasi Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	180

