PERAN *JOB INSECURITY*, *SELF EFFICACY*, DAN *MENTAL HEALTH* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* MELALUI *JOB SATISFACTION* PADA GENERASI Z DI KOTA SEMARANG

Fanny Evelina[1*], Efriyani Sumastuti[2], M. Fadjar Darmaputra[3]

[1,2,3]*Universitas Persatuan Guru Republik Indonesia*
E-mail : fannyyevelinaa@gmail.com[1], efriyanisumastuti@upgris.ac.id[2], fadjar.darmaputra@gmail.com[3]

ABSTRACT

This study aims to analyze the effects of job insecurity, self-efficacy, and mental health on turnover intention, with job satisfaction serving as a mediating variable, among Generation Z employees in Semarang. The study employs a quantitative approach using a survey method. The sample consisted of 100 respondents selected using purposive sampling. Data analysis was conducted using the Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) method with SmartPLS 4. The results of the study indicate that job insecurity has a negative effect on job satisfaction and a positive effect on turnover intention. Self-efficacy has a positive effect on job satisfaction but no direct effect on turnover intention. Mental health has no effect on job satisfaction but a negative effect on turnover intention. Job satisfaction has a negative effect on turnover intention and mediates the relationship between self-efficacy and turnover intention, but does not mediate the relationship between job insecurity or mental health and turnover intention. This study suggests that increasing self-efficacy and job satisfaction, along with reducing job insecurity and maintaining mental health, has the potential to reduce turnover intention among Generation Z employees. The results of this study can serve as a basis for organizations. This study can serve as a basis for organizations in designing human resource management strategies to reduce turnover intention among Generation Z employees.

Keywords : *Job Insecurity; Self-Efficacy; Mental Health; Job Satisfaction; Turnover Intention.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *job insecurity*, *self-efficacy*, dan *mental health* terhadap *turnover intention* melalui *job satisfaction* sebagai variabel mediasi pada karyawan Generasi Z di Kota Semarang. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Sampel penelitian berjumlah 100 responden yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Analisis data dilakukan menggunakan metode *Partial Least Squares–Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap *job satisfaction* dan positif terhadap *turnover intention*. *Self-efficacy* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction*, tetapi tidak berpengaruh langsung terhadap *turnover intention*. *Mental health* tidak berpengaruh terhadap *job satisfaction*, namun berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. *Job satisfaction* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* serta memediasi hubungan *self-efficacy* terhadap *turnover intention*, tetapi tidak memediasi hubungan *job insecurity* maupun *mental health* terhadap *turnover intention*. Pada penelitian ini mengindikasikan bahwa peningkatan *self-efficacy* dan *job satisfaction*, disertai penurunan *job insecurity* serta menjaga *mental health*, berpotensi mengurangi *turnover intention* pada karyawan Generasi Z. Penelitian ini bisa menjadi dasar bagi organisasi dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia untuk mengurangi *turnover intention* pada karyawan Generasi Z.

Kata Kunci : *Job Insecurity, Self-Efficacy, Mental Health, Job Satisfaction, Turnover Intention.*

PENDAHULUAN

Perubahan lingkungan kerja yang dipengaruhi oleh globalisasi, digitalisasi, serta dampak lanjutan pandemi COVID-19 telah mengubah dinamika pasar tenaga kerja di berbagai negara. Salah satu fenomena yang menjadi perhatian adalah meningkatnya *turnover intention* atau keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela. Fenomena ini semakin nyata pada kelompok Generasi Z yang dikenal memiliki ekspektasi tinggi terhadap pekerjaan, keseimbangan kehidupan dan pekerjaan (*work-life balance*), kesehatan mental, serta kesempatan untuk berkembang. Riamanda dkk (2025) mencatat bahwa generasi Z merupakan kelompok usia yang memiliki tingkat keinginan berpindah pekerjaan yang lebih tinggi dibanding generasi lainnya. Fenomena ini dikenal sebagai bagian dari gelombang *Great Reshuffle*, yaitu perubahan besar dalam dinamika tenaga kerja yang ditandai dengan pergeseran nilai-nilai kerja dan preferensi individu terhadap lingkungan kerja.

Di kawasan Asia Tenggara, dinamika tersebut juga terlihat dari meningkatnya mobilitas tenaga kerja. Fakta ini didukung oleh hasil studi yang dilakukan oleh SEEK dkk (2023) yang melibatkan 97.324 responden di Indonesia, Hong Kong, Malaysia, Filipina, Singapura, dan Thailand menunjukkan bahwa sebanyak 34% responden secara aktif mencari pekerjaan baru pada tahun 2023, mencerminkan tingginya mobilitas tenaga kerja di kawasan Asia Tenggara dan Hong Kong. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan organisasi tidak lagi hanya dipengaruhi oleh faktor finansial, tetapi juga oleh kondisi psikologis dan kualitas lingkungan kerja.

Fenomena serupa terjadi di Indonesia. Liputan Dwi Gustati (2025) dalam data Kementerian Ketenagakerjaan mencatat bahwa hingga April 2025 terdapat sekitar 24 ribu pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja, meningkat dibandingkan periode yang sama tahun sebelumnya, sehingga memicu meningkatnya rasa tidak aman terhadap keberlangsungan pekerjaan *(job insecurity*).

Generasi Z yang lahir pada rentang tahun 1997–2012 kini menjadi salah satu kelompok dominan dalam pasar tenaga kerja Indonesia. Berdasarkan Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) yang dipublikasikan oleh BPS (2024) jumlah angkatan kerja di Indonesia terus meningkat, dengan kelompok usia muda menjadi salah satu penyumbang penting dalam pasar tenaga kerja nasional. Berbagai survei menunjukkan bahwa Generasi Z memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Namun, studi menunjukkan bahwa generasi Z memiliki ekspektasi yang tinggi terhadap pekerjaan, terutama dalam hal work life balance, lingkungan kerja yang suportif, serta kesehatan mental yang terjaga menurut (Jakpat dan Jangkara Data Lab, 2024).

Secara konseptual, *turnover intention* merupakan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi secara sukarela yang sering kali menjadi prediktor paling kuat terhadap *turnover* aktual (Tett & Meyer, 1993). Lazzari dkk (2022) menjelaskan bahwa *turnover* merupakan konsekuensi dari niat karyawan untuk meninggalkan organisasi. Tingginya *turnover* dapat menyebabkan perusahaan kehilangan talenta, meningkatnya biaya perekrutan dan pelatihan, serta menurunkan stabilitas organisasi. Oleh karena itu, identifikasi faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* menjadi penting bagi organisasi dalam merancang strategi retensi karyawan.

Menurut Greenhalgh & Rosenblatt (1984) *job insecurity* didefinisikan sebagai ketidakpastian pekerjaan yang mencerminkan ketidakberdayaan yang dirasakan seseorang untuk mempertahankan pekerjaan yang diinginkannya. Witte (1999) membedakan teori ketidakpastian

pekerjaan dalam dua kategori yaitu *Quantitative Job Insecurity*, atau ketakutan akan kehilangan pekerjaan secara keseluruhan dan *Qualitative Job Insecurity* adalah ketika seseorang takut kehilangan elemen penting dari pekerjaan mereka, seperti status, jenjang karier, atau gaji. Menurut Jiang (2025) *job insecurity* merupakan salah satu stresor kerja yang memiliki dampak luas terhadap individu maupun organisasi. Ini menjadikan ketidakamanan pekerjaan sebagai ancaman terhadap kesejahteraan individu serta stabilitas dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Selain *job insecurity*, faktor psikologis lain yang memengaruhi perilaku kerja adalah *self-efficacy*. Bandura (1977) menjelaskan bahwa *self-efficacy* merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mengorganisasi dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. Individu dengan *self-efficacy* tinggi cenderung lebih percaya diri menghadapi tantangan, mampu mengatasi tekanan kerja, serta memiliki motivasi yang lebih tinggi dibandingkan individu dengan *self-efficacy* rendah. Bargsted dkk (2019) menjelaskan professional *self efficacy* diukur menggunakan *Occupational Self-Efficacy Scale* (OSS-6) yang dikembangkan oleh (Rigotti dkk 2008). Instrumen ini menggambarkan tingkat keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan, menghadapi tantangan di lingkungan kerja, serta mencapai target yang telah ditetapkan.

Faktor lain yang semakin mendapat perhatian dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah *mental health*. Menurut World Health Organization (2018), kesehatan mental merupakan bagian penting dari kesehatan secara keseluruhan, bukan sekadar pelengkap dari kesehatan fisik atau sosial. Ryff (2024) mendefinisikan kesehatan mental positif merupakan kondisi ketika individu mampu berfungsi secara optimal dalam kehidupan pribadi maupun sosial. Cao dkk (2022) menjelaskan bahwa komponen positif kesehatan mental, seperti optimisme dan suasana hati positif, berkontribusi terhadap meningkatnya *job satisfaction*, sedangkan kondisi psikologis negatif mendorong munculnya keinginan berpindah kerja. Fenomena tersebut menjadi semakin relevan pada Generasi Z yang diketahui memiliki tingkat stres dan kecemasan lebih tinggi dibandingkan generasi sebelumnya.

Di antara berbagai faktor tersebut, *job satisfaction* dipandang sebagai mekanisme penting yang menjelaskan bagaimana kondisi kerja memengaruhi *turnover intention*. Locke (1976) mendefinisikan *job satisfaction* sebagai keadaan emosional yang menyenangkan yang dihasilkan dari evaluasi seseorang terhadap pekerjaannya. Chen dkk (2023) menegaskan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu indikator terkuat dari usaha untuk keluar dari organisasi atau perusahaan, terutama ketika dimediasi oleh komitmen organisasi. Dalam penelitian Lubis dkk (2024) menunjukkan bahwa semakin tinggi *job satisfaction*, semakin rendah kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Dengan demikian, *job satisfaction* tidak hanya dipengaruhi oleh *job insecurity*, *self-efficacy*, dan *mental health*, tetapi juga berperan sebagai variabel mediasi dalam menjelaskan terbentuknya *turnover intention*.

Berbagai penelitian terdahulu telah mengkaji hubungan antara *job insecurity*, *self-efficacy*, *mental health*, *job satisfaction*, dan *turnover intention*. Meskipun demikian, sebagian besar penelitian terdahulu masih menguji pengaruh masing-masing variabel secara terpisah atau hanya melibatkan satu variabel psikologis dalam model penelitian. Penelitian yang mengintegrasikan *job insecurity*, *self-efficacy*, dan *mental health* secara simultan terhadap *turnover intention* dengan *job satisfaction* sebagai variabel mediasi, khususnya pada Generasi Z di Kota Semarang, masih sangat terbatas. Padahal, karakteristik Generasi Z yang lebih adaptif terhadap perubahan sekaligus lebih sensitif terhadap kondisi psikologis dan lingkungan kerja memungkinkan terbentuknya mekanisme hubungan yang berbeda dibandingkan generasi lainnya. Oleh karena itu, penelitian ini

berupaya mengisi kesenjangan tersebut dengan mengembangkan model empiris yang menguji pengaruh *job insecurity*, *self-efficacy*, dan *mental health* terhadap *turnover intention* melalui *job satisfaction* sebagai variabel mediasi.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *job insecurity*, *self-efficacy*, dan *mental health* terhadap *turnover intention* melalui *job satisfaction* pada Generasi Z di Kota Semarang. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan literatur manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai perilaku kerja Generasi Z, sekaligus menjadi dasar bagi organisasi dalam merancang strategi retensi karyawan melalui peningkatan kepuasan kerja, penguatan *self-efficacy*, penciptaan lingkungan kerja yang mendukung kesehatan mental, serta pengurangan persepsi *job insecurity*.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan survei kuantitatif dengan desain *cross-sectional* untuk menganalisis pengaruh *job insecurity*, *self-efficacy*, dan *mental health* terhadap *turnover intention* melalui *job satisfaction* sebagai variabel mediasi pada Generasi Z di Kota Semarang. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan menguji hipotesis dan hubungan antarvariabel menggunakan data numerik yang dianalisis secara statistik (Sugiyono, 2017). Survei kuantitatif dengan desain *cross-sectional* digunakan untuk mengidentifikasi hubungan sebab-akibat antarvariabel tanpa melakukan manipulasi terhadap variabel penelitian (Arikunto, 2010; Fraenkel & Wallen, 2009).

Populasi penelitian adalah seluruh pekerja Generasi Z yang lahir pada tahun 1997–2012 dan bekerja di Kota Semarang, baik pada sektor formal maupun informal. Responden yang dilibatkan harus telah bekerja minimal enam bulan di tempat kerja saat ini agar memiliki pengalaman yang memadai dalam menilai kondisi pekerjaan dan faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention*. Karena populasi generasi Z di Kota Semarang yang tidak diketahui secara pasti (*unknown population*), maka penentuan jumlah sampel mengacu pada rumus (Lemeshow dkk., 1990). Dengan tingkat kepercayaan 95% (Z = 1,96), proporsi sebesar 0,5, dan tingkat kesalahan (*margin of error*) 10%, diperoleh jumlah sampel minimum sebesar 96,04 responden. Untuk meningkatkan validitas dan mengantisipasi adanya data yang tidak dapat digunakan, peneliti menargetkan sekitar 100 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian. Kriteria responden meliputi: (1) berusia 18–28 tahun sebagai kategori Generasi Z, (2) berstatus sebagai karyawan aktif (bukan sedang magang, cuti panjang, atau dalam proses resign) pada sektor formal (swasta, BUMN, atau pemerintahan) maupun informal, dan bekerja di Kota Semarang, (3) memiliki masa kerja minimal enam bulan, dan (4) bersedia mengisi kuesioner secara sukarela.

Data primer dikumpulkan menggunakan kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian. Penyebaran kuesioner dilakukan secara *online* melalui *Google Form* dan media sosial, serta secara langsung kepada responden yang memenuhi kriteria penelitian. Seluruh item pernyataan diukur menggunakan skala Likert lima poin, yaitu 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = kurang setuju, 4 = setuju, dan 5 = sangat setuju (Sugiyono, 2017).

Penelitian ini telah memperhatikan aspek etika penelitian. Sebelum mengisi kuesioner, responden diberikan informasi mengenai tujuan penelitian, prosedur, serta hak-hak mereka melalui

informed consent. Partisipasi bersifat sukarela, dan responden dapat menghentikan pengisian kapan saja tanpa konsekuensi. Kerahasiaan serta anonimitas data dijamin, dan seluruh data yang diperoleh hanya digunakan untuk kepentingan akademik. Persetujuan responden ditunjukkan dengan melanjutkan pengisian kuesioner setelah membaca *informed consent*.

Tabel 1. Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Skala	Sumber
Job Insecurity	Ancaman kehilangan pekerjaan, ketidakpastian pekerjaan, keberlangsungan karier, kondisi kerja.	Likert 1–5	Hans (2005) dalam penelitian (Castro-Castañeda, dkk 2023)
Self Efficacy	Keyakinan menyelesaikan pekerjaan, mengatasi kesulitan, menghadapi tekanan, mencapai target.	Likert 1–5	Rigotti dkk (2008) dalam penelitian (Bargsted dkk, 2019)
Mental Health	Stres kerja, kestabilan emosi, kondisi psikologis, kemampuan menghadapi tekanan.	Likert 1–5	Ryff (2024) dalam penelitian (Dudija & Apriliansyah, 2024)
Job Satisfaction	Kepuasan terhadap pekerjaan, atasan, rekan kerja, dan pengembangan karier.	Likert 1–5	(Indrati, 2025)
Turnover Intention	Keinginan mencari pekerjaan lain, meninggalkan organisasi, mengundurkan diri, berpindah kerja.	Likert 1–5	Mobley (1977) dalam penelitian Rizqita & Pratiwi (2024)

Sumber : Diadopsi dari Penelitian Terdahulu untuk Studi ini, 2026

Analisis data dilakukan menggunakan metode *Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS)* dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4. Metode ini dipilih karena mampu menganalisis hubungan yang kompleks antara variabel eksogen, variabel mediasi, dan variabel endogen secara simultan, serta tidak mensyaratkan distribusi data normal dan sesuai digunakan pada ukuran sampel yang relatif kecil (Hair dkk 2017).

Evaluasi *outer model* bertujuan menguji kualitas instrumen penelitian melalui uji validitas dan reliabilitas konstruk (Ghozali & Latan, 2015). Validitas konvergen dievaluasi berdasarkan nilai *loading factor* ≥ 0,70 dan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* ≥ 0,50. Validitas diskriminan diuji menggunakan kriteria *Fornell-Larcker*, *cross loading*, dan *Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)* dengan nilai kurang dari 0,90 (Baah & Jin, 2019). Reliabilitas konstruk dievaluasi menggunakan nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* dengan nilai minimal 0,70 (Haji-othman dkk 2022).

Selanjutnya, evaluasi *inner model* dilakukan untuk menguji hubungan struktural antarvariabel laten. Kualitas model dievaluasi menggunakan koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur kemampuan variabel eksogen dalam menjelaskan variabel endogen, dengan kategori 0,25 (lemah), 0,50 (moderat), dan 0,75 (kuat) (Hair dkk 2017b). Kemampuan prediksi model dianalisis menggunakan nilai *Predictive Relevance* (Q^2) melalui prosedur *blindfolding*, di mana nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan prediksi yang baik (Rasoolimanesh, 2022). Besarnya kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dianalisis menggunakan nilai *effect size* (f^2) dengan kategori kecil (0,02), sedang (0,15), dan besar (0,35) (Haji-othman dkk 2022).

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan prosedur *bootstrapping* pada SmartPLS 4. Hubungan antarvariabel dinyatakan signifikan apabila memiliki nilai *t-statistic* > 1,96 dan *p-value*

< 0,05 pada tingkat signifikansi 5% (Afthanorhandkk 2021). Selain menguji pengaruh langsung antarvariabel, penelitian ini juga menguji pengaruh tidak langsung melalui *job satisfaction* sebagai variabel mediasi untuk mengetahui mekanisme hubungan antara *job insecurity*, *self-efficacy*, *mental health*, dan *turnover intention* pada Generasi Z di Kota Semarang.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara *online* menggunakan *Google Forms* kepada karyawan Generasi Z yang bekerja di Kota Semarang. Seluruh data yang memenuhi kriteria selanjutnya diolah menggunakan perangkat lunak SmartPLS versi 4 untuk menguji model penelitian yang melibatkan pengaruh *job insecurity*, *self-efficacy*, dan *mental health* terhadap *turnover intention* melalui *job satisfaction* sebagai variabel mediasi.

Karakteristik Responden

Responden penelitian merupakan karyawan Generasi Z yang bekerja di berbagai sektor pekerjaan di Kota Semarang dan memenuhi kriteria penelitian. Seluruh responden telah memiliki pengalaman kerja minimal enam bulan sehingga dinilai mampu memberikan penilaian terhadap variabel yang diteliti.

Evaluasi *Outer Model*

Evaluasi *outer model* dilakukan untuk memastikan bahwa indikator yang digunakan telah memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas sebelum dilakukan pengujian model struktural. Sebelum dilakukan pengujian validitas konvergen, terlebih dahulu dianalisis nilai *outer loading* setiap indikator. Sebagai catatan, pada tabel dan pembahasan berikut digunakan kode konstruk sebagai berikut: X1 = *Job Insecurity*, X2 = *Self Efficacy*, X3 = *Mental Health*, Y = *Job Satisfaction* (variabel mediasi), dan Z = *Turnover Intention* (variabel dependen).

Convergent Validity

Hasil pengujian disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji *Outer Loading*

Indikator	Nilai
X1.1	0,852
X1.2	0,839
X1.3	0,880
X1.4	0,878
X2.1	0,887
X2.2	0,910
X2.3	0,918
X2.4	0,881
X3.1	0,874
X3.2	0,860
X3.3	0,912
X3.4	0,855
Y1	0,846
Y2	0,862
Y3	0,878
Y4	0,894

Z1	0,854
Z2	0,865
Z3	0,901
Z4	0,889

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS 4 (2026).

Berdasarkan Tabel 2, seluruh indikator memiliki nilai *outer loading* di atas 0,70. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh indikator mampu merefleksikan konstruk yang diukur sehingga memenuhi kriteria validitas konvergen.

Selanjutnya dilakukan pengujian reliabilitas konstruk melalui nilai *Cronbach's Alpha*, *Composite Reliability*, dan *Average Variance Extracted (AVE)* sebagaimana disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji *Construct Reliability and Validity*

Konstruk	*Cronbach's Alpha*	CR (*rho_a*)	CR (*rho_c*)	AVE
Job Insecurity	0,885	0,896	0,921	0,744
Self-Efficacy	0,921	0,921	0,944	0,808
Mental Health	0,899	0,906	0,929	0,767
Job Satisfaction	0,893	0,899	0,926	0,757
Turnover Intention	0,900	0,904	0,930	0,770

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS 4 (2026).

Berdasarkan Tabel 3, seluruh konstruk memiliki nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* lebih dari 0,70 serta nilai AVE lebih dari 0,50. Dengan demikian, seluruh variabel dinyatakan reliabel dan memenuhi validitas konvergen.

Discriminant Validity

Validitas diskriminan selanjutnya dievaluasi menggunakan nilai *cross loading*. Hasil pengujian ditampilkan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji *Cross Loading*

Indikator	X1	X2	X3	Z	Y
X1.1	0,852	-0,278	-0,094	0,332	-0,319
X1.2	0,839	-0,236	-0,104	0,337	-0,361
X1.3	0,880	-0,284	-0,288	0,492	-0,373
X1.4	0,878	-0,265	-0,097	0,382	-0,374
X2.1	-0,265	0,887	0,325	-0,431	0,476
X2.2	-0,255	0,910	0,416	-0,392	0,562
X2.3	-0,334	0,918	0,355	-0,401	0,536
X2.4	-0,257	0,881	0,472	-0,430	0,523
X3.1	-0,132	0,344	0,874	-0,339	0,358
X3.2	-0,217	0,436	0,860	-0,469	0,361
X3.3	-0,118	0,397	0,912	-0,399	0,280
X3.4	-0,142	0,339	0,855	-0,340	0,318
Z1	0,301	-0,373	-0,370	0,854	-0,462
Z2	0,422	-0,407	-0,368	0,865	-0,418
Z3	0,473	-0,399	-0,399	0,901	-0,465
Z4	0,389	-0,433	-0,432	0,889	-0,456
Y1	-0,363	0,433	0,340	-0,400	0,846

Y2	-0,368	0,478	0,303	-0,407	0,862
Y3	-0,370	0,569	0,256	-0,430	0,878
Y4	-0,348	0,542	0,412	-0,534	0,894

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS 4 (2026).

Tabel 4 menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki nilai *loading* tertinggi pada konstruknya masing-masing dibandingkan dengan konstruk lainnya. Dengan demikian, seluruh indikator memenuhi kriteria validitas diskriminan berdasarkan *cross loading*.

Selanjutnya validitas diskriminan dievaluasi menggunakan kriteria *Fornell–Larcker*. Hasil pengujian disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji *Fornell–Larcker Criterion*

Konstruk	X1	X2	X3	Y	Z
X1	**0,862**				
X2	-0,309	**0,899**			
X3	-0,178	0,437	**0,876**		
Y	-0,415	0,584	0,379	**0,870**	
Z	0,455	-0,460	-0,448	-0,513	**0,877**

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS 4 (2026).

Berdasarkan Tabel 5, nilai akar kuadrat AVE pada setiap konstruk lebih besar dibandingkan korelasinya dengan konstruk lain. Hasil ini menunjukkan bahwa validitas diskriminan berdasarkan kriteria *Fornell–Larcker* telah terpenuhi.

Pengujian validitas diskriminan juga dilakukan menggunakan metode *Heterotrait–Monotrait Ratio (HTMT)* sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji *HTMT*

Konstruk	X1	X2	X3	Y	Z
X1					
X2	0,341				
X3	0,184	0,474			
Y	0,466	0,639	0,418		
Z	0,497	0,505	0,490	0,568	

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS 4 (2026).

Seluruh nilai *HTMT* berada di bawah batas 0,90, sehingga setiap konstruk dinyatakan memiliki validitas diskriminan yang baik. Berdasarkan hasil evaluasi *outer model*, seluruh indikator dan konstruk memenuhi persyaratan validitas serta reliabilitas sehingga model layak untuk dilanjutkan pada evaluasi *inner model*. Hal ini membuktikan bahwa setiap konstruk memiliki perbedaan konseptual yang memadai dan tidak terjadi masalah tumpang tindih antar variabel. Dengan demikian, secara ringkas dapat disimpulkan bahwa validitas diskriminan model penelitian ini telah terpenuhi, sebagaimana didukung secara konsisten oleh ketiga pendekatan yang digunakan, yaitu *cross loading*, *Fornell-Larcker Criterion*, dan HTMT.

Inner Model

Setelah model pengukuran dinyatakan valid dan reliabel, tahap berikutnya adalah evaluasi *inner model*. Evaluasi dilakukan menggunakan nilai *R-square, f-square dan VIF*.

Tabel 7. Hasil Uji *R-Square*

Variabel Endogen	R^2	R^2 Adjusted	Kategori
Job Satisfaction	0.418	0.399	Moderat

Turnover Intention	0.415	0.391	Moderat

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS 4, 2026

Berdasarkan Tabel 7, variabel *Job Satisfaction* memiliki nilai R^2 sebesar 0,418, sedangkan *Turnover Intention* sebesar 0,415. Secara keseluruhan, dapat dijelaskan bahwa model penelitian ini mampu menjelaskan sekitar 41% variasi pada masing-masing variabel *Job Satisfaction* dan *Turnover Intention*, sementara sisanya (sekitar 59%) dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini. Nilai tersebut tergolong pada kategori moderat, yang menunjukkan bahwa model memiliki daya penjelas yang cukup memadai, meskipun masih terbuka ruang bagi variabel lain untuk turut memengaruhi kepuasan kerja dan niat keluar pada Generasi Z.

Selanjutnya dilakukan pengujian *effect size*.

Tabel 8. Hasil Uji *F-Square*

Jalur	f^2	Kategori
Job Insecurity → Job Satisfaction	0.099	Kecil
Job Insecurity → Turnover Intention	0.106	Kecil
Job Satisfaction → Turnover Intention	0.050	Kecil
Mental Health → Job Satisfaction	0.027	Kecil
Mental Health → Turnover Intention	0.088	Kecil
Self Efficacy → Job Satisfaction	0.256	Sedang
Self Efficacy → Turnover Intention	0.018	Negligible

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS 4, 2026

Tabel 8 menunjukkan bahwa pengaruh terbesar terdapat pada jalur *Self Efficacy* terhadap *Job Satisfaction* (f^2 = 0,256) dengan kategori sedang. Jalur lainnya memiliki ukuran efek kecil, sedangkan pengaruh langsung *Self Efficacy* terhadap *Turnover Intention* tergolong dapat diabaikan. Inner yang terakhir yaitu *Inner* VIF.

Tabel 9. Hasil Uji VIF

	VIF
X1.1	2.353
X1.2	2.097
X1.3	2.312
X1.4	2.528
X2.1	2.847
X2.2	3.380
X2.3	3.617
X2.4	2.639
X3.1	2.762
X3.2	2.179
X3.3	3.490
X3.4	2.390
Y1	2.334
Y2	2.405
Y3	3.021
Y4	2.843

Z1	2.201
Z2	2.369
Z3	2.493
Z4	2.630

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS 4, 2026

Berdasarkan hasil uji *Variance Inflation Factor* (VIF), seluruh indikator memiliki nilai VIF sebesar 2,097–3,617, sehingga masih berada di bawah batas maksimum 5,00. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas antarindikator, sehingga seluruh indikator layak digunakan dalam model penelitian.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan prosedur *bootstrapping* pada SmartPLS 4 dengan melihat nilai koefisien jalur (*path coefficient*), *t-statistics*, dan *p-value*.

Direct Effect

Hasil pengujian hubungan langsung antarvariabel disajikan pada Tabel 4.8.

Tabel 10. Hasil Uji *Direct Effect*

Jalur	β	*t*-Statistic	*p*-Value	Keputusan
Job Insecurity → Job Satisfaction	-0.253	3.228	0.001	Signifikan
Self Efficacy → Job Satisfaction	0.445	5.859	0.001	Signifikan
Mental Health → Job Satisfaction	0.139	1.673	0.094	Tidak Signifikan
Job Satisfaction → Turnover Intention	-0.225	2.362	0.018	Signifikan
Job Insecurity → Turnover Intention	0.275	3.401	0.001	Signifikan
Self Efficacy → Turnover Intention	-0.131	1.325	0.185	Tidak Signifikan
Mental Health → Turnover Intention	-0.256	3.232	0.001	Signifikan

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS 4, 2026

Berdasarkan Tabel 10, terdapat lima hubungan yang signifikan dan dua hubungan yang tidak signifikan. *Job Insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction*, sehingga H1 diterima. *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction*, sehingga H2 diterima. *Mental Health* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Job Satisfaction*, sehingga H3 ditolak. *Job Satisfaction* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, sehingga H4 diterima. *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, sehingga H5 diterima. *Self Efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*, sehingga H6 ditolak. *Mental Health* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, sehingga H7 diterima.

Indirect Effect

Selain hubungan langsung, penelitian ini juga menguji pengaruh tidak langsung melalui variabel mediasi *Job Satisfaction*. Hasil pengujian ditunjukkan pada Tabel 11.

Tabel 11. Hasil Uji *Indirect Effect*

Jalur Mediasi	β	*t*-Statistic	*p*-Value	Keputusan
Job Insecurity → Job Satisfaction → Turnover Intention	0.057	1.862	0.063	Tidak Signifikan
Self Efficacy → Job Satisfaction → Turnover Intention	-0.100	2.082	0.037	Signifikan
Mental Health → Job Satisfaction → Turnover Intention	-0.031	1.251	0.211	Tidak Signifikan

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS 4, 2026

Berdasarkan Tabel 11, hanya jalur mediasi *Self Efficacy* terhadap *Turnover Intention* melalui *Job Satisfaction* yang menunjukkan hasil signifikan ($p < 0,05$). Karena hubungan langsung self efficacy dengan turnover intention tidak signifikan, mediasi yang terjadi bersifat penuh (*full mediation*). *Job Satisfaction* tidak terbukti memediasi hubungan antara *Job Insecurity* maupun *Mental Health* terhadap *Turnover Intention*. Temuan ini menunjukkan bahwa dalam konteks karyawan Generasi Z di Kota Semarang, pengaruh *Job Insecurity* dan *Mental Health* terhadap *Turnover Intention* cenderung berlangsung secara langsung, tanpa melalui perubahan tingkat *Job Satisfaction*. Hasil tersebut menggambarkan karakteristik hubungan antarvariabel dalam konteks penelitian ini, sementara *Job Satisfaction* terbukti berperan sebagai mediator pada hubungan *Self Efficacy* terhadap Turnover Intention.

Hasil Pengujian Hipotesis

Sebagai rangkuman, hasil pengujian seluruh hipotesis penelitian disajikan pada Tabel 12.

Tabel 12. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan	Keputusan
H1	*Job Insecurity → Job Satisfaction*	Diterima
H2	*Self Efficacy → Job Satisfaction*	Diterima
H3	*Mental Health → Job Satisfaction*	Ditolak
H4	*Job Satisfaction → Turnover Intention*	Diterima
H5	*Job Insecurity → Turnover Intention*	Diterima
H6	*Self Efficacy → Turnover Intention*	Ditolak
H7	*Mental Health → Turnover Intention*	Diterima
H8	Mediasi *Job Satisfaction* pada hubungan *Job Insecurity → Turnover Intention*	Ditolak
H9	Mediasi *Job Satisfaction* pada hubungan *Self Efficacy → Turnover Intention*	Diterima
H10	Mediasi *Job Satisfaction* pada hubungan *Mental Health → Turnover Intention*	Ditolak

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS 4, 2026

Hasil tersebut menunjukkan bahwa *Job Insecurity*, *Self Efficacy*, *Mental Health*, dan *Job Satisfaction* memiliki peran yang berbeda dalam menjelaskan *Turnover Intention* pada karyawan Generasi Z di Kota Semarang. Selain itu, *Job Satisfaction* hanya terbukti berperan sebagai variabel mediasi pada hubungan antara *Self Efficacy* dan *Turnover Intention*.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job satisfaction* ($\beta = -0,253$; $p = 0,001$). Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi persepsi ketidakamanan kerja yang dirasakan karyawan Generasi Z, maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan. Generasi Z cenderung mengharapkan kepastian status pekerjaan, kejelasan jenjang karier, dan stabilitas organisasi. Ketika kebutuhan tersebut tidak terpenuhi, tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan cenderung berkurang.. Hasil ini sejalan dengan penelitian Riania & Nisa (2022) serta Bagus dkk., (2022) yang menyatakan bahwa *job insecurity* merupakan salah satu faktor yang menurunkan *job satisfaction*. Temuan tersebut memperkuat bahwa rasa aman dalam bekerja menjadi kebutuhan penting bagi Generasi Z dalam membangun kepuasan kerja.

Sebaliknya, *self efficacy* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* (β = 0,445; $p < 0,001$) serta menjadi variabel dengan pengaruh terbesar dalam model penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa keyakinan individu terhadap kemampuannya menyelesaikan pekerjaan mampu mempengaruhi kepuasan kerja. Generasi Z yang memiliki tingkat *self efficacy* tinggi cenderung lebih percaya diri menghadapi tantangan, lebih mudah beradaptasi dengan perubahan, dan memperoleh pengalaman kerja yang positif. Temuan ini konsisten dengan *Social Cognitive Theory* yang dikemukakan Bandura (2001), bahwa keyakinan terhadap kemampuan diri memengaruhi motivasi, perilaku, dan keberhasilan individu. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Sugianti & Hartono (2024), Dewi & Ananda (2024), serta Sanlia & Turangan (2023) yang menemukan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction*.

Berbeda dengan kedua variabel tersebut, *mental health* tidak berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction* (β = 0,139; $p = 0,094$). Meskipun arah hubungan positif menunjukkan bahwa kondisi mental yang lebih baik cenderung diikuti oleh kepuasan kerja yang lebih tinggi, hubungan tersebut belum cukup kuat secara statistik. Temuan ini mengindikasikan bahwa pada Generasi Z di Kota Semarang, job satisfaction tidak hanya ditentukan oleh kondisi psikologis, tetapi juga oleh faktor pekerjaan seperti kompensasi, peluang pengembangan karier, fleksibilitas, hubungan dengan atasan, dan lingkungan kerja. Hal ini sejalan dengan Yasin dkk (2024) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor psikologis dan organisasional. Temuan ini berbeda dengan Cao dkk (2022)yang menemukan pengaruh positif mental health terhadap job satisfaction, serta Wibowo dkk (2024)yang menunjukkan hubungan positif antara keduanya. Perbedaan tersebut dapat mencerminkan karakteristik responden dan konteks organisasi yang berbeda. Dengan demikian, dalam konteks penelitian ini, mental health belum menjadi prediktor utama job satisfaction, sehingga peningkatan kepuasan kerja perlu didukung pula oleh kondisi kerja dan kebijakan organisasi yang kondusif.

Pada hubungan dengan *turnover intention*, penelitian ini menunjukkan bahwa *job satisfaction* berpengaruh negatif dan signifikan (β = -0,225; $p = 0,018$). Artinya, kepuasan kerja yang dirasakan karyawan berpengaruh secara statistik, terhadap keinginan mereka untuk meninggalkan organisasi. Bagi Generasi Z, kepuasan kerja tidak hanya ditentukan oleh aspek finansial, tetapi juga lingkungan kerja yang nyaman, hubungan interpersonal, kesempatan berkembang, dan kesejahteraan psikologis. Temuan ini sejalan dengan penelitian Nurhayati dkk (2020), Wijayanto & Dewi (2022), serta Soeprapto dkk (2024) yang menyatakan bahwa *job satisfaction* merupakan prediktor penting dalam menurunkan *turnover intention*.

Selanjutnya, *job insecurity* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (β = 0,275; $p = 0,001$). Hasil ini menunjukkan bahwa persepsi ketidakamanan kerja mendorong karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan yang dianggap lebih stabil. Karakteristik Generasi Z yang adaptif, terbuka terhadap peluang baru, dan memiliki mobilitas karier tinggi memperkuat hubungan tersebut. Temuan ini mendukung penelitian Athfalia & Attiq (2024), Mawarda & Hutahaean (2024) , serta Hamimi & Indryawati (2025) yang menyatakan bahwa *job insecurity* merupakan determinan penting meningkatnya *turnover intention* pada Generasi Z.

Berbeda dengan pengaruhnya terhadap *job satisfaction*, *self efficacy* tidak berpengaruh langsung terhadap *turnover intention* (β = -0,131; $p = 0,185$). Hasil ini menunjukkan bahwa keyakinan terhadap kemampuan diri belum cukup untuk memengaruhi niat keluar dari organisasi. Namun, pada Generasi Z, *self efficacy* yang tinggi dapat membuat individu lebih percaya diri dalam menghadapi perubahan dan mencari peluang kerja baru ketika organisasi tidak mampu

memenuhi harapan mereka. Temuan ini sejalan dengan penelitian Syari dkk (2025) serta Agustiani & Muttaqin (2023) yang menjelaskan bahwa pengaruh *self efficacy* terhadap *turnover intention* lebih banyak terjadi melalui variabel lain, terutama *job satisfaction*.

Sementara itu, *mental health* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* (β = -0,256; *p* = 0,001). Artinya, semakin baik kondisi kesehatan mental karyawan, semakin rendah kecenderungan mereka untuk meninggalkan organisasi. Generasi Z dikenal memiliki kepedulian tinggi terhadap kesehatan mental sehingga lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan psikologis menjadi salah satu faktor penting dalam mempertahankan mereka. Temuan ini konsisten dengan penelitian D. Sandini dkk (2024), Hasanah & Sandiasih (2024) serta Shafira (2023) yang menunjukkan bahwa kesehatan mental berperan dalam menurunkan *turnover intention*.

Hasil pengujian mediasi menunjukkan bahwa *job satisfaction* tidak mampu memediasi hubungan antara *job insecurity* dan *turnover intention* (β = 0,057; *p* = 0,063). Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh *job insecurity* terhadap keinginan berpindah kerja lebih bersifat langsung dibandingkan melalui penurunan kepuasan kerja. Generasi Z cenderung segera mencari pekerjaan lain ketika merasa masa depan pekerjaannya tidak pasti tanpa harus terlebih dahulu mengalami penurunan kepuasan kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Anggraini & Rozaq (2023) dan Soraya & Zaenuri (2025) meskipun berbeda dengan hasil Made dkk (2020) yang menemukan adanya peran mediasi *job satisfaction*.

Sebaliknya, *job satisfaction* terbukti memediasi secara penuh (*full mediation*) hubungan antara *self efficacy* dan *turnover intention* (β = -0,100; *p* = 0,037). Temuan ini menunjukkan bahwa pengaruh *self efficacy* terhadap keinginan keluar dari organisasi tidak terjadi secara langsung, tetapi melalui pengaruh secara statistik kepuasan kerja. Ketika karyawan memiliki keyakinan terhadap kemampuan dirinya, mereka lebih mampu menyelesaikan pekerjaan dan memperoleh pengalaman kerja yang positif sehingga kepuasan kerja meningkat, yang pada akhirnya menurunkan *turnover intention*. Hasil ini konsisten dengan penelitian Syari dkk (2025), Bagus dkk (2022) serta Rahmatullah & Firdaus (2025).

Terakhir, *job satisfaction* tidak mampu memediasi hubungan antara *mental health* dan *turnover intention* (β = -0,031; *p* = 0,211). Hal ini disebabkan karena *mental health* tidak berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*, sehingga jalur mediasi tidak terbentuk. Dengan demikian, pengaruh kesehatan mental terhadap *turnover intention* pada Generasi Z lebih bersifat langsung. Temuan ini didukung oleh Hasanah & Sandiasih (2024) , D. Sandini dkk (2024) serta Wibowo dkk (2024), yang menjelaskan bahwa keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan organisasi lebih dipengaruhi oleh kondisi kesehatan mental secara langsung dibandingkan melalui kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa *job insecurity* dan *self efficacy* memiliki peran penting dalam membentuk *job satisfaction* Generasi Z di Kota Semarang. *Job insecurity* berpengaruh negatif terhadap *job satisfaction*, sedangkan *self efficacy* memberikan pengaruh positif dan menjadi prediktor terkuat dalam model. Sementara itu, *mental health* tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*. Temuan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja Generasi Z tidak hanya berkaitan dengan kondisi psikologis, tetapi juga dengan rasa aman dalam pekerjaan dan keyakinan terhadap kemampuan diri.

Dalam kaitannya dengan *turnover intention*, *job insecurity* meningkatkan kecenderungan untuk meninggalkan organisasi, sedangkan *job satisfaction* dan *mental health* berperan dalam menekan kecenderungan tersebut. Menariknya, *self efficacy* tidak berpengaruh secara langsung terhadap *turnover intention*, tetapi bekerja melalui *job satisfaction* sebagai mediator penuh. Sebaliknya, *job satisfaction* tidak memediasi hubungan *job insecurity* maupun *mental health* terhadap *turnover intention*. Temuan ini memberikan kontribusi bahwa mekanisme terbentuknya niat keluar pada Generasi Z bersifat kontekstual, dengan faktor personal dan kondisi pekerjaan bekerja melalui jalur yang berbeda.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, yaitu jumlah sampel yang relatif terbatas sebanyak 100 responden dan penggunaan *purposive sampling* yang dapat membatasi generalisasi hasil, serta pengumpulan data melalui kuesioner *self-report* yang berpotensi menimbulkan bias persepsi. Selain itu, desain *cross-sectional* hanya menggambarkan kondisi responden pada satu waktu dan penelitian yang berfokus pada Generasi Z di Kota Semarang membatasi penerapan hasil pada wilayah dengan karakteristik berbeda. Secara praktis, organisasi perlu menerapkan strategi retensi yang mencakup *coaching self efficacy*, program retensi Gen Z, kepastian kontrak atau karier, serta dukungan terhadap kesehatan mental karyawan.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh responden yang telah bersedia meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penelitian ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada dosen pembimbing atas arahan, masukan, dan bimbingan yang diberikan selama proses penyusunan penelitian hingga penulisan artikel ini. Selain itu, penulis mengapresiasi semua pihak yang telah memberikan dukungan, baik secara langsung maupun tidak langsung, sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

Afthanorhan, A., Ghazali, P. L., & Rashid, N. M. N. (2021). Discriminant validity: A comparison of CBSEM and consistent PLS using Fornell-Larcker and HTMT approaches. *Journal of Physics: Conference Series*, *1874*(1), 012085. https://doi.org/10.1088/1742-6596/1874/1/012085

Agustiani, S. Y. S., & Muttaqin, R. (2023). *Pengaruh Self Efficacy , Lingkungan Kerja , dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Karyawan (Survei Pada PT Bank Woori Saudara Indonesia 1906 Tbk Kantor Cabang Diponegoro Bandung)*. *9*(6), 2581–2590.

Albert Bandura. (2001). Social Cognitive Theory: An Agentic Perspective. *Annual Review of Psychology*, *52*, 1–26. https://doi.org/https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.1

Anggraini, S. D. N., & Rozaq, K. (2023). *Pengaruh job insexurity dan bedab kerja terhadap turnover intention karyawan melalui komitmen afektif sebagai variabel mediasi*. *13*, 375–388.

Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi)*. PT Rineka Cipta.

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. https://doi.org/https://doi.org/10.11111/ujost.v3i1.146

Baah, C., & Jin, Z. (2019). Sustainable Supply Chain Management and Organizational Performance : The Intermediary Role of Competitive Advantage. *Journal of Management and Sustainability*, *9*(1), 119–131. https://doi.org/10.5539/jms.v9n1p119

Badan Pusat Statistik. (2024). *Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Februari 2024*. Badan Pusat Statistik. https://www.bps.go.id/assets/pressrelease/2024/05/06/2372/tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-4-82-persen-dan-rata-rata-upah-buruh-sebesar-3-04-juta-rupiah-per-bulan

Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychol Review*, *84*(2), 191–215. https://doi.org/10.1037//0033-295x.84.2.191

Bargsted, M., Ramírez-Vielma, R., & Yeves, J. (2019). Professional Self-efficacy and Job Satisfaction: The Mediator Role of Work Design. *Journal of Work and Organizational Psychology*, *35*, 157–163. https://doi.org/https://doi.org/10.5093/jwop2019a18

Cao, X., Zhang, H., Li, P., & Huang, X. (2022a). he Influence of Mental Health on Job Satisfaction: Mediating Effect of Psychological Capital and Social Capital. *Frontiers in Public Health*, *10*, 797274. https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.797274

Cao, X., Zhang, H., Li, P., & Huang, X. (2022b). *The Influence of Mental Health on Job Satisfaction : Mediating Effect of Psychological Capital and Social Capital*. *10*(February). https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.797274

Castro, C., R., V.-J., Menéndez-Espina, S., & Medina-Centeno, R. (2023). Job Insecurity and Company Behavior: Influence of Fear of Job Loss on Individual and Work Environment Factors. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *20*(4), 3586. https://doi.org/https://doi.org/10.3390/ijerph20043586

Chen, X., Mamun, A. Al, Hussain, W. M. H. W., Jingzu, G., Yang, Q., & Sham, S. S. A. Al. (2023). *Envisaging the job satisfaction and turnover intention among the young workforce : Evidence from an emerging economy*. *PLoS ONE 1*, 1–21. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0287284

D. Sandini, A. Mubarok, Mulyanti, D., Drajat, D., & Faturochman, E. (2024). Pengaruh Mental Health Dan Work Life Balance Terhadap Turnover Intention Karyawan Gen Z Di Kota Bandung. *Jurnal Sains Manajemen*, *Vol. 6 No. 2 Agustus 2024*, *6*(2), S2–S3. http://eprints.stiebankbpdjateng.ac.id/1015/%0Ahttp://eprints.stiebankbpdjateng.ac.id/1015/1/23-Anifa Seviana-12190889-SkripsiBab1-3.pdf

Dewi, A. S., & Ananda, A. P. (2024). *Pengaruh Self Efficacy dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang*. *1*(3).

Dudija, N., & Apriliansyah, M. D. (2024). Psychological Well-Being among Generation Z employees: A Literature Review. *International Journal of Scientific Research and Management*, *12*(8), 79–87. https://doi.org/https://doi.org/10.18535/ijsrm/v12i08.gp01

Dwi Gustati, G. (2025). *Badai PHK Massal 2025 Kian Memprihatinkan*. Universitas Muhammadiyah Surakarta. https://www.ums.ac.id/berita/teropong-jagat/badai-phk-massal-2025-kian-memprihatinkan

Fraenkel, J. R., & Wallen, N. E. (2009). *How to Design and Evaluate Research in Education (7th ed.)*. McGraw-Hill.

Ghozali, I., & Latan, H. (2015). Partial Least Squares: Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 untuk Penelitian Empiris. In *Badan Penerbit Universitas Diponegoro*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *The Academy*

of Management Review, *9(3)*, 438–448. https://doi.org/https://doi.org/10.2307/258284

Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017a). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). SAGE Publications, Inc.

Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017b). A primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) (2nd ed.). In *Sage Publications* (Vol. 2). SAGE Publications.

Haji-othman, Y., Sholeh, M., & Yusuff, S. (2022). Assessing Reliability and Validity of Attitude Construct Using Partial Least Squares Structural Equation Modeling Assessing Reliability and Validity of Attitude Construct Using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, *12*(5), 378–385. https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v12-i5/13289

Hamimi, N., & Indryawati, R. (2025). *Pengaruh Job Insecurity dan Burnout Terhadap Turnover Intention pada Karyawan Generasi Z*. *8*.

Hans, D. W. (2005). Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *South African Journal of Industrial Psychology*, *31*(4), 1–6. https://doi.org/https://doi.org/10.4102/sajip.v31i4.200

Hasanah, R., & Sandiasih, K. M. (2024). *"Pentingnya Kesehatan Mental" : Mengkaji Hubungan Kesehatan Mental Dengan*. *4*(2), 171–182.

Indrati, I. (2025). The Influence of Job Satisfaction and Employee Commitment Due to Employee Commodification on Turnover Intention of Generation Z Journalists. *JURISMA : Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, *15*(1), 81–99. https://doi.org/10.34010/jurisma.v15i1.15900

Jakpat dan Jangkara Data Lab. (2024). *Mengungkap Preferensi Karir Gen Z*. https://jangkara.id/wp-content/uploads/2024/08/Report-Jakpat-x-Jangkara-Mengungkap-Preferensi-Karir-Gen-Z.pdf

Jiang, L. (2025). An Integrative Review of Moderators Attenuating or Exacerbating Negative Outcomes of Job Insecurity. *Academy of Management Annals*, *19*(2), 565–601. https://doi.org/https://doi.org/10.5465/annals.2024.0040

Lazzari, M., Alvarez, J. M., & Ruggieri, S. (2022). Predicting and explaining employee turnover intention. *International Journal of Data Science and Analytics*, *14*, 279–292. https://doi.org/10.1007/s41060-022-00329-w

Lemeshow, S., Hosmer, David W., J., Klar, J., & Lwanga, S. K. (1990). *Adequacy of Sample Size in Health Studies*. World Health Organization.

Locke, E. A. (1976). *The Nature and Causes of Job Satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.),*. Handbook of Industrial and Organizational Psychology.

Lubis, R. A., Lubis, Z., & Patisina. (2024). The Role of Job Satisfaction on Turnover Intention with Employee Engagement as a Mediating Variable. *Journal of Educational, Health and Community Psychology*, *13*(3), 1029–1048. https://doi.org/10.12928/jehcp.v13i3.29721

Made, N., Gangga, P., Bagus, I., & Surya, K. (2020). *International Journal of Economics , The Effect of Job Insecurity on Turnover Intention Mediated by Job Satisfaction at PT . Indocitra Jaya Samudera*.

Mawarda, L., & Hutahaean, E. S. H. (2024). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pada Generasi Z. *Ournal of Sharia Economics Scholar (JoSES)*, *2*(3), 116–125.

Narotama, I. B. I., & Sintaasih, D. K. (2022). The Role of Job Satisfaction in Mediation the Effect of Self-Efficacy and Job Insecurity on Turnover Intention. *International Research Journal Of Management IT & Social Sciences*, *9*(4), 494–513.

https://doi.org/https://doi.org/10.21744/irjmis.v9n4.2108

Nurhayati, M., Haningsih, L., & Awaliyah, S. (2020). *Job Satisfaction and Turnover Intention : Moderation of Organizational Trust and Organizational Justice*. *24*(2), 126–139.

Rahmatullah, A. M., & Firdaus, V. (2025). Self-Efficacy, Work Environment, and Discipline Shaping Employee Job Satisfaction: Keyakinan Diri, Lingkungan Kerja, dan Disiplin dalam Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Keyakinan. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, *20*(2). https://doi.org/10.21070/ijler.v20i2.1372

Rasoolimanesh, S. M. (2022). Discriminant validity assessment in PLS-SEM: A comprehensive composite-based approach. ,. *Data Analysis Perspectives Journal*, *3(2)*, 1–15.

Riamanda, I., Z, Y. S., & Yazid, S. (2025). Predicting turnover intention among generation z employees based on psychosocial work environment factors. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, *13 (2)*, 139–150. https://doi.org/10.22219/jipt.v13i2.41256

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*. *23*(2).

Rigotti, T., Schyns, B., & Mohr, G. (2008). A Short Version of the Occupational Self-Efficacy Scale: Structural and Construct Validity Across Five Countries. *Journal of Career Assessment*, *16*(2), 238–255. https://doi.org/https://doi.org/10.1177/1069072707305763

Rizqita, M. K., & Pratiwi, A. M. A. (2024). The Effect of Job Insecurity on Turnover Intention among Employees at Startup Companies in Jabodetabek. *Jurnal Manajemen Bisnis*, *11*(2), 1641–1653. https://doi.org/10.33096/jmb.v11i2.783

Ryff, C. D. (2024). The Privilege of Well-Being in an Increasingly Unequal Society. *Current Directions in Psychological Science*, *33*(5), 300–307. https://doi.org/10.1177/09637214241266818.The

Sanlia, V., & Turangan, J. A. (2023). *ORGANIZATIONAL CULTURE , WORK ENVIRONMENT , AND SELF- EFFICACY TO GEN Z ' S JOB SATISFACTION*. *1*(4), 2207–2215.

SEEK, Group, B. C., & Network, T. (2023). *What Jobseekers Wish Employers Knew: Unlocking the Future of Recruitment*. Seek. https://au.seek.com/about/news/article/seek-asia

Shafira, B. (2023). SUPERVISOR BOTTOM-LINE MENTALITY AND SOCIAL SUPPORT AFFECT MENTAL HEALTH AND TURNOVER INTENTION. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, *12*, 1–21.

Soeprapto, A., Risal Tawil, M., Naim, S., Buamonabot, I., & Thahrim, M. (2024). Analysis Of The Effect Of Job Satisfaction And Tenure On Turnover Intention-Adi Soeprapto et.al Analysis Of The Effect Of Job Satisfaction And Tenure On Turnover Intention. *Jurnal Ekonomi*, *13*(03), 2024. https://doi.org/10.54209/ekonomi.v13i03

Soraya, E. A., & Zaenuri, A. (2025). *Pengaruh Role Ambiguity dan Job Insecurity terhadap Turnover Intention melalui mediasi Work Engagement : Studi pada Karyawan PT . Auri Steel Metalindo*. *1*(1).

Sugianti, E. O., & Hartono, S. (2024). *The Effect of Career Development , Self-Efficacy and Non-Physical Work Environment on Employee Job Satisfaction*. *12*(4), 1367–1376. https://doi.org/10.37641/jimkes.v12i4.2746

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Cet 25).

Syari, R. S., Susila, I., & Waskito, J. (2025). Analysis of Job Satisfaction in Mediating Employee Retention and Self Efficacy Towards Turnover Intention. *Indonesian Journal of Business Analytics (IJBA)*, *5*(4), 3213–3228.

Tett, R. P., & Meyer, J. . (1993). JOB SATISFACTION, ORGANIZATIONAL COMMITMENT, TURNOVER INTENTION, AND TURNOVER: PATH ANALYSES BASED ON META-ANALYTIC FINDINGS. *Personnel Psychology*, *46*, 259–293. https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x

Wibowo, S., Gasjirin, J., Christian, M., & Indriyarti, E. R. (2024). *Psychological and Organizational Factors Impacting Job Satisfaction during the COVID-19 Pandemic : A Study on Similar Exposure Groups in Indonesia*. *2*.

Wijayanto, T., & Dewi, R. S. (2022). *PENGARUH JOB SATISFACTION DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN HOTEL Pendahuluan*. *11*(3), 461–471.

Witte, H. D. (1999). Job Insecurity and Psychological Well-being: Review of the Literature and Exploration of Some Unresolved Issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *8(2)*, 155–177. https://doi.org/https://doi.org/10.1080/135943299398302

World Health Organization. (2018). *Mental health: strengthening our response*. World Health Organization. https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response

Yasin, Y. M., Alomari, A., Al-Hamad, A., & Kehyayan, V. (2024). *The impact of COVID-19 on nurses ' job satisfaction : a systematic review and meta-analysis*. *January*, 1–9. https://doi.org/10.3389/fpubh.2023.1285101