

Pengaruh Job Insecurity, Beban Kerja Dan Employee Engagement Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT Agung Toyota Bengkulu

Muhammad Rizky Ramadhan Putra¹, Janusi Waliamin^{*2}, Syofian³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prof. Dr. Hazairin SH Kota Bengkulu

*Corresponding Author e-mail: jwaliamin@gmail.com

Received: May 2025; Revised: June 2025; Published: June 2025

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *job insecurity*, beban kerja, dan *employee engagement* terhadap *turnover intention* di PT Agung Toyota Bengkulu. Latar belakang studi ini adanya *turnover intention* yang diduga dipengaruhi oleh ketiga faktor tersebut. Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh masing-masing variabel, baik secara parsial maupun simultan, terhadap niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. menggunakan metode kuantitatif, dengan sifat penelitian *explanatory research* yaitu menjelaskan sebab akibat antara variabel-variabel yang diteliti, populasi 164 karyawan dan sampel sebanyak 120 responden menggunakan teknik *purposive sampling*, dengan sumber data berupa kuesioner dan analisis regresi linier berganda menggunakan alat SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job insecurity* dan beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan *employee engagement* berpengaruh negatif signifikan. Ketiga variabel secara simultan juga memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Kata kunci: *Job Insecurity, Beban Kerja, Employee engagement, Turnover Intention*

The Influence of Job Insecurity, Workload and Employee Engagement on Turnover Intention of Employees of PT Agung Toyota Bengkulu

Abstract

This study aims to determine and analyze the influence of job insecurity, workload, and employee engagement on turnover intention at PT Agung Toyota Bengkulu. The background of this study is the existence of turnover intention which is suspected to be influenced by these three factors. The problem raised in this study is how each variable influences, both partially and simultaneously, on employee intention to leave the company. using quantitative methods, with the nature of explanatory research, namely explaining the cause and effect between the variables studied, a population of 164 employees and a sample of 120 respondents using purposive sampling techniques, with data sources in the form of questionnaires and multiple linear regression analysis using SPSS tools. The results of the study indicate that job insecurity and workload have a significant positive effect on turnover intention, while employee engagement has a significant negative effect. The three variables simultaneously also have a significant effect on turnover intention.

Keywords: *Job Insecurity, Workload, Employee engagement, Turnover Intention*

How to Cite: Rizky Ramadhan Putra, M., Waliamin, J., & Syofian. (2025). Pengaruh Job Insecurity, Beban Kerja Dan Employee Engagement Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT Agung Toyota Bengkulu. *Journal of Authentic Research*, 4(1). <https://doi.org/10.36312/jar.v4i1.3043>



<https://doi.org/10.36312/jar.v4i1.3043>

Copyright© 2025, Putra et al.

This is an open-access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) License.



PENDAHULUAN

Dalam menghadapi lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, organisasi dituntut untuk mengoptimalkan manajemen sumber daya manusia (MSDM) guna menjaga kelangsungan operasional serta memastikan stabilitas organisasi. Sumber daya manusia tetap menjadi aset yang sangat penting karena secara langsung memengaruhi produktivitas, inovasi, dan keberlanjutan kinerja jangka panjang (Hasibuan, 2020; Susan, 2019). Namun demikian, perusahaan terus dihadapkan pada salah satu isu paling krusial dalam MSDM, yaitu turnover intention atau niat karyawan untuk secara sadar dan sengaja meninggalkan organisasi. Tingginya tingkat turnover tidak hanya merugikan secara finansial akibat meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan, tetapi juga mengganggu konsistensi alur kerja, menurunkan moral tim, serta berdampak negatif terhadap kualitas layanan (Widiawati, 2017).

PT Agung Toyota Kota Bengkulu saat ini tengah mengalami peningkatan turnover intention di kalangan karyawannya. Berdasarkan observasi awal dan hasil evaluasi internal, fenomena ini diduga dipengaruhi oleh sejumlah faktor internal organisasi, khususnya job insecurity, beban kerja, dan employee engagement. Ketiga variabel ini diyakini saling berinteraksi dalam membentuk respons psikologis dan perilaku karyawan, sehingga turut menentukan keputusan mereka untuk tetap bertahan atau meninggalkan perusahaan.

Job insecurity atau ketidakamanan kerja merujuk pada persepsi individu terhadap ancaman keberlangsungan dan stabilitas pekerjaan mereka. Faktor ini erat kaitannya dengan perubahan organisasi, ketidakpastian kondisi ekonomi, dan komunikasi yang kurang efektif dari pihak manajemen (Lista Meria, 2019). Karyawan yang mengalami job insecurity cenderung merasakan stres dan kecemasan yang tinggi, yang pada akhirnya meningkatkan keinginan untuk mengundurkan diri (Greenhalgh & Rosenblatt dalam Lutfiani, 2019; Heryanda, 2019).

Beban kerja, baik dalam aspek kuantitatif (jumlah tugas) maupun kualitatif (tingkat kesulitan tugas), juga menjadi faktor penting yang memengaruhi turnover intention. Beban kerja yang berlebihan dan melebihi kapasitas individu dapat menimbulkan stres kerja, burnout, dan kelelahan emosional – kondisi-kondisi yang telah lama dikenal sebagai pemicu perilaku menarik diri dan niat keluar dari pekerjaan (Manuaba dalam Syauqi et al., 2020; Koesomowidjojo, 2017; Rahmadani et al., 2023).

Sebaliknya, employee engagement dipandang sebagai faktor pelindung yang dapat menurunkan risiko turnover. Keterlibatan karyawan didefinisikan sebagai tingkat keterikatan emosional dan kognitif terhadap pekerjaannya, yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan keterlibatan mendalam dalam aktivitas kerja (Macey & Schneider dalam Anggreana, 2015; Syihabudhin & Pristiawiana, 2020). Karyawan yang memiliki tingkat engagement tinggi umumnya menunjukkan loyalitas, ketahanan kerja, dan kepuasan kerja yang lebih besar, yang dalam banyak penelitian berhubungan dengan rendahnya intensi untuk keluar (Fauzia & Marwansyah, 2020).

Namun demikian, bukti empiris mengenai hubungan antara variabel-variabel tersebut masih menunjukkan hasil yang beragam. Beberapa studi (misalnya Redafanza et al., 2023; Nurhaliza et al., 2023; Syamsul et al., 2022) menyimpulkan bahwa job insecurity dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Akan tetapi, temuan lain menunjukkan hasil yang berbeda.

Azizah dan Murniningsih (2022) menemukan bahwa job insecurity tidak berpengaruh signifikan, sedangkan Bogar et al. (2021) menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap turnover intention. Selain itu, Andini (2022) bahkan menemukan bahwa employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, yang bertentangan dengan asumsi teoritis.

Ketidakkonsistenan hasil-hasil penelitian ini menunjukkan pentingnya mempertimbangkan konteks dan karakteristik organisasi dalam memahami perilaku karyawan. Oleh karena itu, dibutuhkan kajian lebih lanjut yang mendalam mengenai pengaruh job insecurity, beban kerja, dan employee engagement terhadap turnover intention, khususnya dalam konteks PT Agung Toyota Kota Bengkulu—sebuah perusahaan yang tengah menghadapi tren peningkatan turnover di tengah persaingan industri otomotif yang ketat di Indonesia.

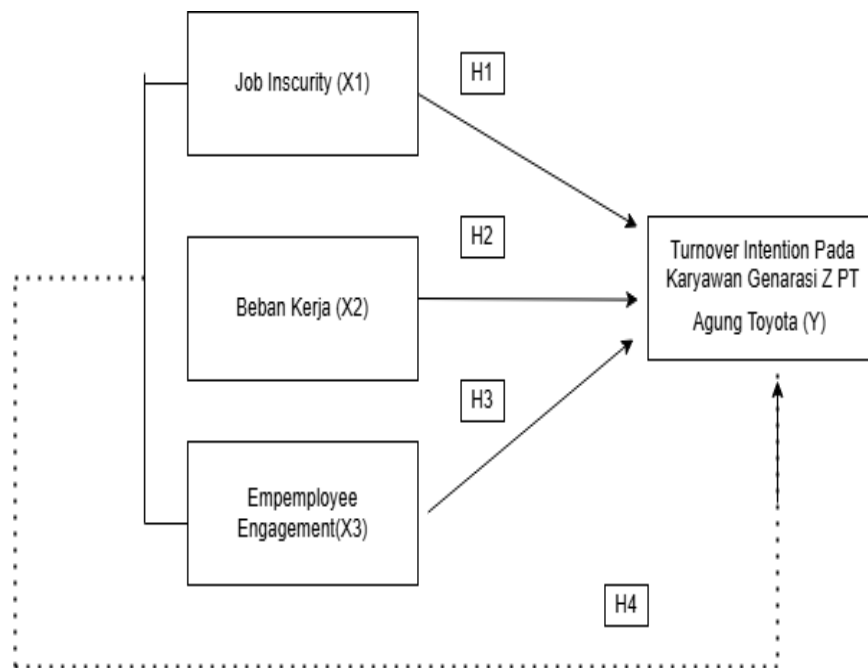
METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *explanatory research* yang bertujuan untuk menguji secara statistik pengaruh job insecurity, beban kerja, dan employee engagement terhadap turnover intention. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap di PT Agung Toyota Kota Bengkulu yang berjumlah 164 orang. Dari jumlah tersebut, sebanyak 120 responden dipilih sebagai sampel menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria khusus, yaitu karyawan tetap. Kriteria ini dipilih karena variabel seperti *job insecurity* dan *employee engagement* lebih relevan bagi karyawan tetap, mengingat mereka lebih mungkin mengalami ketidakpastian karier dan memiliki keterlibatan jangka panjang terhadap perusahaan. Sebaliknya, karyawan kontrak cenderung mengalami *turnover* sebagai akibat dari berakhirnya masa kontrak kerja.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator-indikator dari masing-masing variabel, sesuai dengan teori yang telah dikaji sebelumnya. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert 5 poin, mulai dari “Sangat Tidak Setuju” (1) hingga “Sangat Setuju” (5).

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan mengkorelasikan skor setiap item pernyataan dengan skor total menggunakan analisis korelasi Pearson. Menurut Sugiyono (2020), item pernyataan dinyatakan valid apabila memiliki nilai signifikansi $< 0,05$ dan korelasi positif. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, di mana instrumen dianggap reliabel jika nilai alpha $> 0,70$.

Sebelum melakukan analisis regresi, dilakukan uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas untuk memastikan data memenuhi syarat analisis regresi. Analisis data utama dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh parsial (melalui uji *t*) dan simultan (melalui uji *F*) dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat.



Gambar 1. Model Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Kode Item	r hitung	Keterangan
Job Insecurity (X1)	X1.1	0,523	Valid
	X1.2	0,538	Valid
	X1.3	0,610	Valid
	X1.4	0,621	Valid
	X1.5	0,484	Valid
	X1.6	0,611	Valid
	X1.7	0,605	Valid
	X1.8	0,747	Valid
Beban Kerja (X2)	X2.1	0,603	Valid
	X2.2	0,596	Valid
	X2.3	0,660	Valid
	X2.4	0,689	Valid
	X2.5	0,578	Valid
	X2.6	0,604	Valid
	X2.7	0,578	Valid
	X2.8	0,638	Valid
Employee Engagement (X3)	X3.1	0,196	Valid
	X3.2	0,351	Valid
	X3.3	0,284	Valid
	X3.4	0,381	Valid
	X3.5	0,196	Valid
	X3.6	0,361	Valid

Turnover Intention (Y)	Y.1	0,474	Valid
	Y.2	0,492	Valid
	Y.3	0,570	Valid
	Y.4	0,540	Valid
	Y.5	0,586	Valid
	Y.6	0,655	Valid
	Y.7	0,622	Valid
	Y.8	0,663	Valid

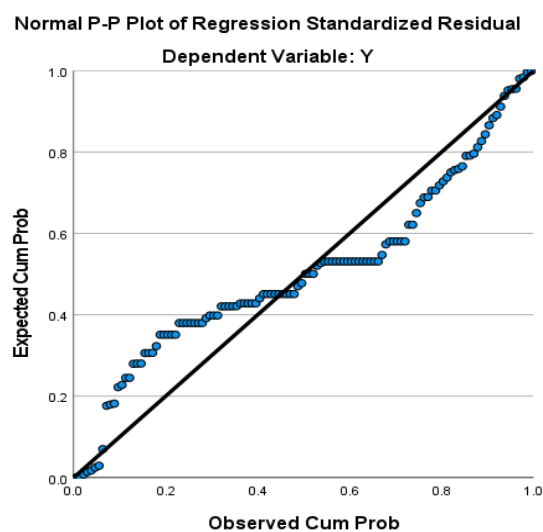
Tabel uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel *Job Insecurity*, *Beban Kerja*, *Employee Engagement*, dan *Turnover Intention* memiliki nilai *r* hitung lebih besar dari *r* tabel (0,179), sehingga seluruh item dinyatakan valid

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha Kritis	Keterangan
Job Insecurity (X1)	0,735	> 0,60	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,763	> 0,60	Reliabel
Employee Engagement (X3)	0,749	> 0,60	Reliabel
Turnover Intention (Y)	0,665	> 0,60	Reliabel

Seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60, yang berarti instrumen kuesioner pada masing-masing variabel dinyatakan Reliabel atau konsisten dalam mengukur konstraknya.

Uji Normalitas



Gambar 1 Uji Normalitas

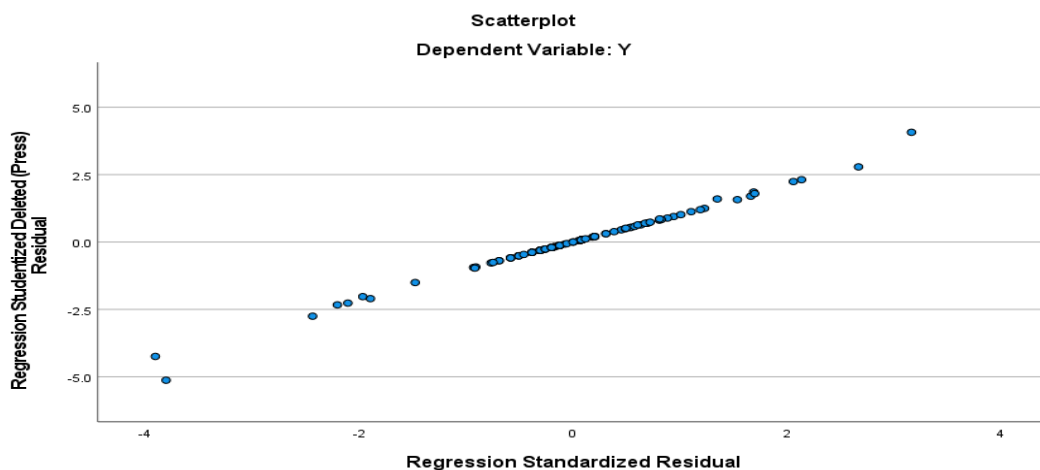
Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa sebagian besar titik berada dekat dengan garis, meskipun ada sedikit penyimpangan di awal dan akhir. Secara keseluruhan, residual berdistribusi normal sehingga asumsi normalitas terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Job Insecurity (X1)	0,740	1,351
Beban Kerja (X2)	0,792	1,263
Employee Engagement (X3)	0,775	1,291

Kesimpulan: Semua variabel independen memenuhi kriteria, sehingga model regresi bebas dari masalah multikolinearitas.



Gambar 2 Uji Heterokedastisitas

Dari gambar dapat diketahui bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas karena pola titik-titik yang membentuk garis lurus dan tersebar secara merata di sepanjang garis diagonal menunjukkan bahwa variasi residual tetap konsisten di seluruh rentang data.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	B (Unstandardized)	Std. Error	Beta (Standardized)	Sig.
(Konstanta)	9,624	2,157	—	0,013
Job Insecurity (X1)	0,245	0,048	0,331	0,000
Beban Kerja (X2)	0,604	0,058	0,661	0,000
Employee Engagement (X3)	-0,752	0,310	-0,155	0,017

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa konstanta sebesar 9,624 dengan nilai signifikansi 0,013 mengindikasikan bahwa ketika seluruh variabel independen (Job Insecurity, Beban Kerja, dan Employee Engagement) berada pada nilai 0, maka Turnover Intention diperkirakan sebesar 9,624. Variabel Job Insecurity sebesar 0,245 dan peningkatan satuan akan meningkatkan Turnover Intention sebesar 0,245. variabel Beban Kerja sebesar 0,604 akan meningkatkan Turnover Intention sebesar 0,604. Sebaliknya, Employee Engagement memiliki pengaruh negatif -0,752 akan menurunkan Turnover Intention sebesar 0,752.

Uji Derteminasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	0,795	0,632	0,623		196,500

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,623 menunjukkan bahwa 62,3% variasi Turnover Intention dapat dijelaskan oleh variabel Job Insecurity (X1), Beban Kerja (X2), dan Employee Engagement (X3) secara bersama-sama, sedangkan sisanya 37,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model ini.

Uji Parsial (t)

Tabel 5 Hasil Uji t

Variabel	t Hitung	Sig.	Keterangan
(constant)	4,462	0,000	Signifikan
Job Insecurity (X1)	5,061	0,000	Signifikan positif
Beban Kerja (X2)	10,449	0,000	Signifikan positif
Employee Engagement (X3)	-2,426	0,017	Signifikan negatif

Uji t menunjukkan bahwa konstanta memiliki nilai t hitung 4,462 dengan signifikansi 0,000, yang berarti nilai awal Turnover Intention secara statistik signifikan. Job Insecurity menunjukkan t hitung 5,061 dengan signifikansi 0,000, menandakan adanya pengaruh positif yang signifikan terhadap Turnover Intention, sehingga semakin tinggi rasa tidak aman dalam pekerjaan, semakin besar kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Beban Kerja menjadi faktor yang paling dominan dengan t hitung tertinggi yaitu 10,449 dan signifikansi 0,000, menunjukkan bahwa beban kerja yang meningkat secara nyata mendorong niat keluar yang lebih tinggi. Sementara itu, Employee Engagement memiliki t hitung -2,426 dan signifikansi 0,017, menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan berdampak negatif secara signifikan terhadap Turnover Intention, sehingga semakin tinggi engagement, semakin rendah niat untuk ke

Uji Simultan (F)

Tabel 6 Hasil Uji F

Sumber	Sum of Squares	Df	Mean Square	F Hitung	Sig.
Regression	770,425	3	256,808	66,510	0,000
Residual	447,900	116	3,861		
Total	1,218,325	119			

Nilai F hitung sebesar 66,510 > F tabel 2,68, dengan signifikansi 0,000 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. variabel *Job Insecurity*, *Beban Kerja*, dan *Employee Engagement* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Pembahasan

Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention*

Terdapat pengaruh antara *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*. hasil regresi linier beganda *Job Insecurity* sebesar 0,245 dan peningkatan satuan akan meningkatkan *Turnover Intention* sebesar 0,245. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung sebesar 5,061, yang berarti *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Sejalan dengan penelitian terdahulu Dalam Penelitian (Prastyo, 2023) Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Job Insecurity* (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Generasi Z di Bandar Lampung

Pengaruh *Beban Kerja* Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil regresi linier beganda *Beban Kerja* sebesar 0,604 akan meningkatkan *Turnover Intention* sebesar 0,604 hasil uji t, diperoleh nilai signifikansi 0,000 dan t hitung sebesar 10,449, yang menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Penelitian ini Sejalan dengan Penelitian terdahulu Berdasarkan hasil penelitian (Syamsul et al., 2022) beban kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention

Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap *Turnover Intention*

Hasil regresi linier beganda *Employee Engagement* memiliki pengaruh negatif - 0,752 akan menurunkan *Turnover Intention* sebesar 0,752 .Nilai signifikansi sebesar 0,017 < 0,05 dan t hitung sebesar -2,426 menunjukkan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Penelitian ini Sejalan dengan Penelitian terdahulu Hasil penelitian (Fauzya & Chaniago, 2022) terhadap 144 karyawan PT XYZ di Bandung menunjukkan adanya hubungan negatif antara *employee engagement* dan *turnover intention*

Pengaruh *Job Insecurity*, *Beban Kerja* Dan *Employee Engagement* Terhadap *Turnover Intention*

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 66,510 dengan signifikansi 0,000 < 0,05, yang berarti ketiga variabel secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Ini menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja, beban kerja, dan tingkat keterlibatan secara bersama-sama memengaruhi niat karyawan untuk keluar. Kontribusi ketiga variabel terhadap turnover intention sebesar 62,3% sebagaimana ditunjukkan oleh nilai Adjusted R Square.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Job Insecurity dan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention, artinya semakin tinggi rasa tidak aman terhadap pekerjaan dan beban kerja yang dirasakan, maka semakin besar keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Sebaliknya, Employee Engagement berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi keterlibatan karyawan, maka semakin rendah keinginan mereka untuk meninggalkan organisasi. Secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention, dengan kontribusi sebesar 62,3%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

SARAN

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif terhadap faktor-faktor yang memengaruhi turnover intention

DAFTAR PUSTAKA

- Andini, R. (2022). Pengaruh employee engagement terhadap turnover intention. [Tesis/skripsi tidak dipublikasikan].
- Audina, M., & Kusmayadi, D. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 6(2), 101–112.
- Azizah, N., & Murniningsih, E. (2022). Job insecurity dan turnover intention pada karyawan generasi milenial. *Jurnal Psikologi dan Kesehatan Mental*, 10(1), 15–24.
- Bogar, L. M., Sahusilawane, T., & Wiliyanto, A. (2021). Analisis pengaruh beban kerja terhadap turnover intention pada karyawan. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 8(1), 22–30.
- Fauzan, F., & Markoni, M. (2022). Employee Engagement Dan Soft Skill Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Grage Hotel Kota Bengkulu. *Creative Research Management Journal*, 5(1), 39–47.
- Fauzia, N., & Marwansyah. (2020). Employee engagement sebagai prediktor turnover intention pada karyawan perusahaan ritel. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 7(2), 45–55.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438–448. (dikutip dalam Lutfiani, 2019)
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heryanda, D. (2019). Pengaruh job insecurity terhadap turnover intention pada karyawan PT Telkom Access Singaraja. *Jurnal Manajemen Strategi*, 12(1), 77–86.
- Irawati, N. (2017). Faktor-faktor yang memengaruhi beban kerja dan dampaknya pada produktivitas kerja. *Jurnal Ilmu Sosial*, 5(1), 55–62.
- Koesomowidjojo, S. R. (2017). Beban kerja dan pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 3(2), 12–20.
- Lista Meria. (2019). Dampak job insecurity terhadap kesehatan mental karyawan. *Jurnal Psikologi Klinis*, 11(3), 130–139.

- Lutfiani, R. (2019). Job insecurity dan stres kerja pada pegawai kontrak. *Jurnal Psikologi*, 7(1), 43–50.
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 3–30. (dalam Viki Anggreana, 2015)
- Manuaba, A. (2000). *Ergonomi dan produktivitas kerja*. Denpasar: Universitas Udayana. (dalam Syaui et al., 2020)
- Nasution, H. (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(2), 88–96.
- Nurhaliza, R., Fitriani, R., & Sulistyowati, L. (2023). Pengaruh beban kerja dan job insecurity terhadap turnover intention di industri ritel. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5(1), 25–34.
- Rahmadani, M. G., Puspita, V., & Waliamin, J. (2023). Pengaruh Burnout dan Work Life Balance terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Keuangan*, 4(1), 97–107. <https://doi.org/10.51805/jmbk.v4i1.121>
- Redafanza, Y., Santoso, R., & Lestari, T. (2023). Job insecurity, role overload, dan turnover intention pada generasi Z di Bandar Lampung. *Jurnal Psikologi Terapan*, 11(1), 18–28.
- Susan, R. (2019). Pentingnya pengelolaan SDM dalam organisasi modern. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 6(3), 112–120.
- Syahronica, D., Rini, E. S., & Ginting, G. (2015). Turnover intention dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(2), 21–30.
- Syamsul, H., Pratama, A., & Rahayu, T. (2022). Pengaruh job insecurity dan beban kerja terhadap turnover intention secara simultan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(2), 92–101.
- Syahrizal, A., Hidayati, A., & Waliamin, J. (2023). Pengaruh Shift Kerja, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Matahari Departement Store Tbk Kota Bengkulu. *Primanomics: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 21(3), 168–179.
- Syihabudhin, A., & Pristiawiana, V. (2020). Employee engagement dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Psikologi Organisasi*, 4(1), 13–21.
- Viki Anggreana. (2015). Employee engagement dan dampaknya terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Psikologi*, 8(1), 66–72.
- Widiawati, L. (2017). Turnover intention pada karyawan dan pengaruhnya terhadap kinerja organisasi. *Jurnal Manajemen*, 9(1), 30–39.