



Orbit: Jurnal Ilmu Multidisplin Nusantara

| ISSN (Online) [3064-5883](https://issn.inovanpublisher.org/index.php/orbit) |
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
DOI: <https://doi.org/10.63217/orbit.v2i4.384>



Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Burnout* pada Pekerja Gen Z di Bekasi Timur

Cartisa Salsabila¹, Netty Merdiaty², Sulistiasih Sulistiasih³

¹Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia

²Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia

³Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia

Corresponding Author: 202210515022@mhs.ubharajaya.ac.id¹

Abstract: *This study aims to determine the influence of job insecurity on burnout among Generation Z workers in Bekasi Timur. The research employed a quantitative approach with a descriptive-correlational and cross-sectional design. The sample comprised 175 Generation Z workers aged 20-29 years actively working in Bekasi Timur, selected through non-probability sampling using purposive sampling combined with convenience sampling. Research instruments included the Job Insecurity Scale (10 valid items, $\alpha = 0.817$) and the Burnout Scale (11 valid items, $\alpha = 0.882$). Data were analyzed using Spearman Rank Correlation and simple linear regression with a bootstrap approach (5,000 replicates) using JASP software. Results revealed a highly significant positive relationship between job insecurity and burnout ($p = 0.587$, $p < 0.001$). Regression analysis indicated that job insecurity significantly influences burnout ($B = 0.810$, $\beta = 0.640$, $F = 120.2$, $p < 0.001$), accounting for 41.0% of the variance in burnout ($R^2 = 0.410$). Categorical analysis showed that 84.6% of respondents experienced high job insecurity, and 75.4% experienced high burnout. Demographic analysis revealed that male workers experienced significantly higher levels of both job insecurity and burnout compared to female workers, and burnout levels increased with age and job tenure. These findings confirm that job insecurity is a strong predictor of burnout among Generation Z workers, reinforcing the Job Demands-Resources (JD-R) Model.*

Keyword: *Job Insecurity, Burnout, Generation Z, Job Market, East Bekasi*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap *burnout* pada pekerja Generasi Z di Bekasi Timur. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif korelasional dan cross-sectional. Sampel penelitian terdiri dari 175 pekerja Generasi Z berusia 20-29 tahun yang aktif bekerja di Bekasi Timur, dipilih menggunakan teknik non-probability sampling melalui purposive sampling yang dipadukan dengan convenience sampling. Instrumen penelitian meliputi Skala *Job Insecurity* (10 aitem valid, $\alpha = 0,817$) dan Skala *Burnout* (11 aitem valid, $\alpha = 0,882$). Data dianalisis menggunakan Spearman Rank Correlation dan regresi linear sederhana dengan metode bootstrap (5.000 replicates). Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan positif yang signifikan antara *job insecurity* dan *burnout* ($p = 0,587$, $p < 0,001$). Analisis regresi menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh secara signifikan terhadap *burnout* ($B = 0,810$, $\beta = 0,640$, $F = 120,2$, $p < 0,001$) dengan kontribusi sebesar 41,0% terhadap variasi *burnout* ($R^2 = 0,410$). Kategorisasi variabel

menunjukkan bahwa 84,6% responden mengalami *job insecurity* tinggi, dan 79,4% mengalami burnout tinggi. Analisis perbedaan demografis menunjukkan pekerja laki-laki mengalami tingkat *job insecurity* dan burnout yang signifikan lebih tinggi dibandingkan perempuan, serta tingkat burnout meningkat seiring bertambahnya usia dan lama bekerja. Temuan ini mengkonfirmasi bahwa *job insecurity* merupakan prediktor yang kuat bagi munculnya burnout pada pekerja Generasi Z sesuai *Job Demands-Resources* (JD-R) Model.

Kata Kunci: *Job Insecurity, Burnout, Generasi Z, Pasar Kerja, Bekasi Timur*

PENDAHULUAN

Dunia kerja modern menghadapi ketidakpastian yang semakin kompleks akibat perubahan ekonomi, pemulihan pasca-pandemi yang tidak merata, meningkatnya persaingan tenaga kerja, serta tingginya penggunaan kontrak kerja jangka pendek (PKWT). Kondisi ini meningkatkan ancaman terhadap keamanan kerja (*job insecurity*) dan berdampak pada kesejahteraan psikologis pekerja. Merdiaty et al. (2021) menjelaskan bahwa sumber daya manusia merupakan *intangible asset* yang menentukan daya saing organisasi, sehingga pengelolaan kesejahteraan psikologis karyawan menjadi sangat penting. Di Indonesia, sepanjang Januari–Desember 2025 tercatat 88.519 pekerja mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK), dengan Jawa Barat menjadi provinsi penyumbang kasus tertinggi sebesar 21,26% (Detik Finance, 2026). Selain itu, penggunaan PKWT pasca-pandemi meningkat hampir 20% (Swakarya Insan Mandiri, 2026) dan didukung oleh regulasi yang memberikan fleksibilitas kontrak hingga lima tahun (Kementerian Ketenagakerjaan, 2021).

Fenomena tersebut juga terlihat di Bekasi Timur yang memiliki banyak perusahaan manufaktur dan populasi pekerja Generasi Z yang besar (Badan Pusat Statistik Kota Bekasi, 2024). Menurut Dimock (2019), Generasi Z merupakan individu yang lahir pada 1997–2012, dan kelompok usia 20–29 tahun saat ini berada pada fase awal karier yang rentan terhadap dampak ketidakpastian kerja (Putri, 2025). Salah satu dampak psikologis yang banyak ditemukan pada pekerja Generasi Z adalah burnout. Survei Deloitte (2024) menunjukkan lebih dari 40% Gen Z mengalami stres dan kecemasan akibat pekerjaan, yang dipengaruhi tidak hanya oleh beban kerja, tetapi juga ketidakpastian karier. Di kawasan Asia Tenggara, sebanyak 62,91% pekerja penuh waktu juga dilaporkan mengalami burnout (Abdul Aziz C Ong, 2024). Burnout ditandai oleh *emotional exhaustion*, *depersonalization*, dan *reduced personal accomplishment* (Maslach & Leiter, 2016).

Salah satu faktor yang berperan dalam munculnya burnout adalah *job insecurity*, yaitu persepsi individu terhadap ancaman kehilangan pekerjaan dan keterbatasan kendali untuk mempertahankan pekerjaannya (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). Berdasarkan *Job Demands-Resources Model*, Bakker dan Demerouti (2007), ketika tuntutan kerja (*job demands*) seperti *job insecurity* tidak diimbangi dengan sumber daya kerja yang memadai dan ketidakpastian atas masa depan kerja menguras energi emosional individu secara progresif sehingga meningkatkan risiko burnout (Pires, 2025).

Sejumlah penelitian telah menunjukkan adanya hubungan antara *job insecurity* dan burnout. Nurhasanah et al. (2024) menemukan bahwa *job insecurity* berkorelasi positif dengan *emotional exhaustion* pada pekerja Gen Z, sedangkan Ndun et al. (2023) menunjukkan bahwa *job insecurity* meningkatkan tekanan psikologis pegawai pemerintah. Hamimi & Indryawati (2025) juga menemukan bahwa *job insecurity* dan burnout berkontribusi terhadap *turnover intention* pada karyawan Gen Z. Namun, penelitian mengenai pengaruh *job insecurity* terhadap burnout pada pekerja Gen Z di Bekasi Timur masih sangat terbatas. Selain itu, penelitian sebelumnya umumnya hanya berfokus pada satu dimensi burnout, belum mengukur burnout secara utuh melalui tiga dimensinya, serta belum banyak mempertimbangkan karakteristik demografis pekerja muda dalam konteks pasar kerja lokal Indonesia.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh

job insecurity terhadap burnout pada pekerja Generasi Z di Bekasi Timur. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian psikologi industri dan organisasi mengenai hubungan kedua variabel dalam konteks pekerja muda Indonesia, sekaligus memberikan masukan bagi organisasi dan pembuat kebijakan dalam merancang strategi yang mampu mengurangi dampak psikologis ketidakamanan kerja serta meningkatkan kesejahteraan pekerja Generasi Z.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif korelasional dan cross-sectional. Pengambilan data dilakukan pada satu momentum waktu tanpa memberikan perlakuan atau intervensi kepada responden. Populasi penelitian adalah pekerja Generasi Z berusia 20-29 tahun yang aktif bekerja di wilayah Bekasi Timur. Karena total pasti populasi pekerja aktif tidak diketahui (unknown population), penentuan ukuran sampel minimal menggunakan A Priori Power Analysis via perangkat lunak G*Power 3.1. Dengan menetapkan effect size $f^2 = 0,08$, alpha err prob = 0,05, dan statistical power = 0,96, diperoleh ukuran sampel minimum sebanyak 175 responden.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah non-probability sampling melalui purposive sampling yang dipadukan dengan convenience sampling. Kriteria inklusi responden meliputi: (1) berusia 20-29 tahun, (2) aktif bekerja pada saat penelitian berlangsung, dan (3) berdomisili atau bekerja di wilayah Kecamatan Bekasi Timur. Pengumpulan data dilakukan sejak 11 Juni hingga 23 Juni 2026 secara hibrida menggunakan kuesioner skala Likert via Google Form. Instrumen pengukuran terdiri dari dua skala psikologis: (1) Skala Job Insecurity yang dikonstruksi secara mandiri oleh peneliti berdasarkan aspek Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) (threat to job features, threat to total job, dan powerlessness) menghasilkan 10 aitem valid dengan koefisien reliabilitas Cronbach's Alpha $\alpha = 0,8174$; (2) Skala Burnout yang mengacu pada dimensi Maslach dan Leiter (2016) diadaptasi dari Salim dan Prihartanti (2020) (emotional exhaustion, depersonalization, dan reduced personal accomplishment) menghasilkan 11 aitem valid dengan koefisien reliabilitas $\alpha = 0,8815$. Hasil uji normalitas Shapiro-Wilk menunjukkan kedua variabel tidak berdistribusi normal ($p < 0,001$), sehingga analisis hipotesis dilakukan menggunakan korelasi Spearman Rank dan Regresi Linear Sederhana dengan pendekatan bootstrap (5.000 replicates) menggunakan software JASP versi 0.97.1.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Responden dan Deskriptif Statistik

Penelitian ini melibatkan 175 responden pekerja Generasi Z aktif di Bekasi Timur. Berdasarkan karakteristik demografis, responden terdiri dari 83 laki-laki (47,4%) dan 92 perempuan (52,6%). Ditinjau dari usia, mayoritas responden berusia 23–25 tahun sebanyak 77 orang (44,0%), diikuti kelompok 20–22 tahun sebanyak 66 orang (37,7%), dan kelompok 26–29 tahun sebanyak 32 orang (18,3%). Berdasarkan masa kerja, mayoritas responden memiliki lama bekerja 1–2 tahun sebanyak 112 orang (64,0%), 3–5 tahun sebanyak 49 orang (28,0%), dan lebih dari 5 tahun sebanyak 14 orang (8,0%). Variabel job insecurity mencatat skor rata-rata (mean) sebesar 39,37 (SD = 6,371; median = 41,00), sedangkan variabel burnout mencatat skor rata-rata sebesar 42,29 (SD = 8,058; median = 45,00).

Hasil Uji Regresi Linear

Pengujian hipotesis regresi linear sederhana dengan pendekatan *bootstrap* (5.000 replicates) menghasilkan model prediktif yang fit dan signifikan $F(1, 173) = 120,2$ $p < 0,001$. Nilai koefisien korelasi R sebesar 0,640 menunjukkan hubungan positif pada kategori sedang menuju kuat antara *job insecurity* dan *burnout* berdasarkan klasifikasi Guilford (2010). Koefisien determinasi R^2 sebesar 0,410 mengindikasikan bahwa *job insecurity* memberikan

kontribusi sebesar 41,0% terhadap timbulnya *burnout* pada pekerja Generasi Z di Bekasi Timur, sedangkan 59,0% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear

Variabel	B	β	R ²	F	P
JOB INSECURITY → BURNOUT	0,8097	0,6402	0,410	120,2	<0.001

Sumber: (Data JASP 9.7.1)

Koefisien regresi unstandardized (B) sebesar 0,8097 ($t = 10,96$; $p < 0,001$; Intercept = 10,41) membuktikan bahwa job insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap burnout. Arah hubungan searah ini bermakna bahwa setiap peningkatan 1 satuan skor job insecurity akan diikuti peningkatan skor burnout sebesar 0,8097 satuan. Selain uji regresi, analisis korelasi Spearman Rank menghasilkan nilai $p = 0,5869$ ($p < 0,001$), memperkuat bukti adanya hubungan positif yang signifikan antara kedua variabel.

Hasil Kategorisasi Variabel

Berdasarkan kategorisasi norma hipotetik, ditemukan bahwa mayoritas responden berada pada kategori tinggi baik pada variabel *job insecurity* maupun *burnout*.

Tabel 2. Distribusi Kategorisasi Job Insecurity dan Burnout

Variabel	Kategori	Frekuensi (N)	Persentase
Job Insecurity	Tinggi	148	84,6%
	Sedang	9	5,1%
	Rendah	18	10,3%
Burnout	Tinggi	139	79,4%
	Sedang	10	5,7%
	Rendah	26	14,9%

Sumber: (Data JASP 9.7.1)

Pembahasan Teoretis dan Fenomena Lapangan

Terbuktinya hipotesis penelitian bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* memperkuat kerangka teoretis *Job Demands-Resources* (JD-R) Model dari Bakker dan Demerouti (2007) serta konsep Greenhalgh dan Rosenblatt (1984). Dalam perspektif JD-R, *job insecurity* merupakan tuntutan kerja (*job demand*) yang menuntut energi psikologis dan emosional tinggi. Ketika ancaman terhadap keberlangsungan pekerjaan dialami secara konstan tanpa diimbangi oleh sumber daya kerja (*job resources*) yang memadai (seperti jaminan kepastian kontrak atau dukungan organisasi), maka mekanisme pengurasan energi emosional (*health-impairment process*) teraktivasi secara intensif sehingga memicu *burnout* secara multidimensional.

Tingginya kategorisasi *job insecurity* (84,6%) dan *burnout* (79,4%) sangat merefleksikan dinamika riil pasar kerja di kawasan urban-industri Bekasi Timur. Sepanjang tahun 2025–2026, fenomena PHK massal mencapai 88.519 pekerja secara nasional, dengan Jawa Barat sebagai kontributor terbesar (21,26%). Selain itu, maraknya adopsi sistem kontrak kerja jangka pendek (PKWT) hingga durasi 5 tahun memaksa pekerja Generasi Z yang berada pada fase awal karier (*entry-level*) bekerja di bawah bayang-bayang ketidakpastian. Rasa tidak berdaya (*powerlessness*) untuk mengontrol masa depan karier ini secara progresif menguras energi emosional (*emotional exhaustion*), mendorong sikap sinis (*depersonalization*) sebagai mekanisme pertahanan diri, serta meruntuhkan keyakinan akan efikasi profesional (*reduced personal accomplishment*).

Temuan demografis mengungkapkan bahwa pekerja laki-laki mengalami *job insecurity* (Mean = 40,60) dan *burnout* (Mean = 44,17) yang lebih tinggi dibanding perempuan (Mean *JI* = 38,25; Mean *Burnout* = 40,59). Hal ini berkaitan dengan tuntutan peran sosial-ekonomi di mana pekerja laki-laki sering diposisikan sebagai penopang utama finansial keluarga. Selain itu, akumulasi umur dan masa kerja terbukti meningkatkan kerentanan psikologis; kelompok usia 26-29 tahun

(senior Gen Z) dan pekerja dengan masa kerja >3 tahun menunjukkan skor tertinggi. Pekerja yang lebih tua dan memiliki masa kerja lebih lama umumnya memiliki ekspektasi stabilitas karier yang lebih tinggi, sehingga lebih sensitif terhadap ancaman fluktuasi organisasi. Keterbatasan dalam penelitian ini meliputi: (1) metode sampling *non-probability* (*purposive* dan *convenience sampling*) pada *unknown population*; (2) desain penelitian *cross-sectional* yang membatasi pengamatan dinamika psikologis jangka panjang; dan (3) keterbatasan fokus pada satu variabel bebas (*job insecurity*), di mana sisa varians sebesar 59,0% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data, pengujian hipotesis, dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa job insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap burnout pada pekerja Generasi Z di Bekasi Timur. Semakin tinggi tingkat ketidakamanan kerja yang dirasakan, semakin tinggi pula tingkat burnout yang dialami pekerja. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa job insecurity memberikan kontribusi sebesar 41,0% terhadap burnout, sedangkan 59,0% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Selain itu, hasil kategorisasi menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki tingkat job insecurity yang tinggi (84,6%) dan burnout yang tinggi (79,4%). Temuan ini menggambarkan bahwa tingginya ketidakpastian kerja, terutama akibat sistem kontrak dan kondisi ketenagakerjaan yang tidak stabil, berperan dalam meningkatkan kelelahan kerja pada pekerja Generasi Z di Bekasi Timur.

REFERENSI

- Abdul Aziz, A. F., & Ong, T. (2024). Prevalence And Associated Factors of Burnout Among Working Adults in Southeast Asia: Results from a Public Health Assessment. *Frontiers In Public Health*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2024.1326227>
- Alin Kinanti, A., Adelia Kesumaningsari, N. P., & Yovita Setiawan, Y. (2025). *Good Vibes Only: Gen Z Emerging Adult's Perspective on Career Planning*.
- Ashford, S. J., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, Cause, And Consequences of Job Insecurity: A Theory-Based Measure and Substantive Test. *Acad. Manage. J.*, 32(4), 803–829.
- Badan Pusat Statistik Kota Bekasi. (2024). *Direktori Industri Manufaktur Kota Bekasi 2024*. Badan Pusat Statistik Kota Bekasi. <https://bekasikota.bps.go.id/Id/Publication/2024/12/31/Aa3fd25c3b6106520336d4f3/Direktori-Industri-Manufaktur-Kota-Bekasi-2024.html>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources Model: State of the Art. In *Journal of Managerial Psychology* (Vol. 22, Number 3, Pp. 309–328). <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences Second Edition*. De Witte, H. (1999). Review And Unresolved Issues 155 Job Insecurity and Psychological Well-Being: Review of the Literature and Exploration of Some Unresolved Issues. In *European Journal of Work and Organizational Psychology* (Vol. 8, Number 2).
- Deloitte. (2024, May 15). *Gen Z And Millennial Survey Finds These Generations Stay True to Their Values as They Navigate a Rapidly Changing World*. Deloitte. <https://www.deloitte.com/global/en/about/press-room/deloitte-2024-gen-z-and-millennial-survey.html>
- Detik Finance. (2026, January 13). *Korban PHK Tahun 2025 Di Indonesia Tembus 88.519 Orang*. Detik Finance. <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-8305486/korban-phk-tahun-2025-tembus-88-519-orang-paling-banyak-di-jawa-barat>
- Dimock, M. (2019). *Defining Generations: Where Millennials End and Generation Z Begins*. <http://www.people-press.org/2015/09/03/the-whys-and-hows-of-generations-research>

- Dudija, N., & Rindu Annisa Putri. (2025). The Influence of Workload Towards Burnout Among Generation Z Employees in Indonesia: The Mediation Role of Work Stress. *Journal Of Economics, Business, And Accountancy Ventura*, 27(3), 355–372. <https://doi.org/10.14414/Jebav.V27i3.4519>
- Faul, F., Erdfelder, E., & Lang. (2009). *Statistical Power Analyses Using G*Power 3.1: Tests for Correlation and Regression Analyses*.
- Field, A. (2013). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics*. SAGE Publications.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *Acad Manage. Rev.*, 9(3), 438–448.
- Guilford, J. P. (2010). *Fundamental Statistics in Psychology and Education* (3rd Ed., Vol. 3191). Mcgraw-Hill, 1956.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Pearson Education. (Untuk Landasan Teoretis Penggunaan Grafik Residual Plot/Residuals Vs Predicted Untuk Uji Linearitas)*.
- Hamimi, N., & Indryawati, R. (2025). Pengaruh Job Insecurity Dan Burnout Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Generasi Z. *JiIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan)*, 8. [Http://jiip.stkipyapisdampu.ac.id](http://jiip.stkipyapisdampu.ac.id)
- Hendratmoko, & Mutiarawati, E. V. (2024). The Significant Impact Of Workplace Environment on Gen Z Performance in Indonesia. *Jurnal Manajemen*, 13(1), 28–41. [Https://doi.org/10.46806/Jm.V13i1.1096](https://doi.org/10.46806/Jm.V13i1.1096)
- Kementerian Ketenagakerjaan. (2021). *Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Pemutusan Hubungan Kerja. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun* (Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia., Ed.).
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). *Understanding The Burnout Experience: Recent Research and Its Implications for Psychiatry*.
- Merdiaty, N., Omar, K., Saputra, J., & Talib Bon, A. (2021). *A Review of Resilience and Well-Being in Human Resource Management Perspective Literature*.
- Ndun, C. C., Pasifikus, R., Wijaya, C., & Aipipidely, D. (2023). Burnout In Kupang City Government Employees, East Nusa Tenggara. In *Journal of Health and Behavioral Science* (Vol. 5, Number 1).
- Nurhasanah, Mustika Ratu, Sulistyo Utami, & Kartini Aprianti. (2024). Mengulik Peran Job Insecurity Yang Mempengaruhi Emotional Exhaustion Pada Gen Z di Dunia Kerja Yang Dimediasi Oleh Determinan Role Ambiguity. *Jurnal Manajemen*, 20(2). <https://doi.org/10.25170/Jm.V20i2.4796>
- Pires, M. L. (2025). The Effects of Job Insecurity on Psychological Well-Being and Work Engagement: Testing A Moderated Mediation Model. *Behavioral Sciences*, 15(7). [Https://doi.org/10.3390/Bs15070979](https://doi.org/10.3390/Bs15070979)
- Pusparini, R., Herachwati, N., Fakhruddin Mudzakir, M., Sumber, P., Manusia, D., Pasacasarijana, S., Airlangga, U., & Pusparini, R. (N.D.). *Pengaruh Job Demand Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Emotional Exhaustion*.
- Putri, S. D. B. (2025, March 6). *Tantangan Dan Kelebihan Gen Z di Dunia Kerja*. Unairnews. <https://unair.ac.id/tantangan-dan-kelebihan-gen-z-di-dunia-kerja/>
- Saifuddin Azwar. (2012). *Reliabilitas Dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Salim, A., Prihartanti, N., Dwityanto, A., Psikologi, F., Muhammadiyah Surakarta, U., & Artikel, S. (N.D.). *Universitas Muhammadiyah Malang, East Java, Indonesia JIPT (Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan) Pelatihan Job Crafting Sebagai Solusi Burnout Pada Karyawan*. 177–190. <https://doi.org/10.22219/jipt.V8i1.13557>
- Shoss, M. K. (2017). Job Insecurity: An Integrative Review and Agenda for Future Research. In *Journal of Management* (Vol. 43).
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Sunaryanto, K., & Idrus, O. (2025). Karakteristik Generasi Z Dan Dampak Produktivitas Kerja

- Pada Dunia Kerja di Indonesia. *Jurnal Sains Dan Teknologi*, 7(3), 37–43.
<https://doi.org/10.55338/Saintek.V7i3.3892>
- Swakarya Insan Mandiri. (2026). Perbedaan PKWT Dan PKWTT Yang Perlu Kamu Ketahui. In *Swakarya Insan Mandiri*.
- Ulum, M., & Sinollah, S. (2025). Pengaruh Work-Life Balance Dan Burnout Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Generasi Z (Studi Pada PT Gudang Baru Berkah). *Dialektika: Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 10(2), 415–428.
<https://doi.org/10.36636/Dialektika.V10i2.6938>