

## INIKSARI

Fenomena tingginya tingkat *turnover* di kalangan karyawan Generasi Z di Kota Surakarta menjadi tantangan serius bagi organisasi, mengingat kelompok ini mendominasi pasar tenaga kerja dan memiliki ekspektasi tinggi terhadap fleksibilitas kerja serta stabilitas pekerjaan. Penelitian ini dilakukan untuk memahami bagaimana keseimbangan kehidupan kerja (KKK) dan ketidakamanan kerja (KTK) memengaruhi intensi keluar (IK), serta menilai apakah kepuasan kerja (KPK) memediasi hubungan tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan ketidakamanan kerja terhadap intensi keluar dengan kepuasan kerja sebagai variabel pemediasi pada karyawan Generasi Z di Kota Surakarta.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik survei terhadap 110 karyawan Gen Z yang telah bekerja minimal satu tahun. Instrumen penelitian disusun berdasarkan teori-teori yang relevan dan diukur menggunakan skala Likert. Data dianalisis menggunakan metode *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) melalui aplikasi SmartPLS 4.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi keluar, sedangkan ketidakamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan. Namun, kepuasan kerja tidak terbukti memediasi hubungan antara kedua variabel independen tersebut dengan intensi keluar. Temuan ini mencerminkan bahwa Gen Z cenderung merespons kondisi kerja secara langsung tanpa melalui proses evaluasi afektif yang panjang.

**Kata kunci:** keseimbangan kehidupan kerja, ketidakamanan kerja, kepuasan kerja, intensi keluar, Generasi Z, PLS-SEM

## ABSTRACT

*The phenomenon of high turnover rates among Generation Z employees in Surakarta City poses a serious challenge for organizations, given that this group dominates the labor market and has high expectations of work flexibility and job stability. This study was conducted to understand how work-life balance (KKK) and job insecurity (KTK) affect turnover intention (IK), and assess whether job satisfaction (KPK) mediates the relationship.*

*This study aims to analyze the effect of work-life balance and job insecurity on turnover intention with job satisfaction as a mediating variable in Generation Z employees in Surakarta City.*

*This study uses a quantitative approach with survey techniques on 110 Gen Z employees who have worked for at least one year. The research instrument was prepared based on relevant theories and measured using a Likert scale. Data were analyzed using the Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) method through the SmartPLS 4 application.*

*The results showed that work-life balance has a negative and significant effect on turnover intention, while job insecurity has a positive and significant effect. However, job satisfaction was not proven to mediate the relationship between the two independent variables and turnover intention. This finding reflects that Gen Z tends to respond to working conditions directly without going through a lengthy affective evaluation process.*

**Keywords:** *Work-life Balance, Job Insecurity, Job Satisfaction, Turnover Intention, Generation Z, PLS-SEM*