

ANALISIS *TURNOVER INTENTION* GEN Z DITINJAU DARI *JOB INSECURITY* DAN
WORK OVERLOAD : STUDI PADA KARYAWAN
GENERASI Z DI KOTA SEMARANG

Ajrina Badzlin Athfalia¹, Khoirul Attiq²

1ajrinnathfalia@gmail.com

2khoirul.attiq@gmail.com

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bank BPD Jateng

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (i) bagaimana kekhawatiran karyawan (*job insecurity*) dalam menjalankan pekerjaan yang dirasa berat (*work overload*) dan, (ii) apakah hal tersebut akan berdampak pada keinginan karyawan keluar dari perusahaan (*turnover*). Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yang melalui pengumpulan data primer dari penyebaran kuesioner kepada responden, populasi penelitian ini adalah karyawan Generasi Z yang bekerja di Kota Semarang, dengan menggunakan rumus Lemeshow untuk menentukan sampel sebanyak 96 orang dengan kriteria Generasi Z dengan usia 18 – 26 tahun. Pengolahan data penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dan menggunakan software IBM SPSS Statistics versi 29.

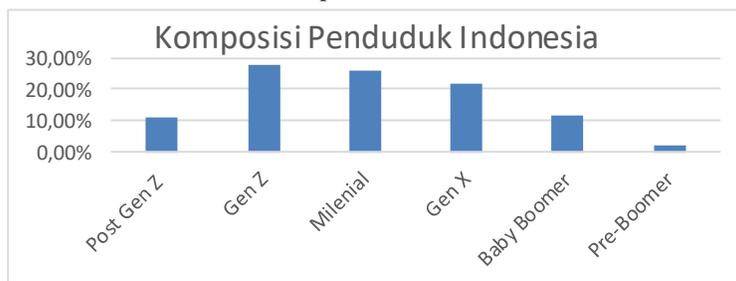
Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai thitung $6.038 > 1,661$ dan taraf signifikansi $< 5\%$ ($0,001 < 0,05$), dengan ini hipotesis 1 (H1) yang menyatakan *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dapat diterima. Hasil analisis *work overload* dengan angka t hitung $0,975 < 1,661$ dan taraf signifikansi $> 5\%$ ($0,332 > 0,05$), dengan ini hipotesis 2 (H2) ditolak. Temuan penelitian ini menunjukkan *Work overload* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada pekerja usia generasi Z di kota Semarang.

Kata kunci: *job insecurity*, *work overload*, *turnover intention*, generasi Z.

PENDAHULUAN

Negara Indonesia memiliki jumlah populasi lebih dari 270 juta penduduk diprediksi akan mengalami bonus demografi pada kisaran tahun 2030-2040 dimana akan semakin bertambah penduduk berusia produktif yaitu usia 15-64 tahun (Kemenkominfo RI, 2020). Hal tersebut tentu akan memunculkan berbagai dampak baik dari sisi positifnya ataupun sisi negatifnya, untuk positifnya sendiri maka akan tercipta tenaga kerja usia produktif yang berkualitas, memiliki inovasi yang tinggi dan dapat meningkatkan perekonomian di Indonesia. Sedangkan dampak negatif nya adalah akan semakin tinggi persaingan dalam mencari pekerjaan karena terlalu banyak angkatan kerja.

Gambar 1 Komposisi Penduduk Indonesia



Sumber : Badan Pusat Statistik, (2020).

Berdasarkan data sensus penduduk oleh Badan Pusat Statistik (BPS) 2020 di Indonesia ditemukan bahwa komposisi penduduk Indonesia dibagi menjadi 6 generasi, dengan generasi paling mendominasi adalah Gen Z sebesar 27,94%.

Angkatan kerja sekarang mulai banyak didominasi oleh generasi muda, begitu juga dengan Generasi Z yang mulai memasuki dunia kerja. Jumlah angkatan kerja pada tahun 2020-2022 dalam lingkup Provinsi Jawa Tengah, kabupaten/kota yang memiliki tingkat angkatan kerja tertinggi adalah Kota Semarang (BPS Kota Semarang, 2023). Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Semarang jumlah angkatan kerja tiap tahunnya mengalami kenaikan.

Tabel 1 : Jumlah Angkatan Kerja Di Kota Semarang
Jumlah Angkatan Kerja (Jiwa)

Bekerja		Angkatan Kerja	
2021	2022	2021	2022
936.076	994.091	1.034.794	1.075.827

Sumber : Badan Pusat Statistik Kota Semarang, 2023

Mengacu teori generasi (*Generation Theory*) yang dikemukakan Graeme Codrington & Sue Grant-Marshall, Penguin (2004) Generasi Z lahir pada tahun 1997-2010 atau yang sekarang dalam rentang umur 13 – 26 tahun (Atika et al., 2020). Generasi ini lahir di akhir abad ke 20 dan awal abad ke 21. Menurut Kirchmayer & Fratričová (2018) masuknya generasi Z ke angkatan kerja merupakan hal yang patut untuk dicermati dan diteliti lebih lanjut. Hal ini disebabkan oleh setiap generasi yang memiliki kepercayaan, nilai, dan karakteristik yang unik (Kyrousi et al., 2022), yaitu: (1) Memiliki tujuan yang tinggi dan sangat memahami teknologi; (2) Mayoritas generasi z mulai memasuki dunia kerja atau ada yang masih berada di jenjang perguruan tinggi; (3) Lebih berani untuk mengambil resiko yang ada; (4) Kurang kemandirian dan lebih membutuhkan dukungan; (5) Waktu generasi Z lebih banyak digunakan untuk berkomunikasi secara digital. Keunikan tersebut juga mempengaruhi emosi, motivasi, persepsi, dan pengambilan keputusan individu dalam generasi Z. Hal tersebut dapat mempengaruhi sikap individu yang berakibat pada perilaku kerja generasi tersebut.

Disamping itu, masuknya Gen Z ke dunia kerja belum banyak mendapat perhatian, dan Gen Z dipandang sebagai generasi yang kurang memiliki loyalitas terhadap organisasi (Kusumawati et al., 2021). Riset yang dilakukan job planet pada tahun 2017 dengan 4.550 responden Gen Z yang sudah bekerja menunjukkan sebanyak 91% memutuskan untuk bertahan di tempat kerja selama 1 – 2 tahun saja. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan Gen Z masih banyak yang belum siap terikat dengan perusahaan dalam jangka waktu yang lama. Keadaan ini akan menyebabkan tingkat *turnover* tinggi pada generasi Z (Wijoyo et al., 2020). Selain itu, pengelolaan pekerja generasi Z yang belum optimal dikarenakan minimnya *experience* menjadikan kurang mampu berkembang secara karir dan akhirnya mengakibatkan banyaknya pekerja generasi Z akan memilih/berpindah di perusahaan lain (Filatrovi & Attiq, 2020).

Robbins & Judge (2018) mengemukakan *turnover intention* sebagai kecenderungan dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan oleh kurang menariknya pekerjaan saat ini atau tersedianya alternatif pekerjaan lain. Permasalahan tingginya tingkat *turnover* ini didukung oleh hasil survei Badan Pusat Statistik pada tahun 2021 yang dimana menunjukkan terjadi kenaikan penduduk berusia 15 tahun ke atas yang berhenti bekerja pada tahun 2020 naik 49,26% dari tahun sebelumnya. Temuan survei oleh Michael Page pada 2021 menyebutkan, sebanyak 74% pekerja di Asia Pasifik berencana untuk mengundurkan diri. Indonesia menjadi negara kedua tertinggi pada survei tersebut, di mana 84% pekerja berencana untuk melakukan resign dalam enam bulan ke depan (DataIndonesia.id, 2022). Berdasarkan survei

tersebut diatas yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan bahwa kejadian *turnover* di Indonesia masih cukup sering terjadi.

Survei yang dilakukan oleh ADP Research Institute pada 2023 : *People at Work 2023 : A Global Workforce View* dengan 32.000 pekerja dari 17 negara, menyebutkan 55% Gen Z merasa tidak aman dalam mengerjakan tugas mereka dalam menghadapi situasi yang berubah-ubah, hal tersebut menyimpulkan bahwa perasaan tidak aman dari Gen Z menjadi pendorong terbesar untuk masa depan karir Gen Z (ADP Research Institute, 2023). Situasi yang dialami karyawan yang menunjukkan rasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan suatu perusahaan yang berubah-ubah (Gayatri & Muttaqiyathun, 2020). Status pekerjaan dan penghasilan yang tidak dapat diprediksi dapat menimbulkan perasaan tidak aman pada seorang karyawan, akan berakibat terjadinya pengunduran diri yang semakin meningkat, (Lompoliu et al., 2020). Dampak yang timbul akibat ketidakamanan kerja seorang karyawan ini adalah jika karyawan tersebut terus menerus berfikir negatif dan tidak nyaman dengan pekerjaannya serta karyawan tersebut tidak bisa lagi mempertahankan pekerjaannya saat ini maka karyawan akan cenderung untuk mencari pekerjaan yang lain (Handaru et al., 2019). Lebih jauh lagi (ada arah pengaruh) penelitian Dwipayanti & Astrama (2022) menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan *Food and Beverage Service Departement* di Hotel. Hal tersebut sejalan dengan Audina & Kusmayadi (2018) yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Namun terdapat perbedaan dengan penelitian sebelumnya, oleh Azizah & Murniningsih (2022) mengungkapkan bahwa tidak adanya pengaruh antara *job insecurity* dengan *turnover intention*.

Survei yang dilakukan oleh Jakpat pada 2023 menyebutkan *job desc* dan beban kerja berlebih sebesar 41,8% menjadi alasan Gen Z *resign* dari tempat kerja mereka (Jakpat, 2023). Beban kerja merupakan frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu (Tulanglow et al., 2018). *Work overload* atau kelebihan beban kerja merupakan suatu kondisi yang dihadapi oleh karyawan dengan jam kerja yang berlebihan, karyawan yang bekerja di bawah tekanan berat, karyawan tidak memiliki waktu libur (Nahrisah et al., 2021). Apabila seorang karyawan merasakan beban kerjanya terlalu berat yang menyebabkan karyawan tersebut mengalami kelelahan tentunya kualitas pekerjaan yang dihasilkan akan menurun karena karyawan yang diberikan beban kerja yang berat serta karyawan tersebut merasa tidak mampu menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan padanya serta tidak sesuai dengan imbalan yang didapat karyawan akan berakibat tingginya keinginan berpindah (*turnover intention*) pada karyawan (Fitriani & Yusiana, 2020). Hal ini didukung dengan beberapa penelitian yang menemukan ada arah pengaruh, diantaranya penelitian yang dilakukan Nahrisah et al., (2021) menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja (*work overload*) terhadap *turnover intention*. Sejalan dengan penelitian Fitriani & Yusiana (2020) yang menemukan adanya pengaruh signifikan antara beban kerja (*work overload*) terhadap *turnover intention* yang dialami 129 karyawan di PT. Sumber Inti Pangan. Namun terdapat *research gap* dengan penelitian Purnamasari & Wijionarko (2022) yang menyatakan bahwa tidak adanya pengaruh signifikan antara *work overload* terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi, maka peneliti ingin meneliti (i) bagaimana kekhawatiran karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang dirasa berat dan, (ii) apakah hal tersebut akan berdampak pada keinginan karyawan melakukan *turnover* pada pekerja usia generasi Z.

TINJAUAN PUSTAKA

Affective Events Theory (AET) atau Teori Peristiwa Afektif yang dikembangkan pada tahun 1996 oleh Howard M. Weiss dan Russell Cropanzano menyatakan bahwa peristiwa yang terjadi di tempat kerja akan menyebabkan reaksi emosional baik reaksi yang positif maupun negatif yang kemudian akan mempengaruhi sikap dan perilaku di tempat kerja (Wagoner, 2021).

Turnover intention diartikan ketika seorang karyawan memiliki kecenderungan atau keinginan untuk secara sukarela meninggalkan pekerjaannya atau beralih ke pekerjaan baru sesuai keinginannya sendiri (Oley et al., 2023). *Turnover intention* adalah kenaikan kemauan agar keluar dari suatu organisasi atau perusahaan, berbagai alasan munculnya *turnover intention* antara lain ingin mendapatkan pekerjaan dengan jaminan yang lebih baik (Dyah et al., 2021). Indikator *turnover intention* (Syamsul et al., 2020) dapat diukur melalui: (1) Kecenderungan untuk meninggalkan perusahaan/*tendency to leave the company*; (2) Kemungkinan untuk mencari pekerjaan lain/*possibility to find another job*; (3) Kemungkinan untuk berpikir keluar dari perusahaan/*possibility to think out of the company*; (4) Kemungkinan untuk berpikir keluar dari perusahaan dalam waktu dekat/*possibility to think out of the company in the near time*; (5) Kemungkinan untuk berpikir keluar dari perusahaan jika ada kesempatan yang lebih baik/*possibility to think out of the company if there is any better opportunity*.

Ketidakamanan kerja (*job insecurity*) merupakan perasaan yang dirasakan oleh orang yang bekerja di tempat kerja mereka ketika mereka menghadapi situasi yang tidak menyenangkan (Audina & Kusmayadi, 2018). Selain itu, ketidakamanan kerja juga didefinisikan sebagai kondisi di mana seseorang merasa takut kehilangan pekerjaannya, memiliki kemungkinan demosi, atau penurunan posisi, serta berbagai risiko lainnya yang terkait dengan lingkungan kerja yang berhubungan dengan penurunan kesejahteraan psikologis (Kurniawati, 2017). Indikator *job insecurity* menurut Hvinden et al., (2019) diantaranya: (1) Arti penting aspek kerja; (2) Kemungkinan Perubahan Negatif Pada Aspek Kerja; (3) Ketidakberdayaan/*Powerlessness*.

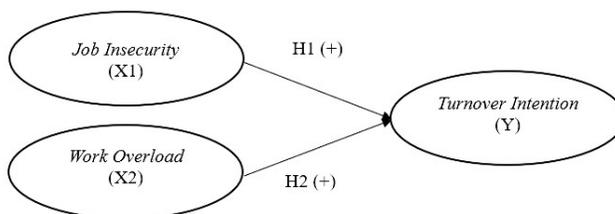
Beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang melibatkan penentuan jumlah jam kerja yang dilakukan, digunakan, dan diperlukan oleh sumber daya manusia untuk menyelesaikan tugas dalam periode waktu tertentu (Koesomowidjojo, 2017). Karyawan yang memperoleh beban kerja tidak sesuai, maka akan berakibat munculnya ketidaknyamanan dalam melakukan suatu pekerjaan. Sejalan dengan pendapat Gibran & Suryani (2019) yang menyatakan bahwa *work overload* diartikan sebagai kondisi saat karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan yang tidak mereka pahami dan tidak sesuai dengan kemampuannya serta banyaknya volume pekerjaan yang harus diselesaikan dengan kurun waktu tertentu sehingga membutuhkan kemampuan yang lebih baik secara fisik, kognitif, atau psikologisnya. Indikator *work overload* (Makatita et al., 2023) meliputi: (1) Target yang harus dicapai; (2) Penggunaan waktu kerja; (3) Kondisi pekerjaan.

Dugaan Hipotesis penelitian ini yaitu:

H1: *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*

H2: *Work Overload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis, yaitu variabel dependen (variabel terikat) dan variabel independent (variabel bebas). Variabel bebas meliputi *job insecurity* dan *work overload*, sedangkan variabel terikat adalah *turnover intention*. Model penelitian dapat diilustrasikan sebagai berikut:



Gambar 2 Model penelitian

METODE

Jenis penelitian yang digunakan didalam penelitian ini yaitu jenis penelitian kuantitatif. Peneliti menggunakan sampel karyawan Gen Z, yang dimana dalam penelitian ini kriterianya adalah karyawan yang telah bekerja dan berusia 18 – 26 tahun, dan observasi penelitian di kota Semarang. Populasi dalam penelitian ini tidak diketahui, maka dari itu penelitian ini menggunakan rumus Lemeshow. Menurut Setiawan et al., (2022) rumus Lemeshow dapat digunakan untuk menghitung jumlah sampel dengan total populasi yang tidak diketahui secara pasti. Dalam hal ini peneliti menggunakan tingkat kepercayaan 95% dengan tingkat kesalahan 10%. Rumus tersebut adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{z^2 p(1-p)}{d^2}$$

keterangan :

n = Jumlah Sampel

z = nilai standar 95% = 1,96

p = Maksimal Estimasi 50% = 0,5 untuk populasi tidak diketahui

d = *alpha* (0,10) atau *sampling error* = 10%

$$n = \frac{z^2 p(1-p)}{d^2}$$

$$n = \frac{1,96^2 \cdot 0,5(1-0,5)}{0,10^2}$$

$$n = \frac{3,8416 \cdot 0,25}{0,01}$$

$$n = \frac{0,9604}{0,01}$$

$$n = 96,04$$

n = 96,04 atau 96 responden

Berdasarkan hasil perhitungan didapatkan jumlah sampel sebanyak 96,04 yang kemudian dibulatkan menjadi 96 sampel yang akan digunakan. Metode pengumpulan data menggunakan metode penyebaran kuesioner yang telah dibuat kepada para karyawan Generasi Z di Kota Semarang. Penelitian ini menggunakan teknik non probability sampling atau yang berarti bahwa tidak memberikan peluang yang sama dari setiap keseluruhan populasi yang dapat dipilih sebagai anggota sampel, teknik non probability sampling yang digunakan adalah accidental sampling yaitu penentuan sampel secara kebetulan, dalam arti individu yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dan dapat digunakan sebagai sampel. Proses pengolahan data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dan menggunakan software IBM SPSS Statistics versi 29. Hasil analisis akan memeriksa pengaruh ketidakamanan kerja (job insecurity) dan beban kerja (work overload) terhadap turnover intention.

HASIL DAN PEMBAHASAN
Karakteristik Responden

Karakteristik responden digunakan untuk memberikan gambaran responden yang didapat dari penyebaran kuesioner oleh peneliti:

Tabel 2. Karakteristik Responden

Keterangan	Jumlah	Presentase (%)
A. Jenis Kelamin		
1. Laki-laki	41	43%
2. Perempuan	55	57%
Jumlah	96	100%
B. Usia		
1. 19 tahun	2	2%
2. 20 tahun	8	8%
3. 21 tahun	12	12%
4. 22 tahun	22	23%
5. 23 tahun	18	19%
6. 24 tahun	16	16%
7. 25 tahun	10	10%
8. 26 tahun	8	8%
Jumlah	96	100%
C. Status Pernikahan		
1. Sudah Menikah	15	16%
2. Belum Menikah	81	84%
Jumlah	96	100%
D. Pendidikan Terakhir		
1. SMA/SMK/Sederajat	45	47%
2. Diploma	7	7%
3. S1	42	44%
4. S2	2	2%
Jumlah	96	100%
E. Masa Kerja		
1. ≤ 2 tahun	68	71%
2. 3-5 tahun	16	17%
3. ≥ 5 tahun	12	12%
Jumlah	96	100%

Sumber: data primer diolah, 2024

Analisis Open Question Responden

Berdasarkan kuesioner yang disebarakan oleh peneliti dan sudah diisi oleh responden, berikut beberapa jawaban dari responden dngan pertanyaan “*Menurut pendapat Anda, mengapa ada banyak orang yang keluar atau meninggalkan pekerjaannya?*”, didapati temuan yaitu:

- Tidak sesuainya gaji yang diberikan dengan pekerjaan yang dijalani
- Karena lingkungan pekerjaan yang dirasa tidak nyaman dan tidak sejalan dengan rekan kerja
- Karena pekerjaan yang dijalani dibawah tekanan
- Pekerjaan yang dijalani tidak sesuai dengan kemampuan
- *Jobdesc* yang ditawarkan atau diberikan diawal tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan

Kemudian, berikut beberapa jawaban dari responden dengan pertanyaan “*Menurut pendapat Anda, apa yang menjadikan seseorang bertahan dalam pekerjaannya?*”, menunjukkan kondisi:

- Karena belum mendapat pekerjaan baru yang lebih baik dari pekerjaan yang saat ini dijalani
- Karena lingkungan kerja yang nyaman dan merasa nyaman dengan pekerjaan yang dijalani
- Karena kondisi yang mengharuskan tetap bertahan bekerja untuk memenuhi kebutuhan
- Pekerjaan yang dijalani sesuai dengan kemampuan yang dimiliki
- Kesesuaian antara gaji dan beban kerja

Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

1) Uji Validitas

Tabel 3 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Korelasi Pearson (r)	Signifikasi (Sig)	Keterangan
<i>Job Insecurity (X1)</i>	X1.1	0,638	0,001	<i>valid</i>
	X1.2	0,536	0,001	<i>valid</i>
	X1.3	0,750	0,001	<i>valid</i>
	X1.4	0,763	0,001	<i>valid</i>
	X1.5	0,818	0,001	<i>valid</i>
	X1.6	0,789	0,001	<i>valid</i>
<i>Work Overload (X2)</i>	X2.1	0,755	0,001	<i>valid</i>
	X2.3	0,562	0,001	<i>valid</i>
	X2.3	0,628	0,001	<i>valid</i>
	X2.4	0,685	0,001	<i>valid</i>
	X2.5	0,746	0,001	<i>valid</i>
	X2.6	0,603	0,001	<i>valid</i>
<i>Turnover Intention (Y)</i>	Y1	0,692	0,001	<i>valid</i>
	Y2	0,803	0,001	<i>valid</i>
	Y3	0,762	0,001	<i>valid</i>
	Y4	0,778	0,001	<i>valid</i>
	Y5	0,863	0,001	<i>valid</i>
	Y6	0,868	0,001	<i>valid</i>
	Y7	0,752	0,001	<i>valid</i>
	Y8	0,773	0,001	<i>valid</i>
	Y9	0,754	0,001	<i>valid</i>
	Y10	0,600	0,001	<i>valid</i>

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 3, dapat dilihat bahwa semua pernyataan dari setiap indikator pada *job insecurity (X1)*, *work overload (X2)*, dan *turnover intention (Y)* memiliki nilai signifikansi $< 0,05$ dan nilai r hitung (*pearson correlation*) $> r$ tabel 0,199. Jadi semua pernyataan dari variabel penelitian ini adalah valid.

2) Uji Reliabilitas

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Job Insecurity (X1)</i>	0,813	Reliabel
<i>Work Overload (X2)</i>	0,745	Reliabel
<i>Turnover Intention (Y)</i>	0,920	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4, dapat dilihat bahwa semua pernyataan dari setiap indikator pada *job insecurity (X1)*, *work overload (X2)*, dan *turnover intention (Y)* memiliki nilai *cronbach's alpha* $> 0,6$. Sehingga dapat disimpulkan semua instrumen dalam penelitian ini adalah *reliable*.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Tabel 5 Hasil Uji Asumsi Klasik

	Hasil Pengujian	Kaidah pengujian statistik	Keterangan
Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov	0,200	<i>Asymptotic Significance</i> > 0,05 0,200 > 0,05	Data Normal
Uji Multikolinearitas		nilai <i>tolerance</i> > 0,100 nilai VIF < 10,00	Data terbebas dari Multikolinearitas
<i>Job Insecurity</i> (X1)	0,562	nilai <i>tolerance</i> 0,562 > 0,100 nilai VIF 1,781 < 10,00	Data terbebas dari Multikolinearitas
<i>Work Overload</i> (X2)	0,562	nilai <i>tolerance</i> 0,562 > 0,100 nilai VIF 1,781 < 10,00	Data terbebas dari Multikolinearitas
Uji Heterokedastisitas Glejser		nilai signifikansi > 0,05	Data tidak terjadi heteroskedastisitas
<i>Job Insecurity</i> (X1)	0,130	nilai signifikansi 0,130 > 0,05	Data tidak terjadi heteroskedastisitas
<i>Work Overload</i> (X2)	0,595	nilai signifikansi 0,595 > 0,05	Data tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber : Data primer diolah, 2024

Hasil Uji Model

1) Uji F (Simultan)

Tabel 6 Hasil Uji F

Model		Df	F	Sig.
1	Regression	2	40.245	<,001b
	Residual	93		
	Total	95		

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 6 pada penelitian yang menggunakan SPSS Versi 29 nilai ANOVA dengan nilai F hitung = 40,245 dengan nilai signifikansi 0,001 $df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$ dan $df_2 = n - k = 96 - 3 = 93$, maka diperoleh $F_{tabel} = 3,09$. Dapat disimpulkan nilai sig *job insecurity* dan *work overload* terhadap *turnover intention* adalah sebesar 0,001 < 0,05 dan F hitung 40,245 > F tabel 3,09, dalam hal ini menjelaskan dalam penelitian ini terdapat pengaruh antara variabel *job insecurity* (X1) dan *work overload* (X2) terhadap variabel *turnover intention* (Y) secara signifikan.

2) Koefisien Korelasi Determinasi (R²)

Tabel 7 Koefisien Korelasi dan Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.681 ^a	.464	.452	8.120

Predictors: (Constant), Job_Insecurity (X1), Work_Overload (X2)

Dependent Variable : Turnover Intention (Y)

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 7 dapat dilihat R² adalah 0,452 atau 45,2%. Angka ini menjelaskan bahwa *turnover intention* dipengaruhi oleh faktor *job insecurity* dan *work overload* sebesar 45,2%, sedangkan sisanya sebesar 54,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain diluar yang digunakan dalam penelitian ini.

3) Uji t (Parsial)

Tabel 8 Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.695	3.418		3.422	<,001
	<i>Job Insecurity</i>	1.096	.181	.612	6.038	<,001
	<i>WorkOverload</i>	.191	.196	.099	.975	.332

Sumber : Data primer diolah, 2024

Dari tabel 8 menunjukkan nilai koefisien regresi *job insecurity* bernilai positif sebesar 1.096, berarti bahwa jika variabel *job insecurity* bertambah satu satuan, maka *turnover intention* juga akan mengalami kenaikan sebesar 1.096. Selanjutnya, *job insecurity* memperoleh angka t hitung 6.038 > 1,661 dan taraf signifikansi < 5% (0,001 < 0,05) maka secara parsial variabel *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan demikian hipotesis 1 yang menyatakan *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* diterima.

Koefisien regresi *work overload* bernilai positif sebesar 0,191 memiliki arti jika variabel *work overload* bertambah satu satuan, maka *turnover intention* juga akan mengalami kenaikan sebesar 1.191. *Work overload* (X2) memperoleh angka t hitung 0,975 < 1,661 dan taraf signifikansi > 5% (0,332 > 0,05) maka secara parsial variabel *work overload* tidak signifikan pengaruhnya terhadap *turnover intention*. Dengan demikian hipotesis 2 yang menyatakan *work overload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* ditolak.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Indikator yang memberikan kontribusi tertinggi dalam *job insecurity* yaitu arti penting aspek kerja, penyebab tingginya dapat disebabkan karena karyawan yang menganggap aspek pekerjaannya penting lebih mengedepankan potensi dan kemampuan diri untuk memaksimalkan pekerjaannya karena pekerjaan yang dijalannya memiliki arti penting untuk pengembangan karir, dalam indikator arti penting aspek kerja ini gaji dan promosi sebagai tolak ukur keberhasilan.

Job Insecurity berpengaruh terhadap terjadinya peningkatan *turnover* karena mereka selalu merasakan ketidakamanan dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya (Adi et al., 2017). Hasil penelitian ini mendukung temuan sebelumnya yang diperoleh dari Puspitawati et al., (2023), Dwipayanti & Astrama (2022), dan Audina & Kusmayadi (2018) bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Dari hasil penelitian ini bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara *job insecurity* terhadap *turnover intention*, hal ini dapat diartikan bahwa ketika karyawan memiliki rasa khawatir terhadap pekerjaannya yang bisa ditimbulkan dari beberapa aspek seperti kejelasan masa jabatan pekerjaan, promosi jabatan, gaji yang tidak sesuai, lingkungan pekerjaan akan mengakibatkan seorang karyawan muncul pikiran atau keinginan untuk keluar dari perusahaan. Terlebih mengingat pekerja generasi Z dianggap kurang suka dengan peraturan yang rumit dalam suatu perusahaan, sehingga generasi ini tidak segan untuk meninggalkan perusahaan saat ini jika tidak nyaman dengan peraturan yang ada. Hal ini dibuktikan dengan mayoritas responden

dengan lama bekerja kurang dari 2 tahun atau 71% memiliki keinginan untuk pergi keluar meninggalkan perusahaan (*turnover intention*).

Pengaruh *Work Overload* terhadap *Turnover Intention*.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *work overload* tidak berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. *Turnover intention* yang sering terjadi dimungkinkan oleh banyak penyebab, dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa penyebab terjadinya kelebihan beban kerja, melihat dari indikator *work overload* yang memiliki nilai tertinggi adalah target yang harus dicapai, hal tersebut menunjukkan bahwa responden merasakan adanya tekanan beban kerja saat menjalankan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini berbeda dengan temuan sebelumnya dari Nahrisah et al., (2021) dan Fitriani & Yusiana (2020) yang menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Kondisi *turnover intention* yang dialami generasi Z pada penelitian ini dalam kaitannya dengan *workoverload* justru ditemukan tidak adanya pengaruh signifikan antara *job insecurity* dengan *turnover intention*. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Purnamasari & Wijionarko (2022) yang mana *workoverload* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Meskipun *work overload* memiliki arah koefisien positif 0.191, namun kekuatan pengaruh yang diberikan terhadap *turnover intention* tidak kuat atau tidak signifikan yaitu 0,332. Dapat diartikan bahwa karyawan generasi Z tidak merasakan adanya kelebihan beban kerja dalam pekerjaannya, karena karyawan akan merasakan terlalu banyak beban kerja jika mereka memiliki tekanan dalam menyelesaikan tiap target pekerjaan seperti *volume* pekerjaan, waktu penyelesaian/*deadline* yang singkat, penggunaan waktu kerja yang dirasa lama, dan pemahaman tentang kondisi pekerjaan yang dijalani. Karena pada dasarnya karyawan sebelum diterima di perusahaan pasti diberi tahu tentang *jobdesc-jobdesc* yang harus dilakukan nantinya, jam kerja yang sudah menjadi standar perusahaan, dan memberikan pemahaman sedari awal tentang pekerjaan yang akan dijalani, sehingga karyawan sudah mengetahui dan memahami hal tersebut dan *volume* pekerjaan yang dirasa berlebih memang itu sudah menjadi kewajiban dan tanggung jawab yang harus dijalankan, dengan begitu *work overload* tidak mengakibatkan keinginan karyawan untuk berkeinginan keluar dari perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan pembahasan sebelumnya, dapat diambil kesimpulan berikut:

1. *Job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hipotesis pertama yang menyatakan *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dapat diterima, hal ini berarti semakin karyawan merasakan ketidakamanan kerja dapat menimbulkan pikiran atau keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.
2. *Work overload* tidak berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Hipotesis kedua yang menyatakan *work overload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* ditolak, hal ini berarti bahwa beban kerja yang berlebih terhadap karyawan tidak mempengaruhi secara kuat munculnya pikiran atau keinginan untuk keluar dari perusahaan.

IMPLIKASI MANAJERIAL

Job Insecurity

- 1) Memberikan kejelasan masa depan karir karyawan

Dengan memberikan jaminan untuk dipromosikan, gaji yang jelas, dan masa jabatan karyawan yang sudah ditetapkan maka karyawan tidak akan khawatir dengan masa kerjanya di perusahaan.

- 2) Memberikan peraturan/kebijakan yang menunjang keamanan kerja karyawan
Dengan memberikan jaminan tentang keselamatan, keamanan kerja karyawan akan membuat karyawan merasa tidak khawatir dengan kecelakaan atau situasi tidak aman yang mungkin saja bisa terjadi.

Work Overload

- 1) Memberikan target pekerjaan yang sesuai dengan waktu penyelesaian
Menyeimbangkan target pekerjaan atau volume pekerjaan dengan waktu penyelesaian akan membuat karyawan tidak akan merasa terbebani tiap mengerjakan pekerjaannya.
- 2) Penggunaan waktu kerja yang sesuai SOP
Karyawan yang dihadapi dengan jam kerja yang terlalu lama juga bisa menyebabkan karyawan tersebut merasakan beban kerja yang berlebihan, sehingga perusahaan perlu memperhatikan jam kerja karyawan sesuai dengan SOP.
- 3) Memberikan pemahaman *jobdesc* kepada setiap karyawan
Pemahaman *jobdesc* sudah menjadi kewajiban karyawan karena jika karyawan tidak memahami atau pekerjaan yang dijalankan tidak sesuai dengan kemampuannya maka karyawan tersebut bisa mengalami tekanan dalam pekerjaannya, sehingga sudah seharusnya perusahaan dari awal memberikan pengetahuan atas *jobdesc* pekerjaan yang akan diberikan kepada karyawan.

KETERBATASAN

Keterbatasan-keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini:

1. Tidak menyertakan/menggunakan variabel *predictor* mengenai lingkungan kerja sehingga dalam penelitian ini tidak menggambarkan bagaimana kondisi situasi lingkungan kerja responden yang juga dapat berdampak pada kekhawatiran karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang dirasa berat.
2. Tidak menentukan karakteristik responden yang termasuk status pegawai apakah pekerja tetap atau tetap sehingga dalam penelitian ini tidak diketahui responden mana yang merasakan *insecure* di tempat kerja, apakah karyawan tersebut belum berstatus sebagai pekerja tetap atau sudah pekerja tetap.

SARAN

Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel lain karena penelitian ini hanya memandang *turnover intention* dipengaruhi oleh *job insecurity* dan *work overload*, karena tidak menutup kemungkinan *turnover intention* dapat dipengaruhi oleh variabel lain. Serta peneliti selanjutnya dapat menggeneralisasikan sampel yang akan digunakan baik dilihat dari bidang pekerjaan ataupun tempat bekerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, K., Negara, S., Ayu, G., & Dewi, M. (2017). *PENGARUH KETIDAKAMANAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA SENSE SUNSET HOTEL SEMINYAK*. 6(7), 3934–3961.
- ADP Research Institute. (2023). *People at Work 2023: A Global Workforce View*.
- Atika, Kholifah, N., Nurrohmah, S., & Purwiningsih, R. (2020). *Eksistensi Motif batik klasik pada generasi Z*. 8(2), 141–144.
- Audina, V., & Kusmayadi, T. (2018). *Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi Volume X No. 1 / Februari / 2018. Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi*, X(1), 85–101.
- BPS. (2023). *Jumlah Angkatan Kerja (Jiwa), 2021-2023*. 2023.
- DataIndonesia.id. (n.d.). *Survei: 84% Pekerja RI Berencana Resign 6 Bulan ke Depan Ada 84% pekerja Indonesia yang berencana mengundurkan diri (resign) dalam enam bulan ke depan*. 7823–7830.
- Dwipayanti, N. K., & Astrama, I. M. (2022). "Pengaruh Job Insecurity dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Kontrak Food And Beverage Service Departement Hotel Inna Grand Bali Beach Sanur." *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(2), 403–411.
- Dyah, C., Wijaya, S., & Suhardiyah, M. (2021). *PENGARUH BEBAN KERJA , EMPLOYEE ENGAGEMENT , DAN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN DI PT . CENTRAL SAHABAT BARU*. 2(1), 150–157. <https://doi.org/https://doi.org/10.36456/jsbr.v2i1.3430>
- Filatrovi, E. W., & Attiq, K. (2020). *MANAGING EMPLOYEE ENGAGEMENT IN*

**UNIVERSAL JOURNAL OF SCIENCE AND TECHNOLOGY
(UJUST)**

Vol. 3 No. 1 March 2024

- GENERATION Z. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 2020(4), 1164–1171.
<https://doi.org/10.4324/9781315611822-10>
- Fitriani, L. K., & Yusiana, N. (2020). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention pada Karyawan Inti Pangan, Kuningan. *Indonesian Journal of Strategic Management*, 3(2).
<https://doi.org/10.25134/ijsm.v3i2.3632>
- Gibran, S. K., & Suryani, I. (2019). PENGARUH WORK OVERLOAD DAN INTIMIDASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN ACCOUNT. *Jurnal Manajemen Dan Inovasi*, 10(1), 22–35.
- Jakpat. (2023). Alasan yang Membuat Gen Z Resign dari Tempat Kerja. *Jakpat*.
<https://jakpat.net/info/alasan-yang-membuat-gen-z-resign-dari-tempat-kerja/>
- Kemkominfo RI. (2020). *Komitmen Pemerintah Wujudkan Bonus Demografi yang Berkualitas*. 1. <https://www.kominfo.go.id/content/detail/27423/komitmen-pemerintah-wujudkan-bonus-demografi-yang-berkualitas/0/berita>
- Kurniawati, D. E. (2017). TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN BTN SYARIAH KANTOR CABANG SEMARANG. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Salatiga*.
- Kyrousi, A. G., Tzoumaka, E., & Leivadi, S. (2022). Business employability for late millennials: exploring the perceptions of generation Z students and generation X faculty. *Management Research Review*, 45(5), 664–683.
<https://doi.org/10.1108/MRR-04-2021-0328>
- Makatita, B., Aponno, E. H., Hahurya, J. J., Niaga, A., & Negeri, P. (2023). PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP STRES KERJA PADA PT. HASJRAT ABADI AMBON. *JURNAL ADMINISTRASI TERAPAN*, 2(1), 8–17.
- Nahrisah, E., Muhar, A. M., Miraza, Z., & Ramadani, F. (2021). *Dampak Work overload Terhadap Stres Kerja dan Turnover intention Dengan Leadership support Sebagai Variabel Moderasi*. 01(03), 131–139.
- Oley, S. M., Tewal, B., Dotulong, L. O. H., Manajemen, J., Ekonomi, F., Ratulangi, U. S., Oley, S. M., Tewal, B., & Dotulong, L. O. H. (2023). *PENGARUH JOB STRESS , JOB SATISFACTION DAN JOB INSECURITY TERHADAP TURNOVER INTENTION (STUDI KASUS PADA KARYAWAN MANADO QUALITY HOTEL) THE EFFECT OF JOB STRESS , JOB SATISFACTION AND JOB INSECURITY ON TURNOVER INTENTION (CASE STUDY ON MANADO QUALITY HO*. 11(1), 666–677.
- Purnamasari, D., & Wijionarko, G. (2022). PENGARUH WORK OBERLOAD DAN JOB STRESS TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN PT. SUN RISE LOGISTICS. *STIE DAN MANAJEMEN KEPELABUHANAN BARUNAWATI SURABAYA*, 1–15.
- Puspitawati, N. M. D., Purnawati, N. L. G. P., & Suwartini, N. K. (2023). Pengaruh Job Insecurity, Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan di JNE Denpasar Utara. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar*, 4, 241–248.
- Setiawan, M. H., Komarudin, R., & Kholifah, D. N. (2022). *Pengaruh Kepercayaan , Tampilan Dan Promosi Terhadap Keputusan Pemilihan Aplikasi Marketplace*. 4(2), 139–147.
- Wagoner, H. P. Van. (2021). AN AFFECTIVE EVENTS THEORY PERSPECTIVE ON MENTAL HEALTH IN THE WORKPLACE. *Faculty of the Graduate School of the University of Colorado*.