

JoSES: Journal of Sharia Economics Scholar
Volume 2, Nomor 3, December 2024, Halaman 116-125
Licenced by CC BY-SA 4.0
ISSN: 2302-6219
DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.14688251>

Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pada Generasi Z

Mawarda Lutfiyani¹, Erik Saut H. Hutahaean²

^{1,2}Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Email: 202110515036@mhs.ubharajaya.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh job insecurity terhadap turnover intention pada generasi Z yang bekerja di perusahaan startup di Kota Bekasi. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan regresi linier pada 140 responden berusia 18–26 tahun yang dipilih melalui teknik purposive sampling. Hasil penelitian menunjukkan hubungan positif yang signifikan antara job insecurity dan turnover intention ($r = 0,427$; $p < 0,001$), dengan job insecurity menjelaskan 51,6% variabilitas turnover intention. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat ketidakamanan kerja yang dirasakan, semakin besar niat karyawan untuk berpindah kerja. Faktor-faktor seperti lingkungan kerja yang dinamis, ancaman PHK, dan ketidakpastian promosi memperkuat hubungan ini. Penelitian ini menyoroti pentingnya menciptakan stabilitas kerja untuk mengurangi turnover intention di kalangan generasi Z.

Kata Kunci: *job insecurity, turnover intention, generasi Z, perusahaan startup, stabilitas kerja.*

Abstract

This study aims to analyze the effect of job insecurity on turnover intention in generation Z working in startup companies in Bekasi City. The study used a quantitative method with a linear regression approach on 140 respondents aged 18–26 years who were selected through purposive sampling techniques. The results showed a significant positive relationship between job insecurity and turnover intention ($r = 0.427$; $p < 0.001$), with job insecurity explaining 51.6% of the variability in turnover intention. This finding indicates that the higher the level of job insecurity perceived, the greater the employee's intention to change jobs. Factors such as a dynamic work environment, the threat of layoffs, and uncertainty of promotion strengthen this relationship. This study highlights the importance of creating job stability to reduce turnover intention among generation Z.

Keywords: *job insecurity, turnover intention, generation Z, startup companies, job stability.*

Article Info

Received date: 19 November 2024

Revised date: 19 December 2024

Accepted date: 29 December 2024

PENDAHULUAN

Dalam beberapa tahun terakhir, generasi Z mulai memasuki dan menguasai dunia kerja serta membawa perubahan signifikan dalam cara kerja dan budaya organisasi. Salah satu fenomena yang menonjol dalam pola kerja generasi ini adalah *job hopping*, di mana generasi Z lebih terbuka untuk berganti pekerjaan dalam waktu singkat demi mencari peluang yang lebih baik, pengalaman baru, mencari lingkungan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan, kepuasan kerja, atau keseimbangan kehidupan kerja. Fenomena *job hopping* merupakan kecenderungan melakukan perpindahan pekerjaan yang dilakukan melalui keputusan individu sendiri dari satu perusahaan ke perusahaan lainnya dengan tujuan mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan ekspektasi ataupun kriteria tertentu (Larasati & Aryanto, 2020).

Perbuatan tersebut dilakukan dengan penuh kesadaran dari setiap individu yang bertuju untuk kemajuan karir serta tidak adanya perspektif negatif atas perilaku tersebut (Arifin, Fitriana, & Yuniasanti, 2024). Kurangnya kestabilan karir dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan yang dimiliki menjadi penyebab terjadinya *job hopping* pada generasi Z. Pekerja dari generasi Z cenderung tidak menyukai aturan yang terlalu kompleks dan mengutamakan lingkungan kerja yang fleksibel serta dinamis, maka dari itu, banyak generasi Z yang memilih untuk bekerja di organisasi *startup*. Perusahaan *startup* memiliki budaya kerja yang cepat, penuh inovatif dan selalu dinamis, akan tetapi ada tantangan yang selalu dihadapi yaitu mempertahankan karyawan (AIContentfy, 2024). Karyawan yang sering berpindah pekerjaan biasanya mencari lingkungan kerja yang lebih mendukung, termasuk

hubungan interpersonal yang positif. Namun terdapat juga resiko seperti hilangnya peluang untuk membangun jaringan serta reputasi profesional.

Fenomena *job hopping* yang marak terjadi pada generasi Z dapat digambarkan dengan adanya survei pada tahun 2023 yang dilakukan oleh Resume Lab kepada 1.100 pekerja yang berasal dari generasi Z. Di dalam survei tersebut ditunjukkan bahwa terdapat 83% gen Z menyatakan bahwa dirinya adalah *job hopper* (Szczepanek, 2023). Riset yang dilakukan job planet pada tahun 2017 dengan 4.550 responden generasi Z yang sudah bekerja, menunjukkan sebanyak 91% memutuskan untuk bertahan di tempat kerja selama 1 - 2 tahun saja (Athfalia & Attiq 2024). Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan generasi Z masih banyak yang belum siap terkait dengan perusahaan dalam jangka waktu yang lama. Menurut Jobstreet (2023) adanya dampak positif maupun negatif dari *job hopping* itu sendiri, dampak positif yang didapatkan yaitu *work-life balance* yang lebih baik, alternatif jenjang karir, dan peluang untuk menemukan *passion*. Sedangkan dampak negative meliputi terkesan tidak mempunyai tujuan yang jelas, anggapan loyalitas menunjukkan kapabilitas, dan pertimbangan efisiensi waktu maupun biaya. Selain itu, pengelolaan pekerja generasi Z yang belum optimal dikarenakan minimnya *experience* menjadikan kurang mampu berkembang secara karir dan akhirnya mengakibatkan banyak pekerja generasi Z memiliki keinginan untuk berhenti atau berpindah ke perusahaan lain, yang biasa dikenal dengan sebutan *turnover intention* (Filatrovi & Attiq, 2020).

Turnover intention di definisikan sebagai sejauh mana seorang karyawan mempunyai keinginan untuk meninggalkan perusahaan (Gunawan & Andani, 2020). Jika individu memiliki *turnover intention* pada taraf yang tinggi seringkali dihadapkan dengan tantangan dalam membangun karir yang stabil. Terdapat dampak yang dimiliki individu jika terus berpindah pekerjaan seperti proses adaptasi dari pekerjaan baru, tuntutan untuk cepat beradaptasi, serta tekanan untuk memenuhi ekspektasi baru yang dapat menyebabkan stres dan ketidakpuasan yang berkepanjangan (Hariani & Issalillah, 2021). Ketika individu memiliki keinginan untuk berpindah, mereka mulai mencari lowongan dan penurunan motivasi dalam bekerja. Keinginan untuk berpindah kerja muncul setelah karyawan mempertimbangkan berbagai aspek seperti pengalaman kerja, tingkat kepuasan, keamanan, dan jenjang karir (Fauzi et al., 2022). Terlebih mengingat pekerja generasi Z dianggap kurang suka dengan peraturan yang rumit dalam suatu perusahaan, sehingga generasi ini tidak ragu untuk meninggalkan perusahaan jika merasa tidak aman atau yang disebut dengan *job insecurity* (Athfalia & Attiq, 2024).

Job Insecurity merupakan keadaan psikis pada karyawan yang menunjukkan rasa bingung ataupun adanya rasa tidak aman akibat kondisi lingkungan yang terus mengalami perubahan (Ulfah, 2018). Individu yang seringkali menghadapi perubahan kebijakan organisasi, memiliki kekhawatiran dan merasa tidak aman mengenai posisinya tersebut. Adanya rasa ketidakamanan karyawan terhadap pekerjaannya yang bisa ditimbulkan dari beberapa aspek seperti kejelasan masa jabatan pekerjaan, promosi jabatan, gaji tidak sesuai, dan lingkungan pekerjaan (Athfalia & Attiq, 2024).

Job insecurity berpengaruh terhadap terjadinya peningkatan *turnover intention* karena mereka selalu merasakan ketidakamanan dalam menjalankan aktivitas pekerjaan. Hal tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Nadhiroh & Budiono (2022) yang menyatakan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan yang artinya, jika *job insecurity* tinggi maka *turnover intention* dapat mengalami peningkatan. Minanti et al (2015) menyatakan bahwa *turnover intention* dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu *job insecurity*, komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Survei yang dilakukan oleh ADP Research Institute pada tahun 2023 dengan 32.000 pekerja dari 17 negara termasuk Indonesia, menyebutkan 55% gen Z merasa tidak aman dalam mengerjakan tugas mereka dalam menghadapi situasi yang berubah-ubah, hal tersebut menyimpulkan bahwa perasaan tidak aman yang dimiliki gen Z menjadi pendorong terbesar untuk masa depan karir mereka (Carnegie, 2023). Dampak yang timbul akibat ketidakamanan kerja seorang karyawan ini adalah jika karyawan tersebut terus-menerus berpikir negatif dan tidak nyaman dengan pekerjaannya saat ini maka karyawan akan cenderung mencari pekerjaan yang lain (Athfalia & Attiq, 2024).

Turnover intention pada gen Z dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berkaitan dengan kebutuhan dan harapan generasi ini terhadap lingkungan kerja. Salah satu faktor utama adalah *burn out*, yang muncul akibat beban kerja yang tinggi serta ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Purba & Nenny Ika Putri, 2023). Banyak generasi Z merasa tertekan karena ekspektasi tinggi yang tidak selalu disertai dukungan memadai dari organisasi yang menyebabkan

kelelahan secara emosional. Sehingga ketika apa yang diharapkan tidak diperoleh maka mereka berkecenderungan untuk berpindah pekerjaan dan mencari banyak karir.

Timbulnya perasaan tidak aman dapat diakibatkan oleh munculnya peristiwa-peristiwa negatif, seperti perubahan organisasi atau pengurangan tenaga kerja. Selain itu, *job insecurity* sering menyebabkan stres yang berdampak pada perubahan produktivitas, peningkatan absensi, kegelisahan, serta kesulitan tidur. Karyawan yang mengalami situasi ini juga cenderung mengalami penurunan motivasi kerja. Tindakan menghindar seperti malas datang ke kantor, kurang tertarik pada pekerjaan dan kehilangan minat terhadap situasi perusahaan menjadi gejala yang umum dialami dalam kondisi ketidakamanan kerja (Syamsul, Pakaya, Musafir, & Karim, 2022).

Bagi pekerja gen Z, *job hopping* sering dilakukan untuk mengejar peluang karir yang lebih maju atau ruang lingkup kerja yang lebih sesuai. Namun, fenomena ini dapat memicu ketidakstabilan karir dan ketidakpastian jangka panjang. Sehingga peluang untuk promosi atau mendapatkan posisi yang lebih tinggi bisa terhambat (Viakarina & Pertiwi, 2022). Adanya persepsi negatif yang dapat menghambat kemajuan karir dalam jangka panjang terutama jika mereka dipandang kurang setia atau tidak berinvestasi pada pekerjaan. Selain itu, adaptasi yang terus-menerus terhadap lingkungan kerja baru dapat menyebabkan stres dan mempengaruhi kesejahteraan mental mereka, karena proses penyesuaian diri yang berulang-ulang dapat meningkatkan tekanan emosional (Zahari & Puteh, 2023). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sabila et al (2024) dapat diketahui bahwa adaptasi menjadi implikasi negatif dari melakukan *job hopping* dan adanya pandangan negatif khususnya dari human resource (HR) dalam suatu perusahaan. *Job hopping* membuat organisasi harus melakukan pengeluaran iuran yang besar untuk proses rekrutmen dan pelatihan karyawan baru secara terus-menerus. Pergantian karyawan yang tinggi menghambat produktivitas karena perusahaan harus beradaptasi dengan tenaga kerja yang baru dan memastikan mereka mampu bekerja sesuai dengan harapan (Nurhayat, 2024).

KAJIAN PUSTAKA

Turnover Intention

Menurut Wibowo & Priyono (2022) berdasarkan penjelasan dari Mobley, *turnover intention* terjadi ketika seseorang karyawan memutuskan untuk berhenti bekerja di sebuah organisasi dan berpindah ke tempat kerja lain atas kehendak sendiri, dengan tujuan yang ingin dicapai terkait perkembangan pribadi atau karir.

Nurmiyati & Astuti (2021) menambahkan bahwa keinginan untuk berpindah pekerjaan seringkali muncul akibat adanya alasan yang berhubungan dengan perkembangan diri atau penilaian subjektif terhadap kondisi pekerjaan saat ini.

Sementara itu, Syahronica et al. (2015) berpendapat bahwa *turnover intention* muncul secara alami dari dalam diri karyawan. Keputusan ini bersifat sukarela, di mana karyawan tidak merasa tertekan oleh faktor eksternal, melainkan lebih didorong oleh perasaan bahwa sudah waktunya untuk mencari kesempatan baru.

Menurut Haholongan (2018) *Turnover intention* juga terkait dengan keinginan untuk mencari tempat kerja baru yang memungkinkan pengembangan diri yang lebih baik. Karyawan yang merasa bahwa posisi mereka saat ini tidak memberikan ruang untuk pertumbuhan mungkin akan lebih termotivasi untuk mencari peluang lain di luar perusahaan.

Dari hal tersebut, dapat diketahui bahwa *turnover intention* adalah keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi tempat mereka bekerja, yang umumnya terjadi tanpa adanya paksaan dari luar. Keputusan ini sering didasarkan pada pertimbangan pribadi, seperti pencarian peluang yang lebih baik dan pengembangan karir.

Job Insecurity

Menurut Audina & Kusmayadi (2018) berdasarkan pemetaan dari Ashford, *job insecurity* menggambarkan persepsi individu tentang potensi terjadinya suatu peristiwa yang berdampak negatif pada pekerjaannya. Individu yang mengalami ketidakamanan dalam bekerja cenderung merasa rentan terhadap perubahan atau kebijakan perusahaan yang dapat merugikan posisi mereka.

Menurut Nurfauzan & Halilah (2017) meskipun seorang karyawan mungkin merasa nyaman dengan pekerjaannya dan tertarik pada organisasi. *Job insecurity* bisa muncul karena adanya ketidakpastian mengenai posisi yang mereka miliki.

Purwati et al (2021) menggambarkan *job insecurity* sebagai keadaan dimana individu merasa kehilangan kendali atas stabilitas pekerjaan yang diinginkan ketika mereka dihadapkan pada situasi kerja yang tidak pasti.

Gayatri & Muttaqiyathun (2020) menekankan bahwa *job insecurity* adalah keadaan psikologis yang dirasakan karyawan akibat ancaman terhadap pekerjaan mereka. Perubahan dalam lingkungan kerja seperti perubahan manajemen, atau kebijakan, dapat menimbulkan rasa tidak aman dan ketidakpastian terkait masa depan pekerjaan mereka yang pada akhirnya mempengaruhi kesejahteraan mental.

Secara keseluruhan *job insecurity* menggambarkan kondisi di mana karyawan merasa terancam dan tidak aman terkait pekerjaannya, terutama ketika adanya perubahan atau ketidakpastian dalam organisasi. Perasaan tidak berdaya dan kekhawatiran yang sering muncul dapat memicu stres dan kecemasan yang berkelanjutan, serta membuat karyawan merasa tidak yakin akan masa depan karir mereka di organisasi tersebut.

METODE

Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan regresi linier dan menggunakan teknik *non probability* sampling yang artinya dalam pengambilan sampel tidak semua populasi penelitian bisa menjadi sampel penelitian (Sugiyono, 2016). Penelitian ini diperoleh melalui metode *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang didasarkan pada kriteria khusus yang telah ditetapkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini, alat ukur disebarkan dalam bentuk kuesioner dengan menggunakan platform *Google Form* dengan tujuan dapat menjangkau responden dalam cakupan yang lebih luas dan lebih fleksibel dalam pengerjaan kuesioner sehingga memudahkan peneliti maupun responden. Jumlah responden yang didapatkan dalam proses pengambilan data yaitu berjumlah 140 responden dengan rentan usia 18 – 26 tahun.

Tabel 1 Profil Responden Usia

Variabel	Level	Counts	Total	Percent	p
Usia	18	1	140	0.714	< .001
	19	4	140	2.857	< .001
	20	16	140	11.429	< .001
	21	26	140	18.571	< .001
	22	36	140	25.714	< .001
	23	23	140	16.429	< .001
	24	17	140	12.143	< .001
	25	13	140	9.286	< .001
	26	4	140	2.857	< .001

Tabel diatas menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi dengan responden yang berusia 22 tahun dengan memperoleh hasil sebanyak 25.7 % yang dimana terdapat 36 individu dan di posisi kedua yaitu berusia 21 tahun dengan jumlah responden sebanyak 26 individu dengan memperoleh persentase sebanyak 18.5%. Responden dengan usia 23 tahun pada penelitian ini memiliki persentase sebesar 16.4% yang berjumlah 23 individu didalamnya dan yang berusia 24 tahun sebanyak 17 responden dengan jumlah persentase 12.1%. Sebanyak 9.2 % dengan jumlah 13 responden berusia 25 tahun serta responden yang berusia 26 dan 19 tahun berada di taraf yang sama yaitu dengan memperoleh 2.8% dengan jumlah responden 4 individu. Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden yang berusia 18 tahun menduduki posisi yang paling rendah yaitu hanya terdapat 1 individu saja dengan nilai persentase 0.7%.

Tabel 2 Profil Demografis

Variabel	Mean	Median	SD
<i>Turnover Intention</i>	45.893	48.000	8.378
<i>Job Insecurity</i>	68.693	69.000	8.910

Dari tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa *turnover intention* mendapatkan nilai mean sebesar 45,893, media 48,000, dan SD 8,378. Pada variabel *job insecurity* memperoleh nilai mean 68,693, median 69,000, dan SD 8,910.

Tabel 3 Profil Perbedaan Demografis Tipe Perusahaan

Karakteristik Responden	Job Insecurity			Turnover intention		
	Mean	Median	Sign.	Mean	Median	Sign.
Tipe Perusahaan						
Bisnis E-commerce	47.731	50.000	<0.001	70.577	70.500	<0.001
Startup finansil	48.063	51.000	<0.001	65.250	67.500	<0.001
Startup kesehatan	44.211	43.000	<0.001	68.526	68.500	<0.001
Startup teknologi	47.886	50.000	<0.001	70.686	71.000	<0.001
Startup transportasi dan logistik	42.360	41.000	<0.001	66.400	67.000	<0.001

Berdasarkan dari tabel diatas, dapat diketahui bawa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara variabel *turnover intention* dengan *job insecurity* pada tipe perusahaan dengan memperoleh hasil <0.001.

Tabel 4 Hasil Uji Asumsi

Uji Normalitas

Sig.	0.001
Keterangan	Tidak Terdistribusi Normal

Dari tabel diatas dapat diketahui nilai uji normalitas memperoleh hasil signifikan sebesar <0.01 pada skala *turnover intention* dengan *job insecurity*, yang artinya hal tersebut berada pada p <0.05, dimana hal tersebut menandakan bahwa data dari variabel yang diteliti tidak terdistribusi normal.

Tabel 5 Deskripsi statistik variabel Turnover Intention

Variabel	Mean Empirik (X)	Mean Hipotetik (μ)	Standar Deviasi (σ)
<i>Turnover Intention</i>	45.893	36	8.378

Dari hasil pengolahan data menghasilkan data yang tidak terkontribusi normal, maka dari itu *Turnover Intention* melakukan pengkategorian berdasarkan rumus sebagai berikut:

$$\mu - t (\alpha/2 .n-1) (sd/\sqrt{N}) \leq x \leq \mu + t (\alpha/2 .n-1) (sd/\sqrt{N})$$

Keterangan:

μ = Mean teoretis pada skala

$t(\alpha/2 .n-1)$ = Harga t pada $\alpha/2$ dan derajat kebebasan n-1

SD = Standar Deviasi

N = Banyaknya subjek

Dari rumus tersebut, maka memperoleh :

$$36 - (3,475) (8,3/\sqrt{140}) \leq x \leq 36 + (3,475) (8,3/\sqrt{140})$$

$$36 - (3,475) (8,3/11,8) \leq x \leq 36 + (3,475) (8,3/11,8)$$

$$36 - (3.475) (0.70) \leq x \leq 36 + (3.475) (0.70)$$

$$36 - 2.4 \leq x \leq 36 + 2.4$$

$$33.6 \leq x \leq 38.4$$

Tabel 6 Kategorisasi Variabel Turnover Intention

Kategori	Batas Nilai	N	Persentase
Tinggi	> 38.4	117	84%
Sedang	33.6 – 38.4	18	12%
Rendah	< 33.6	5	4 %
Total		140	100%

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa yang berada di kategori tinggi memiliki nilai lebih besar dari 38,4, untuk kategori sedang memiliki nilai 33,6 hingga 38.4, sedangkan pada kategori yang rendah nilai yang dimiliki kurang dari 33.6. Dan juga dapat dilihat bahwa responden yang berada pada kategorisasi tinggi lebih mendominasi dengan jumlah 117 responden, sedangkan sebanyak 18 responden berada pada kategori sedang. Untuk kategori rendah memiliki 5 responden dan memiliki jumlah responden yang paling sedikit dibandingkan dengan yang lain.

Tabel 7 Deskripsi statistik variabel Job Insecurity

Variabel	Mean Empirik (X)	Mean Hipotetik (μ)	Standar Deviasi (σ)
<i>Job Insecurity</i>	68.693	48	8.910

Dari hasil pengolahan data menghasilkan data yang tidak terkontribusi normal, maka dari itu *Job Insecurity* melakukan pengkategorian berdasarkan rumus sebagai berikut:

$$\mu - t (\alpha/2 .n-1) (sd/\sqrt{N}) \leq x \leq \mu + t (\alpha/2 .n-1) (sd/\sqrt{N})$$

Keterangan:

μ= Mean teoretis pada skala

t(α 2 .n-1) = Harga t pada a/2 dan derajat kebebasan n-1

SD = Standar Deviasi

N = Banyaknya subjek

Dari rumus tersebut, maka memperoleh :

$$48 - (3.475) (8.9/\sqrt{140}) \leq x \leq 48 + (3.475) (8.9/\sqrt{140})$$

$$48 - (3.475) (8.9/11.8) \leq x \leq 48+ (3.475) (8.9/11.8)$$

$$48 - (3.475) (0.75) \leq x \leq 48+ (3.475) (0.75)$$

$$48 - 2.6 \leq x \leq 48 + 2.6$$

$$45.4 \leq x \leq 50.6$$

Tabel 8 Kategorisasi Variabel *Job Insecurity*

Kategori	Batas Nilai	N	Persentase
Tinggi	> 50.6	136	97%
Sedang	45.4 – 50.6	0	0%
Rendah	< 45.4	4	3%
Total		140	100%

Dari tabel diatas menggambarkan nilai kategorisasi dari kategori tinggi hingga rendah. Apabila nilai lebih besar dari 50,6 maka berada dalam kategori yang tinggi, sedangkan jika memperoleh nilai 45,4 – 50,6 maka nilai tersebut masuk kedalam kategori sedang. Dan apabila memperoleh nilai kurang dari 45.4 maka dinyatakan berada pada taraf yang rendah. Responden yang berada pada kategori tinggi

berjumlah 136 responden dan responden yang berada pada kategori rendah sebanyak 4 responden. Dari hasil yang diperoleh dapat diketahui tidak ada responden yang berada pada kategori sedang.

Tabel 9 Uji Kolerasi

Variabel		TOTAL Y	TOTAL X
1. TOTAL Y	Kendall's Tau B	—	
	p-value	—	
2. TOTAL X	Kendall's Tau B	0.427	—
	p-value	< .001	—

Berdasarkan hasil uji kolerasi pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien kolerasi mendapatkan hasil sebesar 0.427 dengan taraf signifikansi (p) sebesar $p < .001$. hal tersebut menunjukkan nilai (p) $< 0,05$ yang artinya terdapat hubungan yang signifikan antara *turnover intention* dengan *job insecurity*. Dan juga dari hasil kolerasi *Kendall's Tau B* memperoleh nilai 0.427 sehingga dapat dikatakan adanya hubungan yang positif mengenai *job insecurity* dengan *turnover intention*.

Tabel 10 Uji Regresi

Variabel	R	R ²	Unstandardized	Sign.
H _o	0.000	0.000	45.893	< .001
H _a	0.718	0.516	12.000	< .001

Berdasarkan hasil uji regresi di atas, menunjukkan bahwa variable X (*job insecurity*) memiliki pengaruh terhadap variable Y (*turnover intention*) sebesar 51,6% yang dapat dilihat pada nilai R². Dan juga nilai R pada table diatas memperoleh hasil sebesar 0.718 yang artinya bahwa terdapat pengaruh antara *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada kategori positif.

PEMBAHASAN

Penelitian terbaru menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada pekerja Generasi Z, khususnya di perusahaan *startup* teknologi. Generasi Z, yang sering kali mencari peluang perkembangan dan stabilitas dalam karir, merasa lebih rentan terhadap perlindungan yang ada dalam perusahaan *startup* yang dinamis dan cepat berubah (Rizqita & Pratiwi, 2024). Studi oleh Gaan & Shin (2022) menemukan bahwa *job insecurity* meningkatkan *turnover intention* di kalangan profesional teknologi, karena pekerja generasi z merasa kurang mendapat jaminan stabilitas kerja.

Perilaku karyawan dengan *job insecurity* yang tinggi dan *turnover intention* yang tinggi sering mencerminkan ketidakstabilan emosi dan perilaku. Karyawan dengan kondisi ini biasanya menunjukkan penurunan komitmen organisasi, kurangnya motivasi kerja, dan peningkatan ketidakhadiran. Pekerja generasi Z juga cenderung tidak terlibat dalam kegiatan organisasi serta memiliki hubungan interpersonal yang buruk dengan rekan kerja. *Job insecurity* yang tinggi dapat memicu rasa takut kehilangan pekerjaan, yang seringkali menyebabkan stres dan ketidakpuasan kerja (Novi Ali, 2021).

Job insecurity merupakan faktor signifikan yang berhubungan positif dengan *turnover intention*, yaitu niat karyawan untuk meninggalkan organisasi. Karyawan yang merasa tidak aman terhadap stabilitas pekerjaan mereka cenderung mengalami peningkatan stres dan ketidakpuasan, yang pada gilirannya mendorong keinginan untuk mencari peluang kerja lain. Ketika karyawan merasa posisi mereka dalam perusahaan tidak aman, baik karena ancaman pemutusan hubungan kerja, restrukturisasi organisasi, atau ketidakjelasan mengenai masa depan pekerjaan mereka, hal ini dapat menurunkan motivasi dan komitmen terhadap organisasi. Salah satu perilaku yang sering terlihat adalah peningkatan pencarian pekerjaan baru di luar organisasi. Karyawan cenderung lebih aktif dalam mencari lowongan pekerjaan dan mengirimkan lamaran, serta berpartisipasi dalam wawancara kerja, karena mereka merasa perlu mencari kepastian dan stabilitas di tempat lain (Priyono & Tampubolon, 2023).

Job insecurity secara positif berkaitan dengan *turnover intention*, karyawan yang merasa tidak aman terhadap stabilitas pekerjaannya cenderung mengalami peningkatan stres dan ketidakpuasan, yang mendorong mereka mencari peluang kerja lain. Penelitian menunjukkan bahwa *job insecurity*

meningkatkan burnout, yang selanjutnya memperkuat niat untuk keluar dari organisasi. Dalam konteks perusahaan rintisan (*startup*), *job insecurity* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention, di mana peningkatan pekerjaan sejalan dengan meningkatnya niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan (Nurramadhania & Idulfilastri, 2023). Priyono & Tampubolon (2023) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara *job insecurity* dengan *turnover intention* pada generasi Z, semakin tinggi *job insecurity* yang dirasakan oleh individu maka keinginan untuk berhenti dari pekerjaan juga akan meningkat.

SIMPULAN

1. Penelitian menunjukkan hubungan yang signifikan antara *job insecurity* dan *turnover intention* pada generasi Z di perusahaan *startup* Kota Bekasi. *Job insecurity* terkait keinginan posisi pekerjaan menjadi pemicu utama keinginan untuk pindah, terutama dalam lingkungan startup yang dinamis. Stabilitas karir yang rendah membuat Generasi Z merasa tidak nyaman, sehingga diperlukan upaya menciptakan iklim kerja yang lebih stabil.
2. Hubungan positif antara *job insecurity* dan *turnover intention* berarti semakin tinggi ketidakamanan yang dirasakan, semakin besar niat untuk pindah. Generasi Z di *startup* Kota Bekasi yang merasa tidak aman lebih cenderung mencari pekerjaan baru karena tekanan psikologis yang mengurangi loyalitas. Dinamika dan perubahan mendadak di *startup* memperkuat efek ini, sehingga penting untuk menciptakan rasa aman bagi karyawan.
3. *Job insecurity* terbukti berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Ancaman seperti PHK atau intimidasi terkait promosi menciptakan ketidaknyamanan yang mendorong generasi Z mencari pekerjaan baru. Pengaruh positif ini menunjukkan bahwa semakin tinggi rasa tidak aman, semakin besar niat untuk berpindah. Upaya mengurangi *job insecurity* dapat membantu menekan tingkat *turnover intention*.
4. Generasi Z di perusahaan *startup* Kota Bekasi memiliki tingkat *job insecurity* dan *turnover intention* yang tinggi. *Job insecurity* yang tinggi menunjukkan ketidakstabilan posisi pekerjaan, sementara tingkat *turnover intention* yang tinggi mencerminkan keinginan yang kuat untuk meninggalkan perusahaan. Hal ini menuntut organisasi untuk menjaga stabilitas kerja dan meningkatkan kepuasan karyawan guna menekan *turnover*.

SARAN

1. Penelitian mendatang disarankan menggunakan pendekatan metode campuran (*mixed method*) untuk menangkap dimensi kuantitatif dan kualitatif secara komprehensif. Pendekatan kuantitatif memberikan data statistik, sedangkan kualitatif menggali pengalaman dan persepsi mendalam dari Generasi Z. Selain itu, penelitian dapat memperluas sampel di berbagai wilayah dengan karakteristik startup yang berbeda-beda, serta menggunakan alat ukur yang lebih bervariasi dan terstandar untuk memastikan validitas hasil. Penelitian juga sebaiknya mencakup variabel mediator dan moderator, seperti kepuasan kerja atau komitmen organisasi, serta pengaruh faktor eksternal seperti kondisi pasar tenaga kerja dan budaya organisasi startup.
2. Generasi Z disarankan untuk mengikuti pelatihan pengembangan keterampilan adaptif, seperti manajemen stres, komunikasi efektif, dan pemecahan masalah. Pelatihan ini dapat membantu mereka menghadapi dinamika pekerjaan di perusahaan startup yang cenderung penuh dengan pekerjaan. Selain itu, pengembangan kemampuan teknis dan profesional, seperti penguasaan teknologi terkini dan keahlian khusus industri, dapat meningkatkan daya saing dan rasa percaya diri mereka. Program mentoring dari senior di tempat kerja juga perlu diinisiasi untuk memberikan panduan dan dukungan emosional. Generasi Z juga perlu didorong untuk membangun jejaring profesional yang kuat melalui *platform* seperti *LinkedIn* atau komunitas *startup* untuk memperluas peluang karir.
3. Organisasi disarankan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan transparan guna mengurangi ketidakamanan kerja. Program keterikatan karyawan seperti pemberian *feedback* rutin, penghargaan kinerja, dan peluang pengembangan karier dapat membantu meningkatkan kepuasan karyawan. Organisasi juga perlu menerapkan kebijakan komunikasi yang terbuka, sehingga karyawan memiliki kejelasan tentang strategi perusahaan dan keberlangsungan karir mereka. Pelatihan kepemimpinan bagi manajer di startup diperlukan agar generasi Z pekerja dapat memimpin dengan empati dan memberikan dukungan kepada tim. Selain itu, program

kesejahteraan karyawan seperti konseling psikologis dan kegiatan peningkatan kesehatan mental perlu disediakan untuk mendukung karyawan generasi Z dalam menghadapi tantangan pekerjaan.

REFERENSI

- AIContentfy. (2024). Pentingnya Retensi Karyawan di Startup Biaya Tingginya Pergantian Karyawan di Perusahaan Rintisan Pembuatan konten menjadi mudah Mulai gratis Faktor-Faktor yang Menyebabkan Tingginya Angka Pergantian Karyawan di Startup.
- Arifin, Kholis Nur, Fitriana, Nina, & Yuniasanti, Reny. (2024). Gen Z Generation: Does Job Hopping Matter. *Jurnal Psikologi Malaysia*, 38(2), 1–22.
- Athfalia, Ajrina Badzlin, & Attiq, Khoirul. (2024). Analisis Turnover Intention Gen Z Ditinjau Dari Job Insecurity Dan Work Overload: Studi Pada Karyawan Generasi Z Di Kota Semarang.
- Audina, Vika, & Kusmayadi, Tatang. (2018). Pengaruh Job Insecurity dan Job Stress Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Staff Industri Farmasi Lucas Group Bandung. *Sains & Manajemen Akuntansi*, X(1), 85–101. Retrieved from <http://ojs.stan-im.ac.id/index.php/JSMA/article/view/29>
- Carnegie, Megan. (2023). Kenapa Banyak Gen Z Sering Lembur dan Berisiko “Burnout.”
- Fauzi, Achmad, Wulandari, Annisa Suci Wulandari, Cahyani, Della Restu, Nurfitri, Nia, Khairani, Nila, Deva, Ramara, & Nursafitri, Silvia. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 24. <https://doi.org/10.35384/jemp.v2i2.106>
- Filatrovi, Eldes Willy, & Attiq, Khoirul. (2020). Managing Employee Engagement. *Talent Management in the Developing World*, 2020(4), 93–116. <https://doi.org/10.4324/9781315611822-10>
- Gaan, Niharika, & Shin, Yuhyung. (2022). Generation Z software employees turnover intention. *Current Psychology*, 42(31), 27344–27359. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03847-9>
- Gayatri, Eva, & Muttaqiyathun, Ani. (2020). Pengaruh Job Insecurity, Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan Milenial. *Prosiding University Research Colloquium*, 11, 77–85. Retrieved from <http://repository.urecol.org/index.php/proceeding/article/view/1014>
- Gunawan, Santi, & Andani, Kurniati W. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan pada PT Permata Prima Canindo di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(3), 793. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i3.9593>
- Haholongan, Rutinaias. (2018). Stres Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Perusahaan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(1), 61–67. <https://doi.org/10.25124/jmi.v18i1.1260>
- Hariani, Mila, & Issalillah, Fayola. (2021). Intensi Turnover Yang Dipengaruhi Stres Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Baruna Horizon*, 4(2), 89–96. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v4i2.62>
- Jobstreet. (2023). Job Hopping: Memahami Dampak Jadi Kutu Loncat di Dunia Kerja.
- Larasati, Ajeng, & Aryanto, Dian Bagus. (2020). *Job-Hopping and the Determinant Factors*. 395(Acpch 2019), 54–56. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.200120.011>
- Minanti, Puput, Nurhardjo, Budi, & Sampeadi. (2015). Pengaruh Job Insecurity, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intentions melalui Stres Kerja pada Sopir P.O Citra Wisata Mandiri (Cwm) Jember. *Artikel Ilmiah Mahasiswa*, 1–8.
- Nadhiroh, Erlina, & Budiono, Budiono. (2022). Pengaruh Job Insecurity terhadap Turnover Intention Melalui Organizational Commitment pada Karyawan Perbankan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10, 607–618.
- Novi Ali, Marzuqi. (2021). Pengaruh Job Insecurity, Job Satisfaction, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(4), 1393–1405.
- Nurfauzan, Muhammad Iqbal, & Halilah, Ii. (2017). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(1), 98. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i1.550>
- Nurhayat, Wiji. (2024). Strategis Mencegah Tingginya Turnover Karyawan di Perusahaan. Retrieved from Talenta website: <https://www.talenta.co/blog/turnover-karyawan-jadi-masalah-menakutkan-perusahaan-apa-solusinya/>
- Nurmiyati, & Astuti, Kamsih. (2021). Job Insecurity, Turnover Intention Karyawan di Era Digital Marketing Masa Pandemi Covid-19. *PHILANTHROPY: Journal of Psychology*, 5(2), 247. <https://doi.org/10.26623/philanthropy.v5i2.4023>

- Nurramadhania, Khairuzahra Putri, & Idulfilastri, Rita Markus. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Generasi Z Di Perusahaan Startup. *Tajug : Jurnal Pemikiran Islam, Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 1–10.
- Priyono, Agung, & Tampubolon, Sunny. (2023). Pengaruh Job Insecurity dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention (Studi Kasus pada Karyawan Milenial dan Gen Z di Bank BJB Cabang Daan Mogot). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 5(2), 15–33. <https://doi.org/10.51353/jmbm.v5i2.768>
- Purba, Oktaviani, & Nenny Ika Putri, Simarmata. (2023). Pengaruh Burnout Terhadap Turnover Intention pada Karyawan Pabrik di Kota Medan. *Journal Of Social Science Research*, 3, 5436–5446.
- Purwati, Sisi, Djaelani, Abd. Kodir, & Rahman, Fahrurrozi. (2021). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum PDAM Kota Bima). *E – Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN*, 1(1), 35–50.
- Rizqita, Mutiara Karina, & Pratiwi, Ajheng Mulamukti A. (2024). The Effect of Job Insecurity on Turnover Intention among Employees at Startup Companies in Jabodetabek. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 11(2), 1641–1653.
- Sabila, Geraldine Salma, Karimah, Kismiyati El, & Nurfadila, Frila. (2024). Fenomena Job Hopping Pada Gen Z Dalam Bidang Komunikasi. *TUTURAN: Jurnal Ilmu Komunikasi, Sosial Dan Humaniora*, 2(2), 98–106. <https://doi.org/10.47861/tuturan.v2i2.923>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syahronica, Gabriela, Hakam, Moehammad Soe'oe, & Ruhana, Ika. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Departemen Dunia Fantasi PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 20(1), 1–6.
- Syamsul, Pakaya, Syaiful, Musafir, & Karim, Siti Tarwiyah. (2022). Pengaruh Job Insecurity dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Telkom Akses Gorontalo. *Journal of Technopreneurship on Economics and Business Review*, 4(1), 7–17. <https://doi.org/10.37195/jtebr.v4i1.89>
- Szczepanek, Agata. (2023). Generasi Z di Tempat Kerja [Studi 2023]. Retrieved from Resumelab website: <https://resumelab.com/career-advice/gen-z-at-work>
- Ulfah, Annisa Alifia. (2018). Job insecurity. <https://doi.org/10.1257/mic.20190132>
- Viakarina, Dewa, & Pertiwi, Kanti. (2022). *Millenial's Perspective of Job-Hopping Phenomenon and The Impact of Covid-19 Pandemic*. <https://doi.org/10.4108/eai.27-7-2021.2316832>
- Wibowo, Arsyad Suryo, & Priyono, Bambang Suko. (2022). Pengaruh Modal Psikologi dan Komitmen Organisasional Terhadap Labor Turnover Intention dengan Mediasi Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Wom Finance Tuban). *YUME : Journal of Management*, 5(3), 378–390. <https://doi.org/10.2568/yum.v5i3.2892>
- Zahari, Siti Nuralieya Syahira, & Puteh, Fadilah. (2023). Gen Z Workforce and Job-Hopping Intention: A Study among University Students in Malaysia. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 13(1). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v13-i1/15540>