



Pengaruh Job Insecurity dan Burnout Terhadap Turnover Intention pada Karyawan Generasi Z

Nur Hamimi¹, Rini Indryawati²
^{1,2}Universitas Gunadarma, Indonesia
E-mail: nrhamimi10@gmail.com

Article Info	Abstract
Article History Received: 2025-04-15 Revised: 2025-05-21 Published: 2025-06-11 Keywords: <i>Turnover Intention;</i> <i>Job Insecurity;</i> <i>Burnout;</i> <i>Employees;</i> <i>Generation Z.</i>	Generation Z is very concerned about flexibility in work, they will not be willing to be forced to work if they do not want to work. One of these characteristics makes generation Z employees easily have the desire to leave the company where they currently work. The purpose of this study is to empirically examine the effect of job insecurity and burnout on turnover intention in generation Z employees. This research uses multiple linear regression analysis techniques. Based on the results of hypothesis testing of job insecurity and burnout variables on turnover intention of generation Z employees, the F value is 53.301 with a significance value of 0.000 ($p < 0.05$) and an R Square value of 0.466, which means that job insecurity and burnout together affect turnover intention by 46.6%. Based on these results, the hypothesis in this study is accepted, which means that job insecurity and burnout affect turnover intention.
Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2025-04-15 Direvisi: 2025-05-21 Dipublikasi: 2025-06-11 Kata kunci: <i>Turnover Intention;</i> <i>Job Insecurity;</i> <i>Burnout;</i> <i>Karyawan;</i> <i>Generasi Z.</i>	Generasi Z sangat mementingkan fleksibilitas dalam bekerja, mereka tidak akan bersedia untuk dipaksa bekerja jika mereka tidak ingin bekerja. Salah satu karakteristik tersebut membuat karyawan generasi Z dengan mudah memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan tempat mereka bekerja saat ini. Tujuan dilakukannya penelitian ini menguji secara empiris pengaruh job insecurity dan burnout terhadap turnover intention pada karyawan generasi Z. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil uji hipotesis variabel job insecurity dan burnout terhadap turnover intention karyawan generasi Z diperoleh nilai F sebesar 53,301 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) dan nilai R Square sebesar 0,466 yang artinya job insecurity dan burnout secara bersama-sama mempengaruhi turnover intention sebesar 46,6%. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini diterima, yang artinya job insecurity dan burnout berpengaruh terhadap turnover intention.

I. PENDAHULUAN

Perkembangan dunia industri dan organisasi di era globalisasi yang semakin pesat menyebabkan tingkat kompetisi yang semakin tinggi. Perkembangan inilah yang mendorong dunia industri dan organisasi untuk cepat beradaptasi dengan lingkungan dan segala bentuk perubahan yang terjadi untuk tetap bisa bertahan dalam persaingan global. Perubahan-perubahan yang terjadi dalam industri dan organisasi diharapkan menuju ke arah yang lebih baik. Pencapaian kesuksesan kinerja suatu perusahaan untuk menghadapi tuntutan pada era globalisasi ini sangat ditentukan oleh kondisi dan perilaku sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan (Kristiana, Munawir dan Aditya, 2016).

Sumber daya manusia adalah aset didalam industri dan organisasi yang nilainya begitu penting, oleh sebab itu keberadaan sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam pencapaian tujuan didalam industri dan organisasi, tanpa

adanya sumber daya manusia akan menyebabkan kepincangan dalam industri dan organisasi (Oktariana, 2021). Karyawan sebagai sumber daya manusia bagi perusahaan selalu dituntut untuk memberikan kualitas dan kinerja yang optimal. Kualitas karyawan yang dimiliki oleh suatu perusahaan akan menentukan keberhasilan dalam menghadapi persaingan global antar perusahaan lain untuk meraih tujuannya (Sari, 2018).

Hal yang sulit dilakukan yaitu ketika perusahaan mencari sumber daya manusia yang cocok dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Oleh karena itu apabila perusahaan sudah mendapat karyawan yang cocok dan sesuai dengan kebutuhan maka perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia dengan memperhatikan beberapa hal penting seperti melakukan penyeleksian, pelatihan, motivasi, pengembangan potensi, kompensasi dan komitmen untuk menjaga karyawan bekerja

secara efektif agar mencapai keberhasilan dan tujuan perusahaan (Tirtaputra, 2017).

Fenomena yang terjadi di dunia industri saat ini yaitumasuknya generasi Z ke dalam dunia kerja. Hal ini sangat menarik untuk diteliti lebih lanjut dikarenakan setiap generasi memiliki kepercayaan, nilai dan karakteristik yang unik (Pinandito, 2022). Generasi Z memiliki karakteristik sebagai pengguna teknologi secara alami, dimana generasi Z lahir di dunia ketika inovasi teknologi berada dipuncak sehingga informasi dapat diakses dengan cepat dengan menggunakan sosial media. Selain itu, generasi Z memiliki kesadaran akan finansial sejak dini karena tumbuh dengan menyaksikan orang tua mereka berjuang saat mengalami resesi yang hebat dan generasi Z juga lebih sadar akan kesehatan mental (Casey, 2021).

Smith (2023), berpendapat bahwa banyak karyawan muda, terutama generasi Z memulai karirnya di lingkungan kerja hybrid atau jarak jauh pada masa pandemi sehingga generasi Z masih mencari tahu apa yang benar-benar diinginkan dari sebuah pekerjaan dan meyakini bahwa berganti pekerjaan akan membantunya untuk mencapai apa yang diinginkan. Selain itu, Afara (2022) berpendapat ketika karyawan muda ditawarkan tantangan dan kesempatan baru yang lebih menarik untuk dilakukan hal tersebut akan menjadi pemicu untuk mengambil kesempatan tersebut untuk menambah pengalaman kerja. Karakter ambisius serta keinginan memiliki gaji yang lebih besar demi memenuhi kriteria gaya hidup menjadi alasan utama mengapa karyawan generasi Z akan cepat berpindah dari satu perusahaan ke perusahaan lain.

Menurut Mahwiney dan Betts (2019), generasi Z memiliki perspektif yang unik dan berbeda mengenai kesuksesan mereka dalam kehidupan dan dunia kerja, generasi Z juga dikenal sebagai generasi pekerja keras, namun sangat mementingkan fleksibilitas dalam bekerja, maka generasi Z tidak akan bersedia untuk dipaksa bekerja jika mereka tidak ingin bekerja. Karakteristik inilah yang membuat karyawan generassi Z dengan mudah memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan tempat mereka bekerja saat ini. Individu yang memiliki keinginan atau hasrat untuk meninggalkan organisasi disebut dengan turnover intention (Meyer, 1993). Turnover intention merupakan kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari suatu tempat kerja ke

tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri (Mobley, 1978).

Gayle (2019) memprediksikan bahwa pada tahun 2020 sebanyak 36% dari angkatan kerja akan dipenuhi oleh generasi Z yang lahir pada tahun 1997-2012. Berdasarkan survey yang telah dilakukan sebanyak 61% dari 1.844 karyawan generasi Z (kelahiran 1997-2012) memiliki rencana meninggalkan tempat mereka bekerja saat ini (Miller, 2019). Di Indonesia dapat diketahui bahwa generasi Z yang memiliki rencana meninggalkan tempat mereka bekerja saat ini berada diangka 10% pasca generasi Z mulai memasuki dunia kerja (Deloitte, 2019). Turnover intention dapat dikatakan normal apabila berada diangka 5-10% per tahun dan berada pada level tinggi jika lebih dari 10% per tahun (Gillies, dalam Yuda & Ardana 2017).

Turnover intention merupakan mimpi buruk bagi sebuah perusahaan, hal tersebut dikarenakan turnover intention yang tidak diatasi dengan baik akan meningkat dan berwujud menjadi turnover (Pramesti & Astiti, 2020). Turnover dapat menyebabkan kerugian yang sangat besar bagi perusahaan seperti pengeluaran biaya yang besar untuk rekrutmen dan pelatihan, maka dari itu perusahaan harus berusaha keras untuk mencegah terjadinya turnover intention. (Eliyana, 2020).

Robbins and Judge (2022), mengatakan bahwa turnover intention terbagi menjadi dua tipe, yaitu involuntary turnover (keluarnya karyawan secara terpaksa) seperti perusahaan memecat karyawan karena pelanggaran aturan, atau pengurangan karyawan untuk efisiensi biaya dan voluntary turnover (keluarnya karyawan karena keinginan sendiri) seperti karyawan berhentikarena menemukan pekerjaan lain. Apabila diantara perusahaan dan karyawan tidak memiliki kecocokan, maka karyawan akan meninggalkan perusahaan secara involuntary atau voluntary. Ada beberapa alasan karyawan meninggalkan pekerjaannya seperti: lingkungan kerja yang buruk, beban kerja yang sangat tinggi, atasan yang kasar, kurangnya kepercayaan, diperlakukan tidak adil, serta kurangnya dukungan.

Karyawan yang merasa dirinya tidak aman dengan pekerjaannya karena diperlakukan secara tidak adil dan kurang mendapatkan dukungan baik dari atasan maupun rekan kerja menjadi salah satu penyebab timbulnya untuk keinginan untuk beralih pekerjaan (Redafanza, 2023). Menurut Gayatri (2020), generasi Z sangat mudah berpindah pekerjaan karena munculnya perasaan tidak aman yang mereka rasakan di

tempat kerja, hal tersebut disebut dengan job insecurity. Hal senada diungkapkan oleh Smithson dan Lewis, (2000) bahwa job insecurity merupakan kondisi psikologis seseorang karyawan yang menunjukkan rasa bingung serta tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah.

Emanuel, Malino, Presti, Spagnoli dan Ghislieri, (2018) mengemukakan bahwa job insecurity memiliki dampak negatif bagi kondisi psikologis karyawan itu sendiri, yaitu berupa depresi, kecemasan, dan juga mempengaruhi sikap karyawan di tempat kerja seperti komitmen, kepuasan kerja dan motivasi. Pendapat serupa juga dinyatakan oleh Sverke, Magnus dan Johny, (2002) bahwa job insecurity dalam jangka pendek berdampak terhadap kepuasan kerja, keterlibatan kerja, komitmen organisasi dan kepercayaan terhadap pemimpin. Sedangkan dalam jangka panjang job insecurity berdampak terhadap kesehatan fisik, kesehatan mental, performa kerja dan turnover intention.

Sverke (dalam Meliala, 2020) mengatakan bahwa job insecurity mempunyai dampak bagi karyawan dan organisasi dalam jangka waktu pendek dan panjang. Dalam jangka waktu pendek job insecurity akan berdampak pada kepuasan kerja, keterlibatan kerja, komitmen organisasi dan kepercayaan kepada pemimpin. Sedangkan jangka waktu panjang, job insecurity berdampak pada kesehatan fisik, kesehatan mental, performansi kerja dan intenti turnover. Pendapat yang sama juga dikemukakan oleh Suwandi & Indratoro (dalam Irwandi, 2008) yang menyatakan bahwa turnover bentuk dari usaha akhir karyawan yang mengalami job insecurity.

Pendapat tersebut terbukti dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Mayawati (2021), terhadap 91 orang perawat Rumah Sakit (RS) diantaranya terdiri dari 60 perawat perempuan dan 31 perawat laki-laki. Penelitian ini menyatakan bahwa job insecurity berpengaruh terhadap turnover intention. Semakin tinggi job insecurity maka akan semakin tinggi turnover intention perawat Rumah Sakit (RS). Berdasarkan hasil analisa penelitian ini menunjukkan bahwa indikator yang memiliki kontribusi besar terhadap turnover intention perawat Rumah Sakit (RS) yang paling diminan yaitu kesesuaian kerja, gaji dan kondisi kerja. Sementara rekan kerja memiliki kontribusi kecil sehingga tidak masuk indikator yang dominan.

Selain itu, penelitian lain yang telah dilakukan oleh Nadhiroh & Budiono, (2022), terhadap 81 responden karyawan perbankan di Surabaya

diantaranya terdiri dari 37 karyawan laki-laki dan 44 karyawan perempuan. Hasil dari penelitian ini yaitu terdapat pengaruh signifikan antara job insecurity terhadap turnover intention. Semakin tinggi job insecurity maka akan semakin tinggi turnover intention karyawan perbankan di Surabaya. Job insecurity memberikan sumbangan efektif sebesar 52,6% pada turnover intention dan sisanya sebesar 47,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Penelitian lainnya juga dilakukan oleh Anthony, Prince & Eric (2020), terhadap 341 karyawan Simpan Pinjam di Gahana yang terdiri dari 240 karyawan berjenis kelamin laki-laki dan 101 karyawan berjenis kelamin perempuan. Penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara job insecurity terhadap turnover intention. Dengan kata lain, karyawan yang merasa tidak aman dalam bekerja cenderung memiliki tingkat niat yang lebih tinggi untuk meninggalkan organisasinya. Selain itu, dalam penelitian ini juga menyatakan bahwa job insecurity berpengaruh terhadap burnout, hal ini dapat terjadi dikarenakan job insecurity dapat menimbulkan burnout yang diakibatkan oleh kelelahan kerja.

Karyawan generasi Z sering mengalami kelelahan saat bekerja, kelelahan yang dirasakan ini muncul dikarenakan adanya tuntutan pekerjaan yang semakin tinggi dan persaingan yang ketat di tempat kerja. Kelelahan yang berlebihan akan berakibat buruk terhadap kemampuan individu untuk berinteraksi dengan lingkungan kerjanya secara normal. Kelelahan yang dialami oleh individu dalam jangka waktu lama dengan intensitas yang cukup tinggi disebut dengan burnout (Tambuwun, 2023). Burnout merupakan perasaan yang lebih dari sedih atau memiliki hari yang buruk (Maslach, 1996). Pada saat karyawan memutuskan untuk menghabiskan hampir sebagian besar waktu, pikiran dan tenaganya untuk bekerja secara terus menerus dengan tugas yang tidak terbatas (overload) tanpa waktu istirahat yang cukup dan tidak disertai dengan monitoring yang baik maka karyawan dapat mengalami gejala burnout sehingga kemungkinan untuk keluar dari perusahaan akan sangat tinggi (Purba dan Nenny, 2023).

Burnout yang dirasakan oleh karyawan di Indonesia masih cukup tinggi, khususnya pada pekerja muda yang termasuk dalam generasi Z. Seperti hasil survey yang telah dilakukan oleh Siwiyanti, (2024) bahwa sebanyak 21% generasi Z mengalami gejala kelelahan. Survey serupa juga dilakukan oleh Sherley, (2022) yang

menyebutkan bahwa generasi Z lebih rentan mengalami burnout saat bekerja, sebanyak 58% pekerja muda generasi Z mengalami kondisi burnout yang disebabkan oleh pandemi COVID-19, lingkungan kerja yang tidak sehat, tekanan dan tuntutan pekerjaan yang didapatkan ditempat kerja, hingga perosalan finansial.

Sijabat, (2021) menggambarkan burnout merupakan epidemi yang melanda dunia kerja. Burnout yang dialami oleh karyawan dapat memberikan dampak buruk baik bagi karyawan itu sendiri maupun bagi perusahaan. Bagi pekerja, burnout dapat memberikan berdampak pada hilangnya tujuan dan ketidakmampuan memenuhi kebutuhan dalam bekerja. Sedangkan bagi perusahaan, burnout memberikan dampak pada menurunnya frekuensi kehadiran, produktivitas, kinerja hingga meningkatnya turnover.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Lestari dan Dina (2023), terhadap 80 orang tenaga profesional Teknologi Informasi yang terdiri dari 65 karyawan PT. "X" dan 15 karyawan anak perusahaan. Penelitian ini menyatakan bahwa burnout berpengaruh secara signifikan terhadap turnover intention. Semakin tinggi burnout maka akan semakin tinggi turnover intention karyawan. Burnout memberikan sumbangan efektif sebesar 67,5% pada turnover intention. Hasil analisa secara keseluruhan menunjukkan bahwa tingkat burnout yang tinggi dirasakan oleh posisi System Analyst / Programmer. Sementara tingkat burnout rendah secara mayoritas dirasakan oleh posisi IT Support.

Selain itu, penelitian lain yang telah dilakukan oleh Meral, Bora & Melisa, (2018), terhadap 295 pegawai kesehatan yang bekerja di Istanbul dengan mayoritas perempuan berusia 25-35 tahun yang berstatus belum menikah. Hasil dari penelitian ini yaitu terdapat pengaruh signifikan antara burnout terhadap turnover intention. Semakin tinggi burnout maka akan semakin tinggi turnover intention karyawan. Burnout yang terjadi ditandai dengan kelelahan emosional dan depersonalisasi yang bisa terjadi akibat negatif dari stres yang dialami karyawan selama melaksanakan tugas mereka.

Penelitian lainnya juga dilakukan oleh Paramita & Christiawan (2021), terhadap 102 karyawan divisi garmen PT Sri Rejeki Isman, Tbk yang terdiri dari 25 karyawan berjenis kelamin laki-laki dan 77 karyawan perempuan. Responden dalam penelitian ini berusia 20-45 tahun. Penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara burnout

terhadap turnover intention. Karyawan yang berada di divisi garmen PT Sri Rejeki Isman, Tbk merasa bosan dan putus asa terhadap pekerjaan mereka yang disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan.

Berdasarkan penelitian-penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya terdapat perbedaan dengan penelitian ini, yaitu perbedaan pada sampel penelitian. Sampel penelitian ini merupakan karyawan generasi Z. Berdasarkan pemaparan diatas, dapat disimpulkan bahwa dengan adanya job insecurity dan burnout yang dirasakan oleh karyawan generasi Z dapat meningkatkan turnover intention pada karyawan generasi Z. Maka dari itu, untuk menurunkan tingkat turnover intention yang dilakukan oleh karyawan generasi Z diperlukan untuk mengelola job insecurity dan burnout yang dirasakan oleh karyawan.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh job insecurity dan burnout terhadap turnover intention. Terdapat tiga variabel yang dikaji, yakni satu variabel terikat berupa turnover intention, serta dua variabel bebas yaitu job insecurity dan burnout. Turnover Intention didefinisikan sebagai keinginan atau niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya yang sekarang secara sukarela yang diawali dengan perilaku membandingkan apa yang dia peroleh dengan yang diperoleh individu lain sehingga muncul keinginan untuk mencari pekerjaan lain, keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik di organisasi atau perusahaan lain, diukur menggunakan skala Bothma (2013) yang mencakup aspek berpikir untuk keluar (thinking of quitting), keinginan untuk mencari pekerjaan ditempat lain (intention to search alternatives) dan keinginan untuk meninggalkan perusahaan (intention to quit). Job Insecurity merujuk pada kondisi psikologis yang dialami oleh individu di lingkungan kerja yang melibatkan perasaan ketidakberdayaan, ketidakamanan, kekhawatiran terhadap kesinambungan pekerjaan atau kondisi kerja yang diinginkan, diukur dengan skala Llosa, Sara dan Julio (2017) berdasarkan dimensi afektif dan dimensi kognitif. Sementara itu, burnout menggambarkan kondisi psikologis yang dialami oleh individu berupa kelelahan fisik, emosional dan mental yang timbul sebagai hasil dari keterlibatan situasi pekerjaan yang berlebihan dalam jangka waktu panjang, diukur menggunakan skala Maslach (1981) melalui aspek-aspek burnout yaitu emotional exhausted,

depersonalization, dan personal accomplishment. Penelitian ini dilakukan pada karyawan generasi Z dan berusia 19-27 tahun, dengan pengambilan sampel menggunakan teknik accidental sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner berbasis skala Likert 4 poin.

Untuk menjamin keabsahan data, dilakukan uji validitas isi melalui expert judgment, penguian daya diskriminasi aitem berdasarkan korelasi $\geq 0,30$, serta uji reliabilitas menggunakan teknik Cronbach Alpha dengan kriteria nilai diatas 0,7. Analisis data menggunakan uji regresi berganda dengan bantuan SPSS versi 22.0 for Windows.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Keterangan
Turnover Intention	0,071	Normal
Job Insecurity	0,000	Tidak Normal
Buronout	0,006	Tidak Normal

Dari tabel di atas, Uji normalitas menunjukkan nilai signifikan skala turnover intention diperoleh hasil nilai p (signifikansi) yaitu sebesar 0,071 ($p \geq 0,05$). Hal ini dapat dikatakan bahwa skala turnover intention terdistribusi normal. Kemudian pada skala job insecurity diperoleh hasil nilai p (signifikansi) yaitu sebesar 0,000 ($p \leq 0,05$). Hal ini dapat dikatakan bahwa skala job insecurity tidak terdistribusi normal. Skala burnout diperoleh hasil nilai p (signifikansi) yaitu sebesar 0,006 ($p \leq 0,05$). Hal ini dapat dikatakan bahwa skala burnout tidak terdistribusi normal.

Tabel 2. Hasil Uji Linearitas

Variabel	Nilai sig pada linearity	Nilai sig pada deviation from linearity	Ket.
Turnover Intention→Job Insecurity	0,000	> 0,05	Linear
Turnover Intention→Burnout	0,000	> 0,05	Linear

Dari tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa pada variabel Turnover Intention dengan Job Insecurity dan pada Turnover Intention dengan Burnout masing-masing memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 yang berarti $p > 0,05$ sehingga didapatkan kesimpulan bahwa seluruh variabel sudah linear.

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Keterangan
Job Insecurity	0,988	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Burnout	0,634	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, diperoleh nilai signifikansi pada variabel *job insecurity* (X1) adalah 0,988. Sementara, nilai signifikansi untuk variabel *burnout* (X2) adalah 0,643. Karena nilai signifikansi kedua variabel diatas lebih besar dari 0,05 maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji tersebut, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi kesamaan antar kedua variabel atau tidak terjadi gejala hetoskedastisitas dalam model regresi.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Stres Kerja	0,351	2.851	Tidak Terjadi Multikolinieritas
WFC	0,351	2.851	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas, diketahui bahwa nilai *Tolerance* untuk variabel *job insecurity* dan *burnout* didapatkan nilai TOL adalah 0,542 dan nilai VIF sebesar 1.844 sehingga nilai TOL lebih >0,1 dan nilai VIF < 10 yang artinya tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	F	Sig.	Keterangan	R ²
Job Insecurity dan Burnout terhadap Turnover Intention	53.301	0.000	Berpengaruh signifikan	0,683
Job Insecurity terhadap Turnover Intention	79.490	0.000	Berpengaruh signifikan	0.627
Burnout terhadap Turnover Intention	78.398	0.000	Berpengaruh signifikan	0.624

Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa Job insecurity dan Burnout berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention, dengan nilai F sebesar 53,301 dan signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Kontribusi pengaruh job insecurity dan burnout terhadap turnover intention ditunjukkan oleh nilai R² sebesar 0,683 atau 68,3%. Selanjutnya, Job Insecurity juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap

Turnover Intention, dengan nilai F sebesar 79,490 dan signifikansi sebesar 0,000 (<0,05), serta kontribusi pengaruh sebesar 0,627 atau 62,7%. Burnout berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention, yang ditunjukkan oleh nilai F sebesar 78,398 dengan signifikansi 0,000 (<0,05), dan kontribusi sebesar 0,624 atau 62,4%.

B. Pembahasan

1. Pengaruh job insecurity dan burnout terhadap turnover intention

Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa secara simultan, job insecurity dan burnout berpengaruh signifikan terhadap turnover intention pada karyawan generasi Z, dengan nilai kontribusi sebesar 68,3%. Artinya, hipotesis ketiga (H1) dalam penelitian ini diterima.

Faktor pemicu turnover intention adalah timbulnya job insecurity yang dirasakan oleh karyawan dalam mempertahankan keberlangsungan kerja. Alasan lain dibalik terjadinya turnover intention karyawan adalah burnout (kelelahan dan kelesuan). Pada saat karyawan memutuskan untuk menghabiskan hampir sebagian besar waktu, pikiran dan tenaganya untuk bekerja secara terus menerus dengan tugas yang tidak terbatas, tanpa waktu istirahat yang cukup dan juga tidak disertai mentoring yang baik, maka karyawan dapat mengalami gejala burnout sehingga kemungkinan untuk keluar dari perusahaan akan sangat tinggi. Kedua alasan tersebut mengindikasikan bahwa job insecurity dan burnout dapat berdampak atau menimbulkan peningkatan turnover intention pada karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Permatasari (2021), tentang pengaruh job insecurity dan burnout terhadap turnover intention melalui komitmen organisasional sebagai variabel intervening (studi pada tenaga kesehatan Rumah Sakit di Surabaya). Penelitian ini menyatakan bahwa job insecurity dan burnout berpengaruh terhadap turnover intention. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ibrahim (2019), job insecurity dan burnout berpengaruh terhadap turnover intention.

Pada penelitian ini, job insecurity dan burnout yang dialami oleh karyawan hotel bintang empat berada pada kategori rendah.

Penelitian lainnya dilakukan oleh Ratnasari (2021), menyatakan bahwa job insecurity dan burnout berpengaruh terhadap turnover intention. Penelitian ini didominasi oleh salesman dengan jenis kelamin laki-laki yang masih berusia produktif dengan masa kerja 1 sampai 6 tahun. Hasil ini sejalan dengan penelitian Qureshi dkk (2015), menyatakan bahwa job insecurity dan burnout berpengaruh terhadap turnover intention. Hal ini dikarenakan ketidakamanan kerja yang dirasakan oleh karyawan, bekerja dibawah tekanan dalam kurun waktu yang lama menyebabkan stress dan kelelahan yang berujung pada pemikiran untuk meninggalkan perusahaan (turnover intention).

2. Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa job insecurity juga berpengaruh signifikan terhadap turnover intention pada karyawan generasi Z, dengan nilai kontribusi sebesar 62,7%. Oleh karena itu, hipotesis kedua (H2) pada penelitian ini diterima.

Hasil penelitian Afrianto (2023), tentang pengaruh job insecurity terhadap turnover intention melalui stress kerja sebagai variabel mediasi (studi kasus pada karyawan PT Spice Agro International). Penelitian tersebut menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara job insecurity terhadap turnover intention. Hal tersebut berarti semakin meningkatnya job insecurity maka turnover intention juga meningkat. Mawei (2016) menyatakan bahwa jiwa yang kurang merasakan keamanan dalam bekerja, akan menimbulkan intensi untuk keluar yang semakin tinggi. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Desi, Rakhmawati, dan Abidin (2018), tentang pengaruh job insecurity terhadap turnover intention pada karyawan Hotel Amaris. Job insecurity berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap turnover intention. Pada penelitian ini job insecurity dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti konflik peran, ketidakjelasan peran,

perubahan organisasi dan locus of control, dimana keempat faktor tersebut mempengaruhi terjadinya turnover intention pada karyawan Hotel Amaris.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Saputra, Maryam, dan Fithri (2020) yang menyatakan bahwa job insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Hal ini dapat dijelaskan bahwa karyawan setuju dengan adanya ancaman terkait pengurangan kompensasi. Apabila target produksi perusahaan tidak memenuhi, maka akan ada pengurangan insentif maupun bonus yang didapatkan karyawan. Karyawan menganggap tidak akan dipromosikan dalam waktu dekat ini. Program promosi karyawan yang tidak dilakukan pada periode tertentu. Program promosi karyawan dilakukan apabila ada karyawan yang keluar dari perusahaan untuk menggantikan posisi jabatan yang kosong. Karyawan khawatir kehilangan pekerjaan akan mempengaruhi harkat dan martabat. Adanya pemutusan hubungan kerja yang dilakukan perusahaan dapat memberikan citra buruk bagi karyawan. Karyawan juga merasa khawatir akan dipecat jika melanggar peraturan perusahaan. Adanya peraturan yang cukup tegas membuat karyawan merasa was-was apabila melanggar peraturan. Adanya ketidakberdayaan karyawan dalam menjalankan peraturan perusahaan yang cukup memberatkan.

Selain itu, penelitian Nurfauzan dan Halilah (2017) menunjukkan bahwa job insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention menunjukkan bahwa semakin tinggi job insecurity maka tingkat turnover intention semakin meningkat. Hasil dari penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Audina dan Kusmayati (2018) pada objek yang berbeda yang menyatakan bahwa job insecurity berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention. Sandi (2014) menyatakan bahwa job insecurity adalah cerminan dari karyawan yang merasa pekerjaannya terancam namun mereka tidak berdaya untuk melakukan sesuatu. Apabila tingkat ancaman yang dirasakan karyawan semakin tinggi maka tingkat turnover intention juga akan semakin tinggi.

3. Pengaruh Burnout Terhadap Turnover Intention

Hasil uji hipotesis ketiga menunjukkan bahwa burnout berpengaruh signifikan terhadap turnover intention pada karyawan generasi Z, dengan nilai kontribusi sebesar 62,4%. Oleh karena itu, hipotesis kedua (H3) pada penelitian ini diterima.

Penelitian yang dilakukan oleh Yosiana & Suci (2022), menunjukkan bahwa burnout terhadap turnover intention berpengaruh secara positif dan signifikan. Cordes dan Dougherty (dalam Chairiza dkk, 2018) mengemukakan teori mengenai turnover intention yang disebabkan oleh burnout, apabila karyawan merasakan burnout maka akan muncul indikasi yang berupa kelelahan, ketidakmampuan menyelesaikan pekerjaan dan meningkatnya absensi. Indikasi negatif yang muncul pada karyawan akan mempengaruhi kinerjanya, sehingga saat burnout timbul, maka mengurangi keterikatan sehingga karyawan terus berpikir untuk melakukan turnover.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Sundari & Meria (2022), ditemukan hasil bahwa burnout berpengaruh positif dengan turnover intention. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan yang mengalami burnout dikarenakan mengalami kelelahan dalam pekerjaannya, selalu merasa tidak nyaman di tempat kerja dan bahkan karyawan tidak peduli dengan pekerjaannya, sehingga karyawan berpikir untuk meninggalkan pekerjaan lamanya.

Justin & Megan (2019) menyatakan burnout berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi burnout maka tingkat turnover intention semakin meningkat. Berdasarkan hasil analisis keseluruhan data demografi tuntutan pekerjaan yang terlalu tinggi (overload) menjadi salah satu pemicu karyawan mengalami burnout yang pada akhirnya karyawan memilih pemikiran untuk meninggalkan pekerjaannya (turnover intention). Menurut Kardiawan & Budiono (2018), tuntutan dan tekanan yang tinggi dari suatu pekerjaan dapat mengakibatkan terjadinya burnout yang kemudian akan memunculkan turnover intention.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *job insecurity* dengan *turnover intention*. Hal ini berarti bahwa, semakin meningkatnya *job insecurity* yang dialami oleh karyawan generasi Z maka *turnover intention* juga akan meningkat. Selanjutnya terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara *burnout* terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti bahwa, semakin tinggi *burnout* yang dialami oleh karyawan generasi Z maka tingkat *turnover intention* akan meningkat. Berdasarkan hasil uji regresi berganda terdapat pengaruh *job insecurity* dan *burnout* secara bersama-sama terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi Z. Hal ini berarti bahwa, *job insecurity* dan *burnout* saling mempengaruhi untuk meningkatnya *turnover intention* yang dimiliki oleh karyawan generasi Z.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan kepada perusahaan dan karyawan Generasi Z. Bagi perusahaan, penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan stabil guna mengurangi rasa *job insecurity* yang dirasakan karyawan. Selain itu, perusahaan sebaiknya menyediakan program dukungan psikologis dan penanganan stres untuk mencegah *burnout*, serta membangun komunikasi yang terbuka dan suportif antara manajer dan karyawan. Perusahaan juga disarankan untuk memberikan peluang pengembangan karier dan penghargaan atas kinerja guna meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan.

Sementara itu, bagi karyawan Generasi Z, penting untuk mengembangkan keterampilan adaptasi dan manajemen stres agar dapat menghadapi tekanan kerja dengan lebih baik. Mereka juga perlu proaktif dalam mencari dukungan saat menghadapi masalah psikologis di tempat kerja dan meningkatkan komunikasi dengan atasan untuk memperjelas ekspektasi serta membangun hubungan kerja yang sehat.

DAFTAR RUJUKAN

Afara, D.D. (2022). *Tingginya turnover intention rate di perusahaan, apa penyebabnya?*. Diakses pada 5 Februari 2024 di <https://kumparan.com/dinda->

[divka/tingginya-turnover-rate-di-perusahaan-apa-penyebabnya-1xqo0CEJYLa](https://kumparan.com/dinda-divka/tingginya-turnover-rate-di-perusahaan-apa-penyebabnya-1xqo0CEJYLa)

Afianto, K. (2023). Pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* melalui stress kerja sebagai variabel mediasi (studi kasus pada karyawan PT Spice Agro International). *Journal ilmiah wahana pendidikan*, 9(23), 468-479.

Yuda, I. B. D. P., & Ardana, I. K. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan stress kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan hotel holiday inn express. *E-Jurnal manajemen*, 6(10), 5319-5347.

Bothma, C. F., & Roodt, G. (2013). The validation of the *turnover intention scale*. *Journal of human resource management*, 11(1), 1-12.

Casey, A.E. (2021). What are the core characteristics of generation z?. Diakses pada 29 Januari 2024 di <https://www.aecf.org/blog/what-are-the-core-characteristics-of-generation-z>

Chairiza, D., Zulkarnain, & Zahreni, S. (2018). Pengaruh *burnout* dan employee engagement toward employee *turnover intention* of hotel employee. *Analitika: Journal magister psikologi UMA*, 10(2), 69-79.

Deloitte. (2022). The deloitte global 2022 gen z and milenial survey. Diakses pada 29 Januari 2024 di <https://www.deloitte.com/global/en/issues/work/genzmillennialsurvey-2022.html>

Elci, M., Bora, Y., & Karabay, M. (2018). How *burnout* affects *turnover intention*? The conditional effects of subjective vitality and supervisor support. *International journal of organizational leadership*, 1(1), 47-60.

Eliyana, A. (2020). Mimpi buruk perusahaan di indonesia tentang *turnover intention*. Diakses pada 5 Februari 2024 di <https://news.unair.ac.id/2020/09/15/mimpi-buruk-perusahaan-di-indonesia-tentang-turnover-intention/?lang=id>

Emanuel, F., Molino M., Presti A. L., Spagnoli P & Ghislieri C. (2008). A crossover study from a gender perspective: The relationship between *job insecurity*, *job satisfaction*, and partners family life satisfaction. Article

psychology
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01481>

- Gayatri, E. (2019). Pengaruh job insecurity, beba kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention karyawan. *University research colloquium*, 11(1), 77-85.
- Gayle, L. (2019). How generation Z is transforming the workplace. <https://www.financialexecutives.org/FEI-Daily/Augu>
- Irwandi, S. A. (2008). Analisis variabel-variabel predictors job insecurity terhadap turnover intentions (studi empiris pada dosen fakultas ekonomi pts). Artikel (dipublikasi) <https://www.researchgate.net/publication/311262674>
- Desi, K., Rakhmawati, R. & Abidin, M. (2018). Pengaruh job insecurity terhadap turnover intention pada karyawan hotel amaris. *Journal manajemen organisasi*, 1(1), 62-72.
- Kristiana, B., Munawir Y., Aditya N. P. (2016). Hubungan antara job insecurity dan burnout dengan intensi turnover pada karyawan bagian konveksi III pada PT. Dan Liris Sukoharjo. *Journal ilmu psikologi candrajiwa*, 4(4), 273 – 287.
- Llosa, J. A., Sara, M., Julio, R., Esteban, A., & Joan, B. (2017). Spanish validation of the job insecurity scale JIS-8: Viability of the cognitive and affective model. *Journal psicothema*, 29(4), 577-583.
- Lestari, R. B., & Diana, D. L. (2023). Pengaruh Burnout & Job Satisfaction Terhadap Turnover Tenaga Profesional Teknologi Informasi PT “X” & Subsidiary. *Jurnal Psikologi Kreatif Inovatif Vol*, 3(1).
- Mahwinney, T., & Betts, K. (2019). *Understanding generation z in the workplace*. Diakses pada 29 Januari 2024 di <https://www2.deloitte.com/us/en/pages/consumerbusiness/articles/understanding-generation-z-in-the-workplace.html>.
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). *The Maslach Burnout Inventory manual*. Palo Alton: Consulting Psychologists Press.
- Mawei, R. (2016). Job insecurity, komitmen organisasi karyawan dan kepuasan kerja serta dampaknya terhadap intention to quit. *Jurnal riset*, 4(1), 17-32.
- Mayawati, L. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Perawat. *Psikologi Kreatif Inovatif*, 1(1), 56-67.
- Meliala, S., Siregar, I. M., Nursiti, D., & Waruwu, T. U. (2020). Pengaruh job insecurity terhadap turnover intention pada karyawan rumah sakit umum x di Medan. *Jurnal Psychomutiara*, 3(2), 81-117.
- Meria, L. (2019). Mengukur dampak job insecurity terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja. *Jurnal ekonomi*, 10(2), 161-168. <https://doi.org/10.47007/jeko.v10i2.2854>
- Miller, S. (2019). Generaiton Z and Millennials Seek Recognition at Work. *SHRM website*. <https://www.shrm.org/resourcesandtools/hrtopics/benefits/pages/generation-z-and-millennials-seek-recognition-at-work.aspx>.
- Nadhiroh & Budiono. (2022). Pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi pada karyawan perbankan. *Jurnal ilmu manajemen*, 10(2), 607-618.
- Nurfauzan, M. I., & Halilah, I. (2017). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(1), 98-108.
- Obeng, A. F., Quansah, P. E., & Boakye, E. (2020). The relationship between job insecurity and turnover intention: the mediating role of employee morale and psychological strain. *Management*, 10(2), 35-45.
- Oktariana, R. D., & Hidayat. (2021). Pengaruh job insecurity, burnout, dan organizational justice terhadap turnover intention pegawai bagian operasional pada satuan polisi pamong praja Kabupaten Rokan Hulu. *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos*, 10 (1), 32-42.
- Paramita, A. & Hendratmoko, C. (2021). Pengaruh *burnout*, *job insecurity*, *work-*

- family conflict* dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap *turnover intention*. *Jurnal manajemen*, 13(3), 365-373.
- Permatasari, C. (2021). Pengaruh *job insecurity* dan *burnout* terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasional sebagai variabel intervening (studi pada tenaga kesehatan rumah sakit di Surabaya). *Jurnal ilmu dan riset manajemen*. 1-23.
- Pinandito, I. S., & Savira, A. W. (2022). Peran Empowering Leadership terhadap Intensi Turnover Karyawan Generasi Z di Indonesia. *Gadjah Mada Journal of Professional Psychology (GamaJPP)*, 8(2), 278-298.
- Pramesti, N. K., & Astiti, D. P. (2020). Pemanfaatan komitmen organisasi dan person job fit terhadap turnover intention generasi y pada karyawan di Indonesia. *Jurnal psikologi udayana*, 7(2), 66-76.
- Purba, O., & Nenny, I. P. (2023). Pengaruh burnout terhadap turnover intention pada karyawan pabrik di kota medan. *Journal of social science research*, 3(4), 5436-5446.
- Qureshi, M. A., & Shakri, I. H. (2015). Psychological construct & human resource deterioration: how burnout stress and job insecurity trigger turnover intention? A cross sectional study from Pakistan. *IBT Journal of Business Studies (JBS)*, 2(2), 81-91.
- Ratnasari, A. S. S. (2021). Analisis pengaruh *burnout*, *job insecurity* terhadap *turnover intention* salesman. *Jurnal keuangan dan bisnis*. 19(2), 302-324.
- Redafanza, F., Ahluwalia, L., & Devita, A. (2023). Pengaruh *job insecurity* dan *role overload* terhadap *turnover intention* karyawan generasi z di bandar lampung. *Journal SMART: Strategy of management and accounting through research and technology*. 2(2), 11-22.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior 18th edition*. New York: Prentice Hall International.
- Sandi, F. M. (2014). Analisis pengaruh kompensasi dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada studi pada guru SDIT Asy-Syaamil Bontang. *Fakultas ekonomika dan bisnis, Universitas Diponegoro Semarang*.
- Saputra, E. G. A., Maryam, S., & Fithri, S.M. (2020). *Job insecurity*, *job satisfaction* dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* PT. Bima polyplast di sukoharjo. *Jurnal edunomika*. 4(1), 263-270.
- Sari, S. (2022). *Studi ungkap pekerja dari kaum gen Z lebih rentan alami burnout, ini penyebabnya*. Diakses pada 5 Februari 2024 di <https://www.beautynesia.id/life/studi-ungkap-pekerja-dari-kaum-gen-z-lebih-rentan-alami-burnout-ini-penyebabnya/b-257014>
- Sari, W. R., Supriyati, & Purnama, R. (2018). Hubungan stress kerja dengan *turnover intention* pada karyawan perusahaan pembiayaan pt. Fif group. *ANFUSINA: Jurnal of psychology*, 1(1), 15-26.
- Scanlan, J. N., & Still, M. (2019). Relationship between *burnout*, *turnover intention*, *job satisfaction*, *job demands* and *job resources* for mental health personnel in an australian mental health service. *Internasional journal BMC health service research*, 1(1), 2-11.
- Sijabat, R., & Hermawati, R. (2021). Studi beban kerja dan stress kerja berdampak burnout pada pekerja pelaut berkebangsaan Indonesia. *Jurnal Saintek*, 22(1), 75-92.
- Siwiyanti, L. (2024). *Fenomena burnout di kalangan gen Z*. Diakses pada 5 Februari 2024 di <https://radarsukabumi.com/pendidikan/universitas-muhammadiyah-sukabumi/fenomena-burnout-di-kalangan-gen-z/>.
- Smith, M. (2023). *Gen z and millenials are leading 'the big quit' in 2023-why nearly 70% plan to leave their jobs*. Diakses pada 5 Februari 2024 di <https://www.cnn.com/2023/01/18/70percent-of-gen-z-and-millennials-are-considering-leaving-their-jobs-soon.html>.
- Smithson, J., & Lewis, S. (2000). Is *job insecurity* changing the psychological contract. *Jurnal Personnel psychology*, 29: 1-15.

- Sverke, M., & Hellgren, J. (2002). The nature of job insecurity: Understanding employment uncertainty on the brink of a new millennium. *Applied Psychology, 51*(1), 23-42.
- Tambuwana, E., & Sahrani, R. (2023). Hubungan antara tuntutan kerja dan burnout dengan motivasi kerja sebagai moderator pada karyawan kalangan generasi Z di DKI Jakarta. *Journal on Education, 5*(2), 3580-3592.
- Tett, R.P., & Meyer, J.P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Journal personnel psychology, 46*: 259-293.
- Tirtaputra, A., Tjie, L. T., & Salim, F. (2017). Persepsi terhadap Beban Kerja dengan Turnover Intention pada Karyawan. *Jurnal Psikologi, 13*(2), 81-91.
- Yosiana, S. & Suci, N. M. (2022). Pengaruh kompensasi, beban kerja dan burnout serta dampaknya terhadap turnover intention guru honorer sekolah dasar di kabupaten jembrana. *Bisma: Jurnal Manajemen, 8*(1), 186-195.