



PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN *ROLE OVERLOAD* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN GENERASI Z DI BANDAR LAMPUNG

Febryan Redafanza¹⁾, Larasati Ahluwalia²⁾, Almira Devita Putri³⁾

¹⁾febriandafa12@gmail.com, ²⁾larasati.ahluwalia@teknokrat.ac.id, ³⁾almiradevita@teknokrat.ac.id

^{1,2,3)}Manajemen, Universitas Teknokrat Indonesia

Received: April, 2023

Accepted: May, 2023

Published: June, 2023

Abstract

This study aims to determine the effect of job insecurity and role overload on turnover intention in generation z employees in Bandar Lampung. This type of research is associative or relationship-based research that aims to determine the relationship between two or more variables. The population selected in this study is the z generation employees who are currently working. The sampling method was carried out by means of snowball sampling, namely the technique of determining a sample that was initially small in number, then this sample was asked to choose its friends to be sampled and so on. So the number of samples is increasing. Like a snowball rolling bigger and bigger. The total population of generation z employees in Bandar Lampung is 125 respondents. The results of the analysis of this study indicate that job insecurity and role overload simultaneously have a positive and significant effect on turnover intention for generation z employees in Bandar Lampung. Partially, job insecurity has a positive and significant effect on turnover intention. Meanwhile, role overload has a positive and significant effect on turnover intention.

Keywords: *Job Insecurity, Role Overload, Turnover Intention.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* dan *role overload* terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi z di Bandar Lampung. Jenis penelitian ini asosiatif atau penelitian berdasarkan hubungan yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah para karyawan generasi z yang sedang bekerja. Metode pengambilan sampel dilakukan dengan cara *snowball sampling* yaitu teknik penentuan sampel yang mula-mula jumlahnya kecil, kemudian sampel ini disuruh memilih teman-temannya untuk dijadikan sampel begitu seterusnya. Sehingga jumlah sampel semakin banyak. Ibarat bola salju yang menggelinding semakin lama semakin besar. Jumlah populasi pada karyawan generasi z di Bandar Lampung berjumlah 125 responden. Hasil analisis dari penelitian ini menunjukkan bahwa *job insecurity* dan *role overload* secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi z di Bandar Lampung. Secara parsial *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan *role overload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Kata Kunci: *Job Insecurity, Role Overload, Turnover Intention*

To cite this article:

Redafanza, Ahluwalia, Putri. (2023). Pengaruh job insecurity dan role overload terhadap turnover intention karyawan generasi Z di Bandar Lampung. *SMART: Strategy of Management and Accounting through Research and Technology*, Vol(2) No. 2, 11 - 22.

PENDAHULUAN

Mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) tentunya menjadi tantangan bagi setiap organisasi. Bagaimana membuat mereka tetap memberikan kontribusi yang maksimal dan mempertahankan kinerja mereka agar tetap baik sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung telah

merilis hasil Sensus Penduduk 2020 (SP2020) pada tanggal 21 Januari 2021. Hasil SP2020 menyebutkan bahwa jumlah penduduk Provinsi Lampung mencapai 9,01 juta jiwa. Jika dibandingkan dengan hasil SP2010, selama sepuluh tahun terakhir terjadi penambahan 1,40 juta jiwa penduduk. Menariknya, struktur usia penduduk Lampung didominasi Generasi Z dan Generasi Milenial, di Lampung menunjukkan bahwa transisi struktur penduduk tengah berjalan dan mengarah pada tercapainya *demographic dividend* atau bonus demografi. *Demographic dividend* atau bonus demografi adalah suatu kondisi dimana populasi masyarakat akan didominasi oleh individu-individu dengan usia produktif. Usia produktif yang dimaksud adalah rentang usia 15 hingga 64 tahun. Titik ini menjadi peluang besar bagi sebuah negara untuk meningkatkan performa ekonomi industri. Tifatul Sembiring (Kominfo) mendefinisikan *demographic dividend* sebagai suatu keadaan yang membawa keuntungan, karena jumlah penduduk didominasi oleh individu-individu yang masih berada dalam usia produktif.

Gambar 1. Penduduk Usia 15+ yang Bekerja (Jiwa)

Wilayah	Penduduk Usia 15+ yang Bekerja (Jiwa)		
	2019	2020	2021
Lampung Barat	176 375	186 579	187 114
Tenggamus	296 797	261 146	304 706
Lampung Selatan	458 201	490 639	478 250
Lampung Timur	527 544	563 065	538 508
Lampung Tengah	679 162	685 826	684 843
Lampung Utara	293 866	294 696	288 147
Way Kanan	245 452	244 888	247 123
Tulang Bawang	215 016	221 230	221 307
Pesawaran	213 313	221 692	213 361
Pringsewu	196 396	197 194	196 470
Mesuji	97 999	101 667	100 873
Tulang Bawang Barat	139 622	143 745	146 477
Pesisir Barat	75 290	76 529	82 072
Bandar Lampung	487 486	505 483	510 511
Metro	83 678	85 730	84 558
Provinsi Lampung	4 186 197	4 280 109	4 284 320

Sumber : lampung.bps.go.id

Masuknya Generasi Z memiliki beberapa karakteristik yang berbeda dengan generasi yang sebelumnya, bergabungnya Generasi Z didalam organisasi juga akan menimbulkan tantangan baru bagi manajemen sumber daya manusia karena Generasi Z memiliki beberapa karakteristik yang berbeda dengan generasi yang sebelumnya. Karyawan Generasi Z lebih cenderung berperan aktif dalam perencanaan dan pelaksanaan karirnya. Berdasarkan kajian dari platform pekerjaan *CareerBuilder* rata-rata masa kerja Generasi Z pada suatu perusahaan adalah 2 tahun 3 bulan, lebih kilat dari generasi terdahulu seperti milenial (2 tahun 9 bulan), Generasi X (5 tahun 2 bulan), dan *Baby Boomers* (8 tahun 3 bulan). Yang menyebabkan Generasi Z ini lebih sering berganti pekerjaan selain dari permintaan mereka salah satunya yaitu ketidakamanan kerja, dan peran yang berlebihan. Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS) tahun 2019 menunjukkan Generasi Z telah mengisi kurang lebih 12 juta posisi produktif dan siap kerja. Tercatat 57% diantara mereka telah menjadi pekerja tetap. Persentase ini merupakan yang tertinggi apabila dibandingkan dengan generasi-generasi sebelumnya. Jumlah angkatan kerja dari Generasi Z tersebut diyakini akan terus bertambah. Hal ini diperkuat oleh survei LinkedIn Talent Report 2020 yang menunjukkan 56% perusahaan yang menjadi responden mulai fokus merekrut Generasi Z. Persoalan muncul.

ketika berbagai survei menunjukkan bahwa Generasi Z memiliki kecenderungan untuk berpindah kerja (*Turnover Intention*) dalam waktu relatif lebih cepat dan tinggi dibandingkan generasi sebelumnya. Survei tersebut salah satunya datang dari Deloitte Millennial Survey 2018. Hasil dari riset ini menunjukkan 61% responden Generasi Z memilih pindah kerja dalam kurun waktu kurang dari dua tahun. Kondisi ini terus berlanjut meski di tengah masa sulit seperti pandemi. Pada 2 September 2021, Forbes menyoroti fenomena “*The Great Resignation*” atau pengunduran diri besar-besaran yang terjadi di kalangan Generasi Z selama pandemi. Artikel tersebut merujuk pada hasil riset Adobe Survey 2021 yang dilakukan terhadap 5.500 responden Generasi Z berusia 18-24 tahun. Hasilnya 56% responden berencana untuk pindah kerja. Demikian pula dengan studi yang dilakukan oleh Survei Microsoft dan Bankrate. Masing-masing mencatat 54% dan 77% responden yang merupakan Generasi Z berpikir untuk berhenti kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Saputri P., Hidayati T., & Lestari, D. (2020), *Job Insecurity* berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan Sales unit Mikro cluster 1 dan 2 PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Samarinda. Hal ini berarti karyawan

mengalami *job insecurity* yang tinggi maka semakin besar keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan (*Turnover Intention*). Rasa ketidakpuasan pada lingkungan kerjanya mampu mendorong perasaan ketidakamanan dalam bekerja (*job insecurity*) yang mengakibatkan pengaruh buruk dari pemikiran dysfunctional dan menjadi salah satu penyebab timbulnya keinginan untuk beralih pekerjaan.

Penelitian tentang *Role Overload* terhadap *Turnover Intention*, oleh beberapa penelitian terdahulu yaitu penelitian (Hamdani, Robby Tansy, dan Suwandi, 2019). *Role Overload* berpengaruh positif dan signifikan. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap keputusan auditor untuk keluar dari pekerjaannya. Ketidakseimbangan jumlah auditor dan jumlah perusahaan yang membutuhkan jasa auditor seperti jasa auditor laporan keuangan, jasa perpajakan, jasa atestasi, jasa kompilasi, jasa review laporan keuangan dan jasa konsultasi. Jumlah pekerjaan, waktu penyelesaian yang terbatas serta standar kinerja pekerjaan yang tinggi membuat auditor mengalami kelebihan beban kerja (*role overload*). Auditor yang sudah tidak mampu lagi menahan beban kerja yang berlebihan itu akan membuat auditor berpikir untuk pindah ke tempat kerja lain dengan tingkat beban kerja yang lebih rendah. Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut untuk menguji pengaruh *Job Insecurity* dan *Role Overload* terhadap *Turnover Intention* Karyawan Generasi Z di Bandar Lampung.

TELAAH PUSTAKA

Job Insecurity

Ketidakamanan kerja (*job insecurity*) merupakan suatu tingkat dimana para karyawan merasa pekerjaannya terancam dan tidak berdaya untuk melakukan apapun pada posisi tersebut. Perspektif global berdasarkan asumsi ketidakamanan kerja merupakan kekhawatiran mengenai hilangnya pekerjaan seseorang dimasa yang akan datang (Greenhalgh & Rosenblatt, 2010). Ketidakamanan kerja merupakan ketidakberdayaan seseorang atau perasaan kehilangan kekuasaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi atau situasi kerja yang terancam.

Role Overload

Kelebihan peran didefinisikan sebagai suatu situasi dimana peran yang bervariasi, tugas-tugas atau pekerjaan yang diperlukan dari pemilik peran melampaui sejumlah waktu dan sumber daya serta energi yang disediakan kepada individu tersebut. Kelebihan peran cenderung lebih mengarah pada konflik peran dalam situasi ketika tidak ada alternatif yang memekanisme untuk memenuhi berbagai peran yang diharapkan orang lain (Coverman, 1989). Kelebihan peran (*role overload*) adalah konflik dari prioritas-prioritas yang muncul dari harapan bahwa seseorang dapat melaksanakan suatu tugas yang luas yang mustahil untuk dikerjakan dalam waktu yang terbatas (Abraham, 1997)

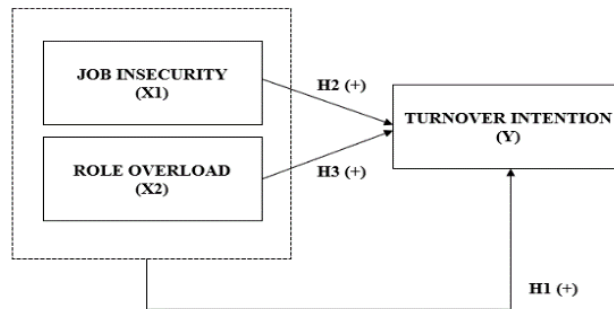
Turnover Intention

Niat berpindah yakni pemikiran karyawan untuk berhenti serta berniat mencari pekerjaan lain selain organisasinya (Cammann et al, 1979). Keinginan berpindah mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain. Tindakan penarikan diri terdiri atas beberapa komponen yang secara simultan muncul dalam individu berupa adanya pikiran untuk keluar, keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain, mengevaluasi kemungkinan untuk menemukan pekerjaan yang layak di tempat lain, dan adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi (Abelson, 1987).

Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian diatas untuk memperjelas variabel-variabel yang mempengaruhi *turnover intention* dalam penelitian ini, maka penulis akan mengajukan kerangka pemikiran sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Melalui kerangka konseptual tersebut, maka penulis menetapkan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1: *Job Insecurity* dan *Role Overload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan Generasi Z.

H2 : *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan Generasi Z.

H3 : *Role Overload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan Generasi Z.

METODE PENELITIAN (11 PT)

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2009:8) adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, serta analisis data bersifat kuantitatif statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan dan menggunakan metode asosiatif yaitu hubungan yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Metode pengambilan sampel dilakukan dengan cara *Snowball Sampling* yaitu teknik penentuan sampel yang mula-mula jumlahnya kecil, kemudian sampel ini disuruh memilih teman-temannya untuk dijadikan sampel begitu seterusnya, sehingga jumlah sampel semakin banyak. Ibarat bola salju yang menggelinding semakin lama semakin besar (Sugiyono, 2015). Dengan kriteria :

1. Ukuran sampel lebih dari 30 dan kurang dari 500 adalah tepat untuk kebanyakan penelitian.
2. Jika sampel dipecahkan ke dalam subsample (pria/wanita, junior/senior, dan sebagainya). Ukuran sampel minimum 30 untuk tiap kategori adalah tepat.
3. Dalam penelitian *multivariate* (termasuk analisis regresi linier berganda), ukuran sampel sebaiknya 10x lebih besar dari jumlah indikator dalam penelitian.
4. Untuk penelitian eksperimental sederhana dengan kontrol eksperimen yang ketat, penelitian yang sukses adalah dengan ukuran sampel kecil antara 10 sampai dengan 20.

Penelitian ini menggunakan sumber data, yaitu Data Primer, yakni data yang belum tersedia sehingga untuk menjawab masalah penelitian, data harus diperoleh dari sumber aslinya. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebar kuesioner melalui google form dan disebar melalui media sosial agar dapat menjangkau responden lebih cepat dan luas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Responden

Penyampaian data tentang identitas responden Karyawan Generasi Z yang bekerja. Pada bagian ini bertujuan untuk memberikan gambaran karakteristik dari responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini berdasarkan umur, jenis kelamin, dan pekerjaan saat ini.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Umur	Jumlah Responden	Presentase
18-20	29	23,2%
21-23	62	49,6%
24-26	34	27,2%
Jumlah	125	100%

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat diketahui bahwa responden dengan umur 18- 20 tahun sebanyak 29 orang (23,2%). Responden dengan usia 21-23 tahun sebanyak 62 orang (49,6%). Responden dengan usia 24-26 tahun sebanyak 34 orang (27,2%).

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
Laki-Laki	73	58,4%
Perempuan	52	41,6%
Jumlah	125	100%

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat diketahui bahwa responden jenis kelamin Laki-Laki sebanyak 73 orang (58,4%) dan perempuan sebanyak 52 orang (41,6%).

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan

Pekerjaan	Jumlah	Presentase
Karyawan	112	89,6%
Teknisi	8	6,4%
Freelance	5	4%
Jumlah	125	100%

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat diketahui bahwa responden berdasarkan pekerjaan Karyawan yang bekerja pada perusahaan swasta sebanyak 112 orang (89,6%). Responden dengan pekerjaan Teknisi yang bekerja di perusahaan manufaktur, perakitan, dan distributor sebanyak 8 orang (6,4%). Responden dengan pekerjaan Freelance sebanyak 5 orang (4%).

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner yang digunakan pada suatu penelitian. rtabel pada $n = 125$ dengan rumus $df = n-2$ dengan taraf signifikansi 0,05, sehingga rtabel adalah 0,1743. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. Hasil Hasil Uji Validitas

Variabel	Dimensi	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
<i>Job Insecurity</i> (X1)	Kuantitatif	X1.1	0,386	0,1743	Valid
		X1.2	0,825	0,1743	Valid
		X1.3	0,546	0,1743	Valid
		X1.4	0,387	0,1743	Valid
		X1.5	0,822	0,1743	Valid
	Kualitatif	X1.6	0,557	0,1743	Valid
		X1.7	0,328	0,1743	Valid
		X1.8	0,723	0,1743	Valid
		X1.9	0,687	0,1743	Valid
		X1.10	0,784	0,1743	Valid
<i>Role Overload</i> (X2)	Kualitatif	X2.1	0,696	0,1743	Valid
		X2.2	0,835	0,1743	Valid
		X2.3	0,820	0,1743	Valid
	Kuantitatif	X2.4	0,849	0,1743	Valid
		X2.5	0,837	0,1743	Valid
		X2.6	0,835	0,1743	Valid
<i>Turnover Intention</i> (Y)	Niat Untuk Keluar	Y.1	0,820	0,1743	Valid
		Y.2	0,747	0,1743	Valid
		Y.3	0,856	0,1743	Valid
		Y.4	0,806	0,1743	Valid
		Y.5	0,744	0,1743	Valid
	Niat Untuk Mencari Pekerjaan Lain	Y.6	0,613	0,1743	Valid
		Y.7	0,463	0,1743	Valid
		Y.8	0,479	0,1743	Valid
	Berpikir Untuk Keluar	Y.9	0,652	0,1743	Valid
		Y.10	0,630	0,1743	Valid
		Y.11	0,707	0,1743	Valid
		Y.12	0,761	0,1743	Valid
		Y.13	0,469	0,1743	Valid
		Y.14	0,856	0,1743	Valid

Sumber : Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa pengujian validitas instrumen penelitian/kuesioner dengan masing-masing pernyataan rhitung > rtabel, sehingga pernyataan pada keseluruhan variabel (X) dan variabel (Y) dinyatakan valid sebagai alat ukur.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai Cronbach Alpha. Nilai Cronbach Alpha dari semua variabel lebih besar dari 0,6 dan dinyatakan reliabel, sehingga dapat digunakan sebagai alat penelitian.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
<i>Job Insecurity</i>	0,824	Reliabel
<i>Role Overload</i>	0,894	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	0,914	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan Tabel 5 dapat dilihat bahwa seluruh nilai dari setiap variabel memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,60. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kuesioner pada setiap variabel (X1, X2) dan variabel (Y) dinyatakan reliabel sebagai alat ukur.

Analisis Regresi Linier Berganda

Pada analisis ini digunakan untuk mengetahui dan memperoleh gambaran mengenai *Job Insecurity* (X1), *Role Overload* (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y). Berikut dibawah ini hasil pengujian yang dilakukan peneliti dengan menggunakan bantuan software SPSS 26, sehingga didapat persamaan regresi sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a				
1	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
	(Constant)	-0,820	3.644	
	<i>Job Insecurity</i>	0,971	0,120	0,615
	<i>Role Overload</i>	0,545	0,171	0,243

Sumber : Data diolah peneliti, 2022

- Nilai konstanta menunjukkan bahwa apabila variabel-variabel independent (*Job Insecurity*, dan *Role Overload*) diasumsikan bernilai nol, maka variabel dependen (*Turnover Intention*) akan memiliki nilai negatif bernilai -0,820
- Nilai koefisien variabel *Job Insecurity* (X1) sebesar 0,971. Hal ini menunjukkan variabel *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan yang dapat diartikan bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel *Job Insecurity* maka akan menaikkan variabel *Turnover Intention* sebesar 0,971
- Nilai koefisien variabel *Role Overload* (X2) sebesar 0,545. Hal ini menunjukkan variabel *Role Overload* berpengaruh positif dan signifikan yang dapat diartikan bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel *Role Overload*, maka akan menaikkan variabel *Turnover Intention* sebesar 0,545

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) sebagai berikut :

Tabel 7 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients			
Model	T	Sig.	Keiteirangan
(Constant)	-0,225	0,822	
<i>Job Insecurity</i>	8,091	0,000	Positif dan Signifikan
<i>Role Overload</i>	3,194	0,002	Positif dan Signifikan

Sumber : Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan pengujian hasil hipotesis pada tabel 7 diperoleh hasil sebagai berikut :

1. H1 : Uji hipotesis *Job Insecurity* (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y) berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh thitung 8,091 > ttabel 1,6574 dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel *Job Insecurity* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Generasi Z di Bandar Lampung.
2. H2 : Uji hipotesis *Role Overload* (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y) berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh thitung 3,194 > ttabel 1,6574 dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 0,002 < 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel *Role Overload* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Generasi Z di Bandar Lampung.
3. H3 : Uji hipotesis *Job Insecurity* (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y) berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh thitung 8,091 > ttabel 1,6574 dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 0,000 < 0,05. Uji hipotesis *Role Overload* (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y) berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh thitung 3,194 > ttabel 1,6574 dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 0,002 < 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel *Job Insecurity* dan *Role Overload* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Generasi Z di Bandar Lampung.

Uji Simultan (Uji f)

Tabel 8. Hasil Uji Simultan (Uji f)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Squarei	F	Sig.	
1.	Regression	7174,652	2	3587,326	112.766	0,000 ^b
	Residual	3881,076	122	31,812		
	Total	11055,728	124			

Sumber : Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 8 yang menunjukkan bahwa Uji F dapat dilakukan dengan membandingkan Fhitung dengan nilai Ftabel pada taraf signifikansi 0,05. Nilai Fhitung sebesar 112,766 dan Ftabel dengan $df1 = k-1$ ($df1 = 3-1 = 2$), maka derajat pembilang adalah 2 dan $df2 = n-k$ ($df2 = 125-2 = 123$) untuk derajat penyebut, maka diperoleh Ftabel sebesar 3,07 berarti $Fhitung > Ftabel$ yaitu $112,766 > 3,07$. Nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Hipotesis Tiga (H3) diterima yaitu variabel *Job Insecurity* dan *Role Overload* secara Bersama-sama memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Generasi Z di Bandar Lampung.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,806 ^a	0,694	0,643	5,64022
a. Predictors: (Constant), <i>Role Overload</i> (X2), <i>Job Insecurity</i> (X1)				

Sumber : Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan Tabel 9, koefisien determinasi menunjukkan angka *Adjusted R Square* dengan nilai 0,643. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel *Job Insecurity* (X1) dan *Role Overload* (X2) secara simultan terhadap variabel *Turnover Intention* (Y) adalah sebesar 64,3% pengaruh yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas (*job insecurity*, dan *role overload*) terhadap variabel terikat (*turnover intention*), sedangkan sisanya 35,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini atau dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi.

Pembahasan

Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, variabel *Job Insecurity* yang diuji secara parsial menghasilkan nilai thitung 8,091 > ttabel 1,6574 dan diperoleh tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel *Job Insecurity* (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Generasi Z di Bandar Lampung. Hipotesis yang menyatakan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* terbukti. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa angka positif dan signifikan pada variabel *job insecurity* mengindikasikan bahwa dengan terpenuhinya variabel *job insecurity* yang terdiri dari aspek kuantitatif menyangkut ketakutan kehilangan pekerjaan secara keseluruhan, dan aspek kualitatif menyangkut kekhawatiran tentang kehilangan pekerjaan yang berharga, seperti prospek karir, penurunan gaji dan tugas-tugas yang sulit, maka dapat meningkatkan *turnover intention* pada Karyawan Generasi Z yang bekerja di Bandar Lampung. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Handaru, A.W., Rahman, N. F., & Paramita, W. 2021) yang menyatakan bahwa *job insecurity* pada karyawan tergolong tinggi dimana masih adanya karyawan yang merasakan tidak akan bisa maksimal dalam menjalankan pekerjaannya. Dalam hal ini perusahaan harus dapat menurunkan tingkat *job insecurity* pada karyawannya apabila tidak ingin merasakan kerugian yang besar pada perusahaan. Demikian sebaliknya, apabila tingkat *job insecurity* pada karyawan tidak tinggi maka karyawan akan maksimal dalam menjalankan pekerjaannya dan memberikan kenyamanan pada karyawan dalam bekerja.

Pengaruh *Role Overload* Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, variabel *role overload* yang diuji secara parsial menghasilkan nilai thitung 3,194 > ttabel 1,6574 dan diperoleh tingkat signifikansi sebesar 0,002 < 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel *role overload* (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada Karyawan Generasi Z di Bandar Lampung. Hipotesis yang menyatakan bahwa *role overload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* terbukti. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa angka positif dan signifikan pada variabel *role overload* mengindikasikan bahwa dengan terpenuhinya variabel *role overload* yang terdiri dari qualitative yaitu tuntutan yang melebihi kemampuan seseorang (misalnya tugas terlalu rumit, atasan terlalu menuntut, dan pekerjaan yang tidak biasanya dikerjakan), dan Quantitative yaitu tuntutan kerja yang berlebihan dan tidak dapat dipenuhi oleh pegawai, waktu kerja yang panjang, tekanan dari perusahaan atau pelanggan yang banyak. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Hamdani, Robby Tansy, dan Suwandi (2019) yang menyatakan bahwa pengaruh *role overload* terhadap *turnover intention* adalah positif. Dalam hal ini perusahaan harus dapat menurunkan tingkat *role overload* pada karyawannya apabila tidak ingin merasakan kerugian yang besar pada perusahaan. Demikian

sebaliknya, apabila tingkat *role overload* pada karyawan tidak tinggi maka karyawan akan maksimal dalam menjalankan pekerjaannya dan memberikan kenyamanan pada karyawan dalam bekerja.

Pengaruh *Job Insecurity* dan *Role Overload* Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil uji F yang telah dilakukan nilai Fhitung sebesar 112.766 dan Ftabel 3,07, dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka dapat diuraikan secara simultan bahwa *job insecurity* dan *role overload* secara bersama-sama berpengaruh terhadap *turnover intention* pada Karyawan Generasi Z di Bandar Lampung. Hasil koefisien determinasi menunjukkan angka *Adjusted R Square* dengan nilai 0,643. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel *Job Insecurity* (X1) dan *Role Overload* (X2) secara simultan terhadap variabel *Turnover Intention* (Y) adalah sebesar 64,3% pengaruh yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas (*job insecurity*, dan *role overload*) terhadap variabel terikat (*turnover intention*), sedangkan sisanya 35,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini atau dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi. Studi sebelumnya memvalidasi pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*, seperti (Brougham, D., & Haar, J 2020), yang mengungkapkan bahwa *job insecurity* pada karyawan tergolong tinggi dimana masih adanya karyawan yang merasakan tidak akan bisa maksimal dalam menjalankan pekerjaannya dan (Ksama Ida Bagus Putu Titiksa & I Made Artha Wibawa, 2016) yang mengungkapkan bahwa pengaruh *role overload* terhadap *turnover intention* adalah positif. Dalam hal ini perusahaan harus dapat menurunkan tingkat *role overload* pada karyawannya apabila tidak ingin merasakan kerugian yang besar pada perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan data yang telah dilakukan mengenai pengaruh *job insecurity* dan *role overload* terhadap *turnover intention* Karyawan Generasi Z di Bandar Lampung, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. *Job insecurity* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada Karyawan Generasi Z di Bandar Lampung.
2. *Role overload* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada Karyawan Generasi Z di Bandar Lampung.
3. *Job Insecurity*, dan *role overload* secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada Karyawan Generasi Z di Bandar Lampung.

SARAN

Implikasi dalam penelitian ini terdiri dari implikasi teoritis dan praktis. Implikasi teoritis berkaitan dengan kontribusi bagi perkembangan teori-teori Sumber Daya Manusia seperti mengenai *job insecurity*, *role overload*, dan *turnover intention*. Sedangkan implikasi praktis berkaitan dengan kontribusi penelitian terhadap Karyawan Generasi Z di Bandar Lampung.

1. Implikasi Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi wacana baru untuk penelitian yang berhubungan dengan *job insecurity*, dan *role overload* dalam kaitannya dengan *turnover intention*. Selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan atau referensi bagi peneliti selanjutnya yang hendak melakukan penelitian yang berhubungan dengan *job insecurity*, dan *role overload* dalam kaitannya dengan *turnover intention*.

2. Implikasi Praktis

- a. Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi perusahaan, khususnya ditujukan kepada Karyawan Generasi Z di Bandar Lampung. Apabila tingkat *role overload* dan *job insecurity* pada karyawan tidak tinggi maka karyawan akan maksimal dalam menjalankan pekerjaannya dan memberikan kenyamanan pada karyawan dalam bekerja dan tingkat *turnover intention* pada karyawan tidak tinggi.
- b. Dalam hal *job insecurity* perusahaan hendaknya perlu mengurangi perasaan takut karyawannya, terutama bagi karyawan yang baru bekerja di perusahaan tersebut dengan menjamin masa depan kerjanya pada perusahaan, sehingga mampu menjaga perasaan aman karyawan akan keberlangsungan pekerjaannya.
- c. Dalam hal *role overload* perusahaan disarankan untuk mengurangi beberapa bagian peran karyawannya, diharapkan untuk lebih peduli dan memperhatikan kinerja karyawannya dengan melihat kembali *job analysis* terhadap setiap karyawan. Tentunya perusahaan harus mengetahui beban kerja maksimum

karyawannya. Setelah melakukan *job analysis*, dapat terlihat apabila seorang karyawan memiliki *role overload*, perusahaan hendaknya mengambil sikap dengan menambahkan jumlah karyawan untuk divisi tersebut atau menambah nama jabatan baru.

DAFTAR PUSTAKA

- Abelson, M. A. (1987). Examination of avoidable and unavoidable turnover. . *Journal of Applied Psychology*.
- Abraham, R. (1997). Thinking styles as moderators of role stressor-job satisfaction relationships. *Leadership & Organization Development Journal*.
- Brougham, D., & Haar, J. (2020). Technological disruption and employment: The influence on job insecurity and turnover intentions: A multi-country study. *Technological Forecasting and Social Change*, 161. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2020.120276>
- Camman, C. , F. M. , J. D. , & K. J. (1979). *The Michigan Organizational Assessment Questionnaire (Unpublished manuscript, University of Michigan, Ann Arbor)*.
- Coverman, S. (1989). Role overload, role conflict, and stress: Addressing consequences of multiple role demands. *Social Forces*, 67, 965–982.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. In *Source: The Academy of Management Review* (Vol. 9, Issue 3).
- Hamdani, R. T., & Suwandi. (2019). *PENGEMBANGAN MODEL ROLE STRESSOR DALAM MEMREDIKSI TURNOVER INTENTION PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI INDONESIA*. UNIVERSITAS ATMA JAYA MAKASSAR. <http://ojs.feb.uajm.ac.id/index.php/AJAR/article/view/82/49>
- Handaru, A. W. , R. N. F. , & P. W. (2021). Pengaruh Job Insecurity Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Industri Manufaktur (Automotive Dan Metal Part). *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 12(1), 15–39.
- Ksama Ida Bagus Putu Titiksa, & I Made Artha Wibawa. (2016). *PENGARUH LEADER-MEMBER EXCHANGE, ROLE STRESS DAN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP TURNOVER INTENTION*. E-Jurnal Manajemen Unud. https://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:ARcrV6d8jiYJ:scholar.google.com/+Ksama,+Ida+Bagus+Putu&hl=id&as_sdt=0,5
- Saputri, P. , H. T. , & Lestari, D. (2020). *Pengaruh Job Insecurity Terhadap Stres Kerja, Kinerja dan Turnover Intention Karyawan*. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*. <http://jurnal.feb.unila.ac.id/index.php/jbm/article/view/143/82>
- Sekaran, U. (2013). *Research methods for business. Research methods for business* (Vol. 65).
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R&D*. Alfabeta.