

PENGARUH KETIDAKAMANAN KERJA (*JOB INSECURITY*) TERHADAP INTENSI *TURNOVER* PADA GENERASI Z DI YOGYAKARTA

Erna Dewi Setyafani
Yanies Novira Soedarmadi

Program Studi Psikologi
Fakultas Bisnis & Humaniora
Universitas Teknologi Yogyakarta
Email: setyafanidewi79@gmail.com

ABSTRAK

Tindakan turnover merupakan hal yang sering terjadi dalam dunia kerja. Adanya intensi turnover muncul karena terdapat beberapa faktor salah satunya ketidakamanan kerja (Job Insecurity). Tingginya intensi turnover pada generasi Z memunculkan fenomena “kutu loncat” pada dunia kerja. Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh ketidakamanan kerja terhadap intensi turnover pada generasi Z di Yogyakarta. Pada penelitian ini mengambil 126 responden generasi Z di Yogyakarta dengan usia 18-25 tahun. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik non-probability sampling: purposive sampling. Teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan menyebarkan skala Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) yang disusun berdasarkan teori Ashford et al. (1989) dan Intensi Turnover yang disusun berdasarkan teori Mobley et al. (1978). Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat ketidakamanan kerja tinggi dengan persentase sebesar 57,1% dan intensi turnover sedang dengan persentase sebesar 61,1 % pada generasi Z di Yogyakarta. Hasil yang didapat dari uji hipotesis dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$) maka dapat dikatakan (H_0) ditolak dan (H_a) diterima, yaitu terdapat pengaruh positif ketidakamanan kerja (Job Insecurity) terhadap Intensi Turnover. Berdasarkan hasil uji regresi terdapat pengaruh positif antara ketidakamanan kerja (Job Insecurity) terhadap intensi turnover dengan nilai persentase sumbangan efektif sebesar 46,2%.

Kata kunci: *Generasi Z, Intensi Turnover, Job insecurity*

THE EFFECT OF *JOB INSECURITY* ON *TURNOVER INTENTION* IN GENERATION Z IN YOGYAKARTA

Erna Dewi Setyafani
Yanies Novira Soedarmadi

Psychology Study Program
Faculty of Business & Humanities
University of Technology Yogyakarta
Email: setyafanidewi79@gmail.com

ABSTRACT

Turnover is something that often happens in the world of work. The existence of turnover intention arises because there are several factors, one of which is job insecurity. The high intensity of turnover in Generation Z raises the phenomenon of "hopping fleas" in the world of work. The purpose of this study was to determine the effect of job insecurity on turnover intensity in Generation Z in Yogyakarta. In this study, 126 respondents from generation Z in Yogyakarta, aged 18-25 years, were taken. This research method uses quantitative methods with non-probability sampling techniques: purposive sampling. The data collection technique was carried out by researchers by distributing the Job Insecurity scale which was compiled based on the theory of Ashford et al. (1989) and turnover intention based on the theory of Mobley et al. (1978). The results showed that the level of job insecurity was high with a proportion of 57.1% and the intensity of turnover was moderate with a proportion of 61.1% in Generation Z in Yogyakarta. The results obtained from the hypothesis test with a significance value of 0.000 ($p < 0.05$) mean that (H_0) is rejected and (H_a) is accepted, that is, there is a positive effect of job insecurity on Turnover Intentions. Based on the results of the regression test, there is a positive influence between job insecurity on turnover intensity with an effective contribution proportion value of 46.2%.

Keywords: *Generation Z, Turnover Intention, Job insecurity*