

Pengaruh *Job Insecurity* dan *Work-Life Balance* terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Ritel Modern Generasi Z di Kabupaten Lombok Tengah

Eka Julianti¹, Sri Wahyulina², Djoko Suprayetno³, Armi Sulthon Fauzi⁴
Manajemen SDM, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mataram, Indonesia

ejulianti02@gmail.com¹

Abstrak

Kata Kunci:

Job Insecurity, Work-Life Balance, Turnover Intention

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel *job insecurity* (X1) dan *work life balance* (X2) terhadap *turnover intention* (Y) pada karyawan ritel modern generasi Z di Kabupaten Lombok Tengah. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif. Metode pengumpulan data menggunakan metode survei. Penelitian ini menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan *purposive sampling* sebagai teknik pengambilan sampelnya. Sampel berjumlah 100 orang yang merupakan karyawan ritel modern generasi Z yang ada di Kabupaten Lombok Tengah. Dengan kriteria generasi Z yang telah bekerja minimal satu tahun di bidang ritel modern. Pengujian dalam penelitian ini menggunakan model analisis regresi linier berganda yang terdiri dari Uji F, Uji t, dan Uji R². Sebelum melakukan pengujian regresi linier berganda terlebih dahulu dilakukan uji kualitas instrumen yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, serta uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas dan uji multikolinearitas, untuk mengetahui ada atau tidak pelanggaran terhadap asumsi-asumsi klasik dengan bantuan program SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. 2) *work life balance* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*.

Abstract

Key Word:

Job Insecurity, Work-Life Balance, Turnover Intention

This research aims to determine the influence of each variable *job insecurity* (X1) and *work life balance* (X2) on *turnover intention* (Y) in modern retail employees of Generation Z in Central Lombok Regency. The type of research used in this research is associative. The data collection method uses a survey method. This research uses a *non-probability sampling* technique with *purposive sampling* as the sampling technique. The sample consisted of 100 people who were Generation Z modern retail employees in Central Lombok Regency. The criteria for Generation Z who have worked for at least one year in the modern retail sector. The testing in this research uses a multiple linear regression analysis model consisting of the F test, t-test, and R² test. Before carrying out multiple linear regression testing, an instrument quality test is first carried out consisting of a validity test and reliability test, as well as a classical assumption test consisting of a normality test and a multicollinearity test, to determine whether there is a violation of the classical assumptions with the help of the SPSS 25 program. The research results show that: 1) *job insecurity* has a positive and significant effect on *turnover intention*. 2) *work life balance* has a negative and insignificant effect on *turnover intention*.

Copyright © 2024 Eka Julianti, Sri Wahyulina, Djoko Suprayetno, Armi Sulthon Fauzi

This work is licensed under an **Attribution-ShareAlike 4.0 International (CC BY-SA 4.0)**

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu faktor yang sangat dibutuhkan bagi keberlangsungan suatu perusahaan atau organisasi. Hal tersebut dikarenakan sumber daya manusia menjadi fondasi dalam proses pembentukan dan pengembangan perusahaan atau organisasi. Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengatur hubungan dan peranan karyawan agar bekerja secara efektif dan efisien sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik (Hasibuan, 2013). Sumber daya manusia dapat menentukan maju mundurnya suatu perusahaan, karena sumber daya manusia itu sendiri yang akan mengendalikan dan memanfaatkan seluruh sumber daya yang ada di dalam perusahaan (Setiyarti *et al.*, 2023). Pengelolaan sumber daya manusia yang tidak tepat dapat mengakibatkan mundurnya suatu perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya dengan baik agar tidak terjadi kerugian. Terutama pada generasi yang saat ini baru memasuki dunia kerja.

Generasi Z merupakan individu yang lahir pada tahun 1997-2012. Usia generasi Z saat ini diperkirakan antara 12 hingga 27 tahun. Sehingga saat ini generasi Z menjadi angkatan termuda yang mulai memasuki dunia kerja. Dewasa ini generasi Z menjadi generasi dengan populasi tertinggi di Provinsi NTB, hal tersebut didasarkan pada hasil sensus Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi NTB.

Tabel 1. Komposisi Penduduk NTB Tahun 2020

Kelompok Generasi	Tahun Kelahiran	Populasi (Jiwa)
Pre-Boomer	< 1945	76.076
Baby Boomer	1946-1964	513.380
Gen X	1965-1980	1.116.136
Milenial	1981-1996	1.449.168
Gen Z	1997-2012	1.522.584
Post Gen Z	2013 >	643.188
Total		5.320.000

Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS) 2021

Berdasarkan data dari CareerBuilder (2021) Rata-rata masa kerja generasi Z adalah 2 tahun 3 bulan, lebih singkat dari generasi-generasi sebelumnya. Fenomena *turnover intention* tersebut dibuktikan dengan tingkat *turnover intention* yang berada pada angka 10% semenjak generasi Z mulai memasuki dunia kerja (Delotte dalam Pinandito dan Savira, 2022). Tingkat *turnover intention* dikatakan tinggi apabila mencapai angka 10% ke atas (Roseman, 1981). *Turnover* pada industri ritel merupakan salah satu yang tertinggi yakni mencapai angka 60% (WifiTalents, 2024). Forbes.com (2022) menunjukkan tingkat *turnover* industri ritel yakni sebesar 42% pada tahun 2016, 45% pada tahun 2019, dan 57% pada tahun 2020. Angka-angka tersebut menunjukkan bahwa tingkat *turnover* yang dialami pada industri ritel semakin meningkat setiap tahunnya. Kemudian berdasarkan data yang diperoleh dari LinkedIn industri ritel skala global pada periode Juli 2021 hingga Juni 2022 mengalami *turnover* sebesar 11,8% (LinkedIn, 2022).

Generasi Z dikenal sebagai generasi dengan pola kerja yang realistis, praktis, serta lebih berani menyampaikan pendapat dibandingkan generasi-generasi sebelumnya (Azhar, 2023). Generasi Z cenderung menginginkan suasana kerja yang menyenangkan dan tidak menimbulkan stres serta memiliki fleksibilitas yang tinggi. Namun pada era globalisasi dengan persaingan yang ketat ini, semakin banyak tuntutan-tuntutan yang diberikan kepada para karyawan dalam pekerjaannya. Hal ini tentunya menjadi beban tambahan bagi karyawan, hingga dapat menyebabkan terjadinya *turnover intention* (Meria, 2019).

Turnover intention merupakan kecenderungan atau keinginan seorang karyawan untuk berpindah dari satu tempat kerja ke tempat yang lain sesuai dengan keinginannya atau meninggalkan pekerjaannya secara sukarela (Mobley, 1982). Sejalan dengan pendapat Bluedorn (2001) yang mendefinisikan *turnover intention* sebagai kecenderungan sikap atau tingkat kemungkinan bahwa seorang karyawan akan meninggalkan perusahaan atau mengundurkan diri secara sukarela. *Turnover intention* dapat diukur dengan beberapa indikator (Mobley, 1982) yaitu: *Thoughts of quitting* (memikirkan untuk berhenti), *intention to search for another job* (niat untuk mencari pekerjaan lain), dan *intention to quit* (keinginan untuk berhenti). Tingkat *turnover intention* yang tinggi akan menyebabkan kerugian bagi perusahaan (Cawsey dan Wedly dalam Ridlo 2012). Sehingga untuk mencegahnya perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang memengaruhi tinggi dan rendahnya tingkat *turnover intention* karyawan.

Beberapa faktor yang dapat memengaruhi *turnover intention* menurut Mobley (1982) yaitu: komitmen organisasi (loyalitas, keterlibatan emosional, dan rasa memiliki terhadap organisasi), promosi (peluang kenaikan jabatan, pengembangan keterampilan, dan peningkatan tanggung jawab), kepuasan kerja (kepuasan terhadap tugas yang dikerjakan, kepuasan terhadap keseimbangan kehidupan-kerja, lingkungan kerja yang mendukung, dan hubungan positif dengan rekan kerja serta atasan), stres kerja (*Job insecurity*, tekanan tugas yang tinggi, dan beban kerja yang berlebihan), dan keadilan (perlakuan yang adil, distribusi sumber daya yang merata, dan transparansi dalam pengambilan keputusan).

Dari pemaparan di atas, terdapat dua faktor yang sesuai dengan karakteristik dan keadaan generasi Z saat ini yaitu *job insecurity* dan keseimbangan kehidupan-kerja atau *work life balance*. *Job insecurity* merupakan bentuk ancaman yang dirasakan seorang karyawan dalam ketidakberdayaan mempertahankan keberlanjutan pekerjaannya (Greenhalgh dan Rosenblatt, 1984). Selaras dengan pendapat Sverke *et al* (2006) yang mengartikan *Job insecurity* sebagai perasaan tidak aman (ancaman) bagi karyawan yang berhubungan dengan keberlanjutan karirnya di masa depan. Menurut Adkins *et al* (2001) indikator *job insecurity*, yaitu ancaman terhadap aspek-aspek dalam pekerjaan, ancaman kehilangan pekerjaan secara keseluruhan, dan ketidakberdayaan.

Faktor selanjutnya yang dapat memengaruhi *turnover intention* yaitu *work life balance*. Menurut Parkes dan Langford (2008) *work life balance* merupakan kapasitas seorang karyawan untuk melaksanakan tanggung jawab dan komitmen dalam kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Sedangkan Lockwood (2003) mendefinisikan *work life balance* sebagai titik keseimbangan atau kesetaraan antara dua ketentuan yaitu antara kehidupan pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Menurut McDonald *et al* (2005) terdapat tiga indikator untuk mengukur *work life balance*, yaitu *time balance* (keseimbangan waktu), *involvement balance* (keseimbangan keterlibatan), dan *satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan).

Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Lombok Tengah, Provinsi Nusa Tenggara Barat. Lombok Tengah memiliki wilayah yang cukup luas, dengan persebaran penduduk terbanyak di Provinsi Nusa Tenggara Barat setelah Kabupaten Lombok Timur. Berdasarkan data sensus BPS Provinsi NTB (2021), Lombok Tengah dihuni kurang lebih 1,1 Juta jiwa atau 19,45% dari total penduduk NTB. Serta terdapat 533.762 individu yang berada pada usia kerja (15 tahun ke atas). Terdapat berbagai jenis pekerjaan utama yang ditekuni salah satunya pada sektor jual beli atau perdagangan. Saat ini telah menjamur begitu banyak ritel modern yang menyerap tenaga kerja generasi Z di Kabupaten Lombok Tengah. Seperti Alfamart dan Indomaret yang saat ini masing-masing memiliki gerai sebanyak 54 dan 38 (Metro NTB, 2023). Selain itu terdapat pula berbagai macam toko atau *store* lainnya yang bergerak pada bidang ritel.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, yaitu untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Lombok tengah, Provinsi Nusa Tenggara Barat. Menggunakan metode survei sebagai metode pengumpulan data. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja generasi Z yang bekerja pada ritel modern di Kabupaten Lombok Tengah yang tidak diketahui jumlahnya, dengan sampel berjumlah 100 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, angket, dan dokumentasi. Sumber data diperoleh dari data primer dan sekunder. Dalam penelitian ini digunakan skala Likert dengan nilai 1-5 untuk mengukur skor setiap pernyataan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan Regresi Linier Berganda dengan bantuan program SPSS 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Informasi identitas responden dalam penelitian ini dikelompokkan menurut jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Responden yang bekerja pada Ritel Modern di Kabupaten Lombok Tengah dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 60 orang. Responden paling dominan berada pada kisaran usia 19 sampai 23 tahun yaitu sebanyak 82 orang. Pendidikan terakhir didominasi oleh lulusan SMA/ sederajat (96 orang). Responden dengan lama bekerja 1 tahun berjumlah 59 orang.

Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan analisis deskriptif rata-rata hasil jawaban setiap kuesioner pada variabel *turnover intention* sebanyak 4,09 dengan kategori tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat *turnover intention* yang dirasakan oleh karyawan ritel modern generasi Z di Kabupaten Lombok Tengah berada pada kategori tinggi. Selanjutnya, rata-rata hasil jawaban setiap kuesioner pada variabel *job insecurity* sebanyak 3,96 dengan kategori tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat *job insecurity* yang dirasakan oleh karyawan ritel modern generasi Z di Kabupaten Lombok Tengah berada pada kategori tinggi. Untuk variabel *work life balance* rata-rata hasil jawaban setiap kuesioner sebanyak 3,34 dengan kategori cukup tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat *work life balance* yang dirasakan oleh karyawan ritel modern generasi Z di Kabupaten Lombok Tengah berada pada kategori cukup tinggi.

Uji Instrumen Data

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Rxy	r tabel	Keterangan
1	<i>Turnover Intention</i>	0,631-0,822	0,165	VALID
2	<i>Job Insecurity</i>	0,483-0,867	0,165	VALID
3	<i>Work Life Balance</i>	0,856-0,925	0,165	VALID

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan yang terdiri dari variabel dependen (*turnover intention*) dan variabel independen (*job insecurity* dan *work life balance*) memiliki nilai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga seluruh item pertanyaan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Pengujian Hipotesis

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Standard Cronbach's Alpha	Kriteria
1	<i>Turnover Intention</i>	0,926	0,6	Reliabel
2	<i>Job Insecurity</i>	0,883	0,6	Reliable
3	<i>Work Life Balance</i>	0,976	0,6	Reliabel

Hasil uji reliabilitas variabel *turnover intention*, *job insecurity*, dan *work life balance* memiliki *cronbach's alpha* lebih besar dari *standard cronbach's alpha* (0,6). Oleh karena itu, variabel *turnover*

intention, *job insecurity*, dan *work life balance* dapat dinyatakan reliabel dan seluruh data pada penelitian ini dapat dijadikan instrumen penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		.39360340
Most Extreme Differences	Absolute		.110
	Positive		.110
	Negative		-.092
Test Statistic			.110
Asymp. Sig. (2-tailed)			.004 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.167 ^d
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.157
		Upper Bound	.176

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan kolmogorov-smirnov test dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5%. Didapatkan nilai signifikansi monte carlo (2-tailed) sebesar 0,167. Karena $0,167 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

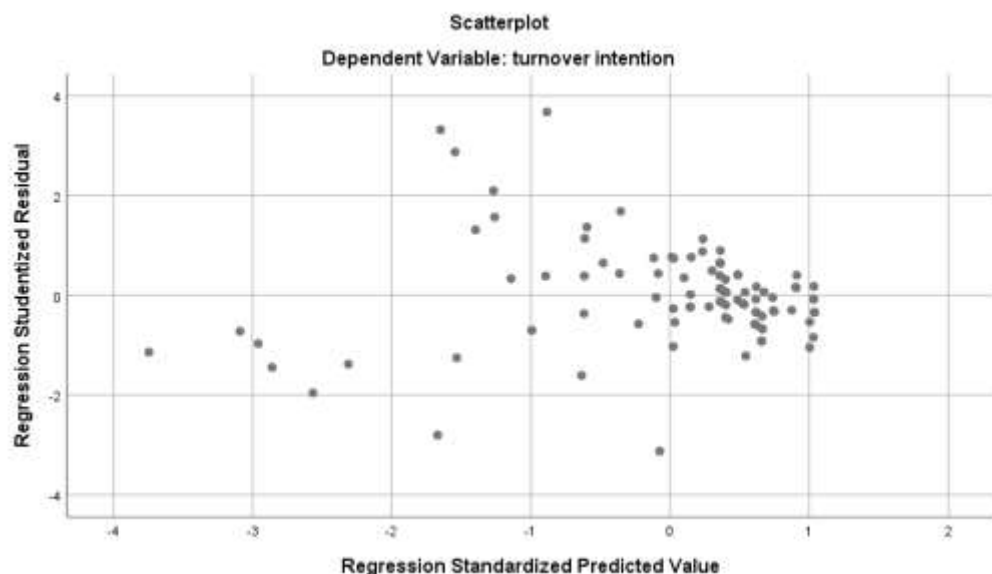
Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			Collinearity Statistics	
Model			Tolerance	VIF
1	(Constant)			
	Job Insecurity		.981	1.020
	WLB		.981	1.020

a. Dependent Variable: turnover intention

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel *job insecurity* adalah $0,981 > 0,10$ dan nilai VIF $1,020 < 10$, dan variabel *work life balance* adalah $0,981 > 0,10$ dan nilai VIF $1,020 < 10$. Maka dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil uji multikolinearitas tidak terjadi korelasi antar variabel independen atau dengan kata lain tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Uji Scatterplot

Berdasarkan grafik scatterplot di atas, data yang ditampilkan tidak membentuk pola-pola tertentu dan menyebar secara acak, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi *turnover intention* berdasarkan variabel yang memengaruhinya yaitu *job insecurity* dan *work life balance*.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Analisis Linier Berganda

Coefficients ^a			
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
Model	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	.498	.248	
job insecurity	.925	.052	.871
Wlb	-.023	.031	-.036

Berdasarkan tabel di atas, dapat dirumuskan hasil sebagai berikut:

$$Y = 0,498 + 0,925X_1 + (-0,023)X_2 + e$$

a. Nilai koefisien konstanta (α)

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diperoleh nilai konstanta (α) sebesar 0,498. Hal ini menunjukkan bahwa apabila tidak ada pengaruh variabel *job insecurity* dan *work life balance*, maka besarnya nilai peningkatan *turnover intention* karyawan ritel modern generasi Z di Kabupaten Lombok Tengah sebesar 0,498.

b. Nilai koefisien beta 1 (b_1) = 0,925

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diperoleh nilai variabel *job insecurity* (X_1) positif sebesar 0,925. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satuan variabel *job insecurity* maka akan meningkatkan *turnover intention* sebesar 0,925 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak berubah atau tetap.

c. Nilai koefisien beta 2 (b_2) = -0,023

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diperoleh nilai variabel *work life balance* (X_2) negatif sebesar -0,023. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satuan variabel *work life balance* maka akan menurunkan *turnover intention* sebesar -0,023 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak berubah atau tetap.

Uji Statistik F Model

Tabel 7. Hasil uji F

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F
1	Regression	50.988	2	25.494	161.235
	Residual	15.337	97	.158	
	Total	66.326	99		

berdasarkan perhitungan di atas, diketahui nilai $F_{hitung} 161.235 > F_{tabel} 3,09$ dan tingkat signifikansi lebih kecil dari taraf standar signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga keputusan yang dapat diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, penelitian yang bertujuan untuk melihat pengaruh *job insecurity* dan *work life balance* terhadap *turnover intention* pada karyawan ritel modern generasi Z di Kabupaten Lombok Tengah ini dinyatakan layak dan hasil ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi asumsi kelayakan sebuah model penelitian dengan data penelitian yang dianalisis.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Tabel 8. Hasil Uji t

Variabel	t hitung	t tabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
Job Insecurity	17,667	1,660	0,000	Signifikan
Work Life Balance	-0,731	1,660	0,466	Tidak Signifikan

a. *Job Insecurity* (X_1) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Diketahui nilai t_{hitung} variabel *job insecurity* sebesar $17,667 > t_{tabel}$ dengan nilai 1,660 dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Dengan demikian H_1 diterima, yakni *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan ritel modern generasi Z di Kabupaten Lombok Tengah.

b. *Work Life Balance* (X_2) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Diketahui nilai t_{hitung} variabel *work life balance* sebesar $-0,731 < t_{tabel}$ dengan nilai 1,660 dengan taraf signifikansi $0,466 > 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh dari variabel *work life balance* terhadap *turnover intention*. Dengan demikian H_2 ditolak, yakni *work life balance* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan ritel modern generasi Z di Kabupaten Lombok Tengah.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.877 ^a	.769	.764	.397640467309715

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa hasil analisis menunjukkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,769 ditransformasi menjadi koefisien determinasi sebesar 76%. Artinya kemampuan variabel independen yang terdiri dari *job insecurity* dan *work life balance* dalam menjelaskan variabel dependen yaitu *turnover intention* adalah 76% dan sisanya 24% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel penelitian yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention*

Hasil pengujian hipotesis pertama (H1) diterima, yang berarti variabel *job insecurity* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan ritel modern generasi Z di Kabupaten Lombok Tengah. Artinya jika *job insecurity* semakin tinggi, maka dapat meningkatkan terjadinya *turnover intention*. Sebaliknya, jika *job insecurity* semakin rendah, maka *turnover intention* juga akan menurun. Dikatakan berpengaruh karena nilai t_{hitung} (17,667) lebih besar dari t_{tabel} (1,660), dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sejalan dengan tanggapan responden yang memiliki kategori *job insecurity* tinggi dengan nilai rata-rata 3,96.

Tanggapan responden yang memiliki kategori *job insecurity* tinggi dengan nilai rata-rata 3,96 menandakan bahwa tingkat *job insecurity* karyawan ritel modern generasi Z di Kabupaten Lombok Tengah tinggi. Ashford *et al* (1989) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa Tingginya *job insecurity* yang dirasakan karyawan akan berakibat pada keinginan untuk keluar dari tempat kerjanya dan mencari pekerjaan lain yang lebih baik. Sejalan dengan hasil penelitian Sverke *et al* (2002) yang menemukan bahwa *job insecurity* yang dirasakan karyawan berdampak pada kesehatan fisik, kesehatan mental, *job performance*, dan *turnover intention*.

Tingkat *turnover intention* yang tinggi akan menyebabkan kerugian bagi perusahaan (Cawsey dan Wedly dalam Ridlo 2012). Untuk mencegah kerugian tersebut, pihak manajemen ritel modern perlu berfokus pada pengurangan *job insecurity* pada karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan mengurangi tekanan yang diberikan, terutama pada tekanan mental yang sering dikeluhkan karyawan generasi Z. Dengan mengatasi *job insecurity* secara efektif, perusahaan dapat menurunkan tingkat *turnover intention*, mencegah kerugian yang disebabkan oleh tingginya tingkat perputaran karyawan.

Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap *Turnover Intention*

Hasil pengujian hipotesis kedua (H2) ditolak, yang berarti variabel *work life balance* mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan ritel modern generasi Z di Kabupaten Lombok Tengah. Dikatakan tidak berpengaruh karena nilai t_{hitung} (-0,731) lebih kecil dari t_{tabel} (1,660), dengan nilai signifikansi 0,466 lebih besar dari 0,05. *Work life balance* bernilai negatif artinya semakin tinggi keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi maka akan menurunkan tingkat *turnover intention*. Sedangkan tidak berpengaruh signifikan disebabkan karyawan ritel modern generasi Z sebagai responden dalam penelitian ini sudah mendapatkan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, hal tersebut dibuktikan dengan 56% responden memberikan jawaban dengan skor 4-5 poin. Sejalan dengan tanggapan responden yang memiliki kategori *work life balance* cukup tinggi dengan nilai rata-rata 3,34.

Tanggapan responden yang memiliki kategori *work life balance* cukup tinggi dengan nilai rata-rata 3,34 menandakan bahwa tingkat *work life balance* karyawan ritel modern generasi Z di Kabupaten Lombok Tengah cukup tinggi. Adams *et al* (1996) mengemukakan bahwa *Work life balance* yang efektif akan mengurangi konflik antara pekerjaan dan keluarga, hal tersebut dapat menurunkan niat untuk keluar dari pekerjaan atau *turnover intention*. Namun, dalam penelitian ini ditemukan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan ritel modern generasi Z di Kabupaten Lombok Tengah.

Ketidakseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan diluar pekerjaan akan mengarah pada tingginya tingkat *turnover* karyawan. Apabila karyawan mampu menyeimbangkan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan diluar pekerjaannya maka keinginan untuk berpindah akan berkurang (Szostak dalam Fonseca dan Verma, 2001). Namun, adanya *work life balance* pada karyawan ritel modern generasi Z tidak memengaruhi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan saat ini, karena terdapat faktor-faktor lain yang lebih kuat seperti kepentingan individu dengan organisasi, maupun kepentingan individu terhadap

dirinya sendiri.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan ditemukan bahwa variabel *job insecurity* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan ritel modern generasi Z di Kabupaten Lombok Tengah. Artinya tinggi atau rendahnya *job insecurity* akan memengaruhi *turnover intention* pada karyawan ritel modern generasi Z di Kabupaten Lombok Tengah. Maka hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini diterima. Selanjutnya ditemukan bahwa variabel *work life balance* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan ritel modern generasi Z di Kabupaten Lombok Tengah. Artinya tinggi atau rendahnya *work life balance* tidak akan memengaruhi *turnover intention* pada karyawan ritel modern generasi Z di Kabupaten Lombok Tengah. Maka hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini ditolak.

DAFTAR PUSTAKA

- Adams, G.A., King, L.A., & King, d.W. (1996). Relationship of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 81 (4), 411-420.
- Adkins, C.L., James, D.W., & Jing-Lih, F. (2001). A Field Study of Job Insecurity During a Financial Crisis. *Journal of Group and Organizational Management*, 26(4), 463-483.
- Ashford, S.J., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, Causes, and Consequences of Job Insecurity: A Theory-Based Measure and Substantive Test. *Academy of Management Journal*, 32(4), 803-829.
- Azhar, M.H. (2023). *Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pekerja Generasi Z di Kota Malang*. Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Bluedorn, C. (2001). The Impact Of Various Factors On The Personality, Job Satisfaction And Turnover Intention Of Professional Accountants. *Manajerial Auditing Journal*, 16(4), 234-245.
- BPS Provinsi NTB. (2021). Hasil Sensus Penduduk 2020 Provinsi Nusa Tenggara Barat. Diakses dari <https://ntb.bps.go.id>.
- CareerBuilder. (2021). Millennials or Gen Z: who's the most job-hopping – CareerBuilder. Diakses dari <https://www.careerbuilder.com>.
- Fonseca, M., & Verma, A. (2001). Learning and Work-Life Balance in Canada: Evidence from the General Social Survey. *Annual Conference at Quebec City Toronto*.
- Forbes.com. (2022). Retail Has Endured Quiet Quitting For Years. Is It Worse?. Diakses dari <https://forbes.com/sites/jennmcmilen/2022/09/26/retail-has-endured-quiet-quitting-for-years-is-it-worse>.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Insecurity : Toward Conceptual Clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438–448.
- Hasibuan, M.S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- LinkedIn. (2022). Industries with the Highest (and Lowest) Turnover Rates. Diakses dari <https://www.linkedin.com/business/talent/blog/talent-strategy/industries-with-the-highest-turnover-rates>.
- Lockwood. (2003). Work/Life Balance Challenges and Solution for Human Resources Management. *SHRM Research, Research Quarterly*.
- McDonald, P.K., Brown, K., Bradley, L.M. (2005). Explanations for The Provision-utilisation Gap in Work-Life Policy. *Women in Management Review*, 20(1), 37-55.
- Meria, L. (2019). Mengukur Dampak Job Insecurity Terhadap Turnover Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi*, 10(2), 161–168.
- Metro NTB. (2023). Retribusi parkir Alfamart dan Indomaret di Lombok Tengah 100 ribu perbulan. Diakses dari <https://www.metrontb.com>.
- Mobley, W.H. (1982). Employee Turnover: Causes, Consequences, and Control. Addison-Wesley Publishing Company. United States of America.
- Parkes, L. P., & Langford, P. H. (2008). Work–life balance or work–life alignment? A test of the importance of work–life balance for employee engagement and intention to stay in organisations. *Journal of*

Management & Organization, 14(3), 267–284.

Pinandito, I. S., & Savira, A. W. (2022). Peran Empowering Leadership terhadap Intensi Turnover Karyawan Generasi Z di Indonesia. *Gadjah Mada Journal of Professional Psychology*, 8(2), 278–298.

Ridlo, I. A. (2012). *Turnover Karyawan “Kajian Literatur.”* PHMovement Publication.

Roseman, E. (1981). Managing Employee Turnover: a Positive Approach. *AMICOM*.

Setiyarti, T., Widiyastiti, N. M., Wijayanthi, I. A. T., & Sundari, P. (2023). Turnover Intention di Antara Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Stres Kerja. *Jurnal STIE Semarang*, 15(2), 98-120.

Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2006). *Job insecurity A literature review* (Vol. 1). SALTSA.

WifiTalents. (2024). Employee Turnover By Industry Statistics: Latest Data Survei. Diakses dari <https://wifitalents.com/statistic/employee-turnover-by-industry/>.