

HUBUNGAN ANTARA *JOB INSECURITY* DAN *WORK ENGAGEMENT* DENGAN *JOB PERFORMANCE* PADA GENERASI Z DI JAWA TENGAH

Andi Alya Zhafirah¹, Prasetyo Budi Widodo¹

¹Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro

Jl. Prof. Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, Jawa Tengah, 50275

ABSTRAK

Job performance merupakan indikator penting dalam menilai produktivitas individu di dunia kerja, terutama pada generasi Z yang kini mulai mendominasi angkatan kerja. Namun, kualitas performa kerja tidak lepas dari berbagai faktor psikologis yang memengaruhinya, seperti *job insecurity* dan *work engagement*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *job insecurity* dan *work engagement* dengan *job performance* pada generasi Z di wilayah Jawa Tengah. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel yaitu *purposive sampling*. Total sampel pada penelitian ini berjumlah 273 partisipan ($n_{\text{laki-laki}} = 102$; $n_{\text{perempuan}} = 171$) menggunakan *Individual Work Performance Questionnaire* ($\alpha = 0.849$), *Job Insecurity Scale* ($\alpha = 0.889$), dan *Utrecht Work Engagement Scale-9* ($\alpha = 0.915$). Populasi target pada penelitian ini adalah generasi Z di Jawa Tengah, sedangkan populasi terjangkau pada penelitian ini adalah generasi Z di Kota Semarang. Pengumpulan data dilakukan secara *hybrid* yaitu penyebaran skala secara langsung menggunakan *booklet* dan melalui *google form*. Analisis data dilakukan dengan analisis linear berganda. Hasil menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara *job insecurity* dan *job performance* pada generasi Z ($R^2 = 0.149$; $b_1 = -0.438$), terdapat hubungan positif antara *work engagement* dan *job performance* pada generasi Z ($R^2 = 0.328$; $b_2 = 0.580$), serta *job insecurity* dan *work engagement* secara simultan berpengaruh terhadap *job performance* pada generasi Z ($R^2 = 0.345$; $b_1 = -0.169$; $b_2 = 0.509$).

Kata kunci: job performance; job insecurity; work engagement; generation z

***THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB INSECURITY AND WORK
ENGAGEMENT WITH JOB PERFORMANCE AMONG GENERATION Z
EMPLOYEES IN CENTRAL JAVA***

Andi Alya Zhafirah¹, Prasetyo Budi Widodo¹

**¹Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, Jawa Tengah, 50275**

ABSTRACT

Job performance is a crucial indicator for assessing individual productivity in the workplace, particularly among generation Z, who are increasingly dominating the workforce. However, the quality of job performance is influenced by various psychological factors, including job insecurity and work engagement. This study aims to examine the relationship between job insecurity and work engagement with job performance among generation Z in Central Java. This study employed a quantitative research method with purposive sampling as the sampling technique. A total of 273 participants were involved in this study ($n_{\text{male}} = 102$; $n_{\text{female}} = 171$), using the Individual Work Performance Questionnaire ($\alpha = 0.849$), Job Insecurity Scale ($\alpha = 0.889$), and Utrecht Work Engagement Scale-9 ($\alpha = 0.915$). The target population of this study was generation Z in Central Java, while the accessible population was generation Z in Semarang City. Data were collected using a hybrid approach, namely through direct distribution of printed questionnaires (booklets) and online questionnaires via Google Forms. Data analysis was conducted using multiple linear regression analysis. The results indicate a negative relationship between job insecurity and job performance among generation Z ($R^2 = 0.149$; $b_1 = -0.438$), a positive relationship between work engagement and job performance among generation Z ($R^2 = 0.328$; $b_2 = 0.580$), and that job insecurity and work engagement simultaneously have a significant effect on job performance among generation Z ($R^2 = 0.345$; $b_1 = -0.169$; $b_2 = 0.509$).

Keywords: job performance; job insecurity; work engagement; generation z

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia tengah berada dalam fase bonus demografi dengan perkiraan mencapai puncaknya pada rentang tahun 2020 hingga 2035. Kondisi ini ditandai dengan dominasi jumlah penduduk usia produktif yang jumlahnya dua kali lebih banyak dibandingkan kelompok usia anak-anak dan lanjut usia (BPS, 2018). Dalam konteks tenaga kerja, generasi Z mulai memasuki dunia kerja dan membawa perubahan besar pada cara kerja dan budaya organisasi. Generasi Z merupakan generasi dengan kelahiran antara tahun 1997-2012 (Dimock, 2019), dikenal memiliki karakteristik unik seperti preferensi terhadap fleksibilitas kerja, ketergantungan pada teknologi, serta kebutuhan akan makna dalam pekerjaan (Schroth, 2019).

Salah satu kompleksitas utama yang dirasakan organisasi adalah keberadaan empat generasi berbeda yang aktif secara bersamaan dalam lingkungan kerja, yaitu generasi *baby boomers*, X, Y (milenial), dan Z. Keberagaman dari generasi menciptakan kondisi yang unik dan menantang, karena setiap generasi membawa nilai, cara berpikir, harapan, serta gaya komunikasi dan kepemimpinan yang berbeda (Manus, 2024). Menurut Manus (2024), perbedaan antar generasi ini terbentuk oleh sejumlah aspek, termasuk dinamika ekonomi, perkembangan teknologi, pola pengasuhan, peningkatan tuntutan hidup, serta kemudahan dalam mengakses informasi.

Pada konteks kerja, generasi X dikenal dengan etos kerja yang menekankan keseimbangan kehidupan pribadi dan profesional, generasi Y lebih fleksibel dan menginginkan ruang berkembang, sedangkan generasi Z hadir dengan inovasi digital dan pola kerja yang lebih kolaboratif. Meskipun keberagaman generasi dapat menjadi kekuatan dalam menciptakan dinamika positif di organisasi, perbedaan tersebut juga berpotensi menimbulkan konflik jika tidak dikelola secara tepat. Terlebih generasi Z yang kini mendominasi dunia kerja memiliki karakteristik komunikasi yang serba cepat dan berbasis digital, serta lebih mengharapkan pemimpin yang berperan sebagai fasilitator daripada atasan yang otoritatif (Manus, 2024).

Dalam lingkungan kerja, karyawan diharapkan untuk tidak hanya bekerja secara mandiri, tetapi juga mampu berkolaborasi dengan rekan kerja guna mencapai tujuan bersama (Agregasi Cermati.com, 2017). Beberapa harapan organisasi terhadap karyawan antara lain yaitu kemampuan untuk bekerja dalam tim, berani mengungkapkan ide atau pendapat, serta memahami dengan baik pekerjaan yang diberikan. Selain itu, karyawan juga diharapkan dapat menyelesaikan tugas tepat waktu, menjalin interaksi positif dengan atasan dan rekan kerja, serta mencintai pekerjaan yang dijalani agar dapat memberikan hasil terbaik (Agregasi Cermati.com, 2017). Kepercayaan diri dan semangat yang tinggi juga menjadi faktor penting yang diinginkan oleh organisasi dalam mendukung keberhasilan kerja. Semua ekspektasi ini mencerminkan pentingnya sikap dan perilaku karyawan yang mendukung ketercapaian tujuan organisasi, terutama di tengah dinamika dunia kerja yang semakin kompetitif (Agregasi Cermati.com, 2017).

Brotheim (2014) menjelaskan bahwa generasi Z cenderung tidak menghormati otoritas secara tradisional, namun mereka juga tidak menunjukkan perlawanan. Selain itu, generasi Z memiliki keterampilan digital yang tinggi dalam penggunaan teknologi dan selalu terhubung secara daring melalui media sosial, sehingga menjadikan mereka sangat adaptif terhadap perkembangan teknologi (Raymond, 2012). Dengan karakteristik tersebut, menjadikan generasi Z sebagai sumber daya yang bernilai bagi dunia kerja, salah satunya karena memiliki kemampuan adaptasi yang baik terhadap perkembangan teknologi (Andrea dkk., 2016).

Berdasarkan data yang dirilis oleh Badan Pusat Statistik tahun 2020, jumlah penduduk generasi Z di Indonesia mencapai 71,5 juta jiwa (BPS, 2020). Angka ini menunjukkan bahwa generasi Z mendominasi usia produktif dan menjadi bagian penting dari angkatan kerja nasional. Jumlah tenaga kerja usia produktif yang signifikan dan kompeten dapat dimanfaatkan menjadi kekuatan ekonomi strategis yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan pembangunan (DATAin, 2023). Namun, masuknya generasi Z dalam dunia kerja memberikan tantangan baru dalam praktik manajemen organisasi, terutama pada pengelolaan sumber daya manusia (Atieq, 2019).

Gen Z memiliki cara pandang yang berbeda dengan generasi sebelumnya. Mereka lebih menekankan pentingnya keseimbangan hidup, kesehatan mental, dan makna dalam pekerjaan, dibandingkan sekedar mengejar stabilitas atau karier jangka panjang. Lingkungan kerja yang kaku, birokratis, dan minim ruang untuk pengembangan diri seringkali dianggap tidak selaras dengan harapan mereka

(Novianty dkk., 2025). Ketika kebutuhan psikologis dan nilai-nilai tersebut tidak terpenuhi, banyak dari mereka memilih untuk mengundurkan diri, bahkan tanpa jaminan pekerjaan baru. Fenomena ini tidak hanya terjadi di sektor formal, tetapi juga pada pekerjaan informal yang bersifat fleksibel. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa tantangan utama bukan terletak pada jenis pekerjaan, melainkan pada bagaimana organisasi dapat mengelola sumber daya manusianya secara lebih manusiawi dan adaptif. Tingginya angka pengunduran diri ini bukan merupakan indikasi lemahnya etos kerja, melainkan cerminan dari tuntutan Gen Z akan lingkungan kerja yang lebih adil, sehat, dan bermakna (Novianty dkk., 2025).

Riset Jobplanet mengungkap bahwa generasi Z menunjukkan tingkat kesetiaan kerja yang paling rendah yaitu sebesar 57,3% responden dari kelompok ini memutuskan untuk pindah pekerjaan (*resign*) setelah satu tahun bekerja (Kompas, 2017). Mayoritas dari mereka merupakan lulusan SMA/SMK atau kuliah sambil bekerja (Kompas, 2017). Sementara itu, hasil survei global yang dikutip dari laman finance.detik.com mengungkapkan bahwa sekitar 40% individu generasi Z berusia 19-24 tahun berencana untuk meninggalkan pekerjaannya dalam kurun waktu dua tahun. Selain itu, sekitar 46% dari responden generasi Z mengalami kelelahan emosional terhadap kondisi lingkungan kerja mereka (Nurrahman, 2022).

Platform survei Jajak Pendapat (JakPat) yang dikelola oleh PT Gongsin Internasional Transindo melakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang mendorong generasi Z untuk *resign* dari pekerjaan (Jakmin, 2023). Survei ini dilakukan pada November 2021 dengan melibatkan 832 partisipan berusia 11-26 tahun (kelahiran 1997–2012), dimana para responden diberikan kesempatan untuk

memilih lebih dari satu jawaban (*multiple answer*) terkait alasan mereka berhenti bekerja (Jakmin, 2023). Alasan utama yang paling mendominasi adalah ketidaksesuaian antara gaji dan *job desk* (64,9%). Selain itu, jam kerja yang tidak sehat menjadi pemicu signifikan lainnya (56,9%), diikuti oleh budaya kerja yang tidak sehat (52,4%) serta ketidakjelasan prosedur operasional standar (SOP) perusahaan (51,3%). Faktor interpersonal juga memberikan pengaruh, seperti keberadaan rekan kerja yang toxic (48,8%). Beban kerja yang berlebihan (41,8%), ketiadaan jenjang karier (38,5%), serta kurangnya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan atau *work-life balance* (37,2%) turut memperkuat keinginan generasi Z untuk *resign*. Data ini mencerminkan bahwa generasi Z memiliki harapan terhadap lingkungan kerja yang transparan, sehat secara psikososial, serta mampu memberikan kejelasan arah karier dan keseimbangan hidup (Jakmin, 2023).

Mengundurkan diri dari pekerjaan memiliki berbagai dampak negatif, baik secara profesional maupun psikologis. Dari sisi profesional, tindakan ini dapat merusak reputasi diri yang telah dibangun selama bekerja karena dinilai sebagai perilaku yang tidak profesional dan tidak bertanggung jawab (Septiana, 2025). Selain itu, hubungan dengan atasan, rekan kerja, maupun perusahaan juga berpotensi memburuk, sehingga menghambat perluasan jaringan profesional di masa depan. Karyawan yang *resign* secara tidak baik juga berisiko kehilangan berbagai hak dan manfaat yang seharusnya diterima, seperti uang kompensasi, bonus, sisa cuti, hingga surat rekomendasi kerja (Septiana, 2025). Reputasi buruk di tempat kerja yang lama dapat menyulitkan seseorang untuk mendapatkan pekerjaan baru karena perusahaan biasanya melakukan *background reference check*

sebelum merekrut karyawan. Dari sisi psikologis, pengunduran diri juga dapat memunculkan perasaan bersalah, penyesalan, rendah diri, hingga rasa malu ketika bertemu dengan mantan rekan kerja, yang pada akhirnya dapat menghambat kehidupan sosial dan pertumbuhan karier seseorang. Oleh karena itu, proses pengunduran diri sebaiknya dilakukan secara profesional agar terhindar dari berbagai dampak negatif tersebut (Septiana, 2025).

Selain *resign*, generasi Z juga dinilai lebih rentan terhadap pemutusan hubungan kerja (PHK). Menurut laporan yang dirilis oleh platform konsultasi pendidikan dan karier Intelligent, ditemukan 6 dari 10 perusahaan telah memberhentikan lulusan baru yang direkrut sepanjang tahun 2024, dimana disebabkan oleh rendahnya motivasi kerja, kurangnya profesionalisme, serta keterbatasan dalam keterampilan komunikasi (CNBC Indonesia, 2024). Data Kementerian Ketenagakerjaan (KEMNAKER) mencatat sebanyak 46.240 kasus PHK terjadi di Indonesia hingga Agustus 2024 (Satudata Kemnaker, 2025).

Pada tingkat provinsi, Jawa Tengah menempati posisi sebagai salah satu wilayah dengan populasi generasi Z terbesar yaitu mencapai 9,02 juta jiwa (BPS, 2020). Besarnya jumlah generasi Z ini menunjukkan bahwa Jawa Tengah memiliki potensi sumber daya manusia usia produktif yang signifikan. Namun demikian, Jawa Tengah juga menghadapi tantangan ketenagakerjaan yang cukup serius. Berdasarkan data (GoodStats, 2024), Jawa Tengah tercatat sebagai provinsi dengan angka PHK tertinggi, yaitu sebesar 31,82% dari total kasus PHK nasional. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun jumlah penduduk usia produktif besar, masih terdapat persoalan dalam menjaga stabilitas ketenagakerjaan di provinsi ini.

Berdasarkan riset dari Intelligent, terdapat berbagai faktor yang mendasari pemutusan hubungan kerja (PHK) pada generasi Z, antara lain yaitu kurangnya dorongan atau inisiatif pribadi (50%), rendahnya tingkat profesionalisme (46%), rendahnya kemampuan dalam mengelola tugas dan waktu (42%), dan keterbatasan dalam komunikasi secara efektif (39%), kesulitan menerima masukan atau kritik (38%), minimnya pengalaman kerja yang relevan (38%), kemampuan pemecahan masalah yang lemah (34%), keterampilan teknis yang belum optimal (31%), ketidaksesuaian dengan nilai dan budaya perusahaan (31%), serta hambatan dalam berkolaborasi dalam tim (30%) (DetikFinance, 2024;Kompas, 2024). Temuan ini menunjukkan adanya kesenjangan antara harapan organisasi dan kesiapan generasi muda dalam menghadapi tuntutan profesional di dunia kerja yang semakin dinamis dan kompetitif.

Forbes menyebut bahwa generasi Z merupakan generasi global pertama yang dibentuk oleh lingkungan teknologi digital sejak dini, yang mempengaruhi pola pikir dan ekspektasi mereka terhadap dunia kerja (Dill, 2015). Generasi Z dikenal dengan karakteristik yang praktis, kurang sabar, penuh inisiatif, serta selalu mencari tantangan dan stimulasi baru dalam berbagai aspek kehidupan (Andrea dkk., 2016). Generasi Z mengutamakan lingkungan kerja yang mendukung kreativitas, kepuasan diri, inovasi, integritas, kolaborasi, penghargaan atas hasil kerja, serta fleksibilitas yang memungkinkan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (Bulut & Maraba, 2021). Berdasarkan laporan Forbes pada tahun 2018, menyatakan bahwa 77% generasi Z mengalami stres di tempat kerja akibat persepsi mereka terhadap lingkungan kerja yang sangat kompetitif, durasi

kerja yang panjang, serta tenggat waktu yang ketat dalam menyelesaikan pekerjaan (Borysenko, 2018). Selain itu, Widianingtyas (2019) pada Kumparan.com mengungkapkan bahwa 25% generasi Z merasa tidak puas dengan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Ketidakseimbangan ini dapat berdampak negatif terhadap kesejahteraan karyawan, kinerja individu, serta efektivitas organisasi secara keseluruhan (Angin & Saragih, 2021).

Dukungan lingkungan kerja berperan penting dalam membantu generasi Z menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara maksimal. Dalam konteks ini, *job performance* menjadi salah satu aspek yang penting dalam dunia kerja yang menentukan efektivitas dan produktivitas individu maupun organisasi. *Job performance* berperan penting terhadap keberhasilan organisasi dalam merealisasikan tujuannya. Campbell (1990) menyatakan bahwa *job performance* merupakan salah satu variabel dependen yang paling berpengaruh dalam kajian perilaku organisasi. Maka dari itu, organisasi perlu memahami berbagai aspek yang dapat mempengaruhi performa karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja secara menyeluruh.

Secara umum, *job performance* diartikan sebagai kapasitas individu dalam menyelesaikan tanggungjawab dan tugas secara efektif dan efisien, baik dalam aspek kuantitas, kualitas, maupun efektivitas pekerjaan (Campbell, 1990). Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat *job performance*, semakin besar kontribusi yang diberikan seorang karyawan terhadap perusahaan atau organisasi. *Performace* karyawan yang optimal berperan penting dalam mendukung kelancaran operasional organisasi atau perusahaan. Oleh sebab itu, keberadaan sumber daya manusia yang

mampu mengoptimalkan performa kerja menjadi faktor krusial dalam mendukung tercapainya target organisasi (Saraswati & Purba, 2019).

Menurut Motowidlo dkk. (1997), *performance* merupakan totalitas perilaku individu yang memberikan kontribusi bagi organisasi dalam rentang waktu tertentu. *Performance* mencerminkan perilaku yang dapat dinilai, baik memberikan dampak positif maupun negatif terhadap efektivitas individu maupun organisasi. Berdasarkan pengertian ini, perilaku karyawan yang memberikan kontribusi bagi perusahaan dikategorikan sebagai *performance* yang baik, sedangkan perilaku yang merugikan perusahaan dianggap sebagai *performance* yang buruk (Motowidlo dkk., 1997). *Performance* individu dalam konteks pekerjaan berperan terhadap keberhasilan perusahaan, baik secara langsung ataupun tidak langsung. Secara tidak langsung, kontribusi karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dapat memengaruhi kinerja unit kerja atau divisi lainnya, yang pada akhirnya akan berdampak pada keseluruhan performa organisasi (Campbell, 2012). Oleh sebab itu, jika seorang karyawan tidak dapat menyelesaikan tugasnya secara optimal atau tidak menunjukkan perilaku yang sesuai dengan nilai dan harapan perusahaan, maka hal tersebut dapat menimbulkan konsekuensi negatif terhadap kelancaran proses operasional dalam organisasi (Saraswati & Purba, 2019).

Koopmans dkk. (2014) menyatakan bahwa *job performance* merujuk pada tindakan atau perilaku yang berkaitan dengan tujuan organisasi, yang meliputi aspek *task performance* (kerja inti), *contextual performance* (dukungan terhadap lingkungan sosial kerja), dan *counterproductive work behavior* (perilaku merugikan organisasi). Tugas dan tanggung jawab generasi Z dalam bekerja

berkaitan dengan *job performance* yang merupakan komponen penting dalam dunia kerja yang dapat memengaruhi efektivitas dan produktivitas individu dan organisasi. Penelitian oleh Hafidz & Noviyati (2022) menyampaikan bahwa generasi Z yang baru memasuki dunia kerja menunjukkan motivasi dan kinerja (*performance*) yang tinggi. Penelitian ini mendukung hasil penelitian Irena & Rusfian (2019) yang menemukan bahwa karyawan gen Z menunjukkan *performance* yang baik dan efisiensi kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan generasi sebelumnya.

Performance generasi Z bergantung pada keseimbangan antara fleksibilitas kerja dan kebutuhan akan struktur serta dukungan di tempat kerja. Memberikan fleksibilitas kerja seperti kebebasan dalam mengatur jam kerja atau memilih bekerja dari jarak jauh, memberi mereka kesempatan untuk menyelesaikan tugas secara mandiri sesuai dengan gaya kerja yang mereka sukai (Taibah & Ho, 2023). Namun, meskipun generasi Z menghargai kebebasan, mereka tetap membutuhkan struktur kerja yang jelas, arahan langsung, komunikasi tatap muka, dan umpan balik (*feedback*) dari atasan atau rekan kerja. Tanpa adanya dukungan tersebut, fleksibilitas justru dapat mengurangi efektivitas kerja, memunculkan kebingungan, dan mengurangi rasa keterikatan mereka terhadap organisasi. Oleh karena itu, untuk meningkatkan *performance* generasi Z, organisasi perlu menggabungkan fleksibilitas kerja dengan sistem dukungan yang terarah dan konsisten (Taibah & Ho, 2023).

Kinerja karyawan memegang peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga perusahaan perlu memahami berbagai faktor yang dapat

memengaruhi kinerja tersebut. Beberapa faktor yang terbukti berkaitan dengan kinerja karyawan meliputi persepsi terhadap keadilan organisasi, keterlibatan kerja, motivasi, gaya kepemimpinan, pelatihan dan kompetensi, budaya organisasi, komunikasi, lingkungan kerja, serta kondisi ketidakamanan kerja atau *job insecurity* (Jankingthong & Rurkkhum, 2012; Pawirosumarto dkk., 2017; Mangkunegara & Waris, 2015; Naseem dkk., 2012; Chirumbolo & Areni, 2005).

Salah satu tantangan yang dialami oleh pekerja generasi Z yaitu *job insecurity*. *Job insecurity* merupakan kondisi psikologis yang merujuk pada perasaan terancam akan kehilangan pekerjaan dan kekhawatir menjadi pengangguran (De Witte, 1999). *Job insecurity* didefinisikan sebagai ancaman yang dirasakan terhadap keberlangsungan atau stabilitas pekerjaan seseorang yang merupakan kekhawatiran bagi pekerja di seluruh dunia. Definisi ini menekankan pada sifat subjektif dari *job insecurity* dengan menyoroti persepsi individu terhadap ancaman terhadap kelangsungan pekerjaan mereka daripada kehilangan pekerjaan yang sebenarnya (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984).

Selain itu, generasi Z tidak ragu untuk meninggalkan perusahaan jika merasa tidak aman dengan sistem kerja yang tidak fleksibel (Athfalia & Attiq, 2024). Kondisi ini diperburuk oleh ketidakpastian ekonomi, restrukturisasi organisasi, dinamika pasar kerja yang cepat berubah. Dampak dari *job insecurity* tidak hanya mencakup tantangan finansial dan ekonomi, namun juga berdampak besar pada kesejahteraan psikologis, sosial, dan fisik para pekerja. Beberapa penelitian telah membuktikan adanya peningkatan stres, penurunan kepuasan kerja, penurunan komitmen organisasi, gangguan kinerja, dan berbagai masalah

kesehatan di antara mereka yang menghadapi *job insecurity* (Caroli & Godard, 2016; Reichert & Tauchmann, 2016; Silla dkk., 2009). Selain itu, *job insecurity* dapat memicu berbagai respons pada karyawan, termasuk dampak terhadap kesehatan fisik, kesejahteraan, sikap, niat, serta perilaku (Cheng & Chan, 2008; Piccoli dkk., 2021; Shoss, 2017).

Hasil survei ADP *Research Institute* tahun 2023 terhadap 32.000 pekerja dari 17 negara, termasuk Indonesia, ditemukan bahwa sebanyak 55% individu dari generasi Z merasa tidak memiliki rasa aman dalam menjalankan pekerjaannya, terutama saat menghadapi perubahan situasi. Temuan ini mengindikasikan bahwa ketidakamanan yang dirasakan oleh generasi Z menjadi salah satu faktor utama yang mempengaruhi pandangan mereka terhadap masa depan karier (Carnegie, 2023). Ketidakstabilan dalam pekerjaan tersebut dapat memunculkan dampak psikologis negatif, seperti munculnya ketidaknyamanan dan pikiran negatif yang berkelanjutan. Kondisi ini dapat mendorong karyawan untuk mempertimbangkan mencari pekerjaan lain yang dirasa lebih aman dan sesuai (Athfalia & Attiq, 2024).

Karyawan yang merasakan *job insecurity* umumnya dipengaruhi oleh kondisi lingkungan perusahaan yang dinamis dan sering mengalami perubahan (Gayatri & Muttaqiyathun, 2020). Ketidakpastian terkait status pekerjaan serta penghasilan yang tidak stabil dapat memunculkan rasa tidak aman, yang pada akhirnya mendorong meningkatnya angka pengunduran diri (Lompoliu dkk., 2020). Perasaan tidak aman ini juga berdampak pada kondisi psikologis karyawan, dimana ketika seseorang terus-menerus berpikir negatif, merasa tidak nyaman dengan pekerjaannya, dan merasa tidak mampu lagi mempertahankan posisinya,

maka kecenderungan untuk mencari pekerjaan lain akan semakin besar (Handaru dkk., 2019).

Berbagai studi terdahulu menunjukkan temuan yang beragam mengenai dampak *job insecurity* terhadap *job performance*. *Job performance* dapat dipahami sebagai bentuk respons perilaku terhadap *job insecurity*. Respons ini dapat berupa penurunan kinerja sebagai strategi penanggulangan terhadap kondisi yang tidak pasti. Oleh karena itu, sebagian besar penelitian mengungkapkan bahwa terdapat hubungan negatif antara *job insecurity* dan faktor-faktor yang mempengaruhi *performance* (Cheng & Chan, 2008; Piccoli dkk., 2021; Shoss, 2017). Dalam situasi ini, *job performance* bisa mengalami penurunan sebagai bentuk *coping* terhadap ketidakpastian. Penelitian yang dilakukan oleh Saraswati & Purba (2019) menemukan bahwa *job insecurity* memiliki dampak negatif terhadap *job performance* di PT. X dengan koefisien determinasi mencapai 53,1%. Nilai koefisien regresi yang bernilai negatif, menunjukkan bahwa peningkatan *job insecurity* maka dapat berkontribusi pada penurunan kinerja karyawan di PT. X. Namun di sisi lain, penelitian oleh Probst (2002) mengungkapkan adanya hubungan positif antara *job insecurity* dengan *job performance*. Hubungan yang bersifat positif atau negatif ini dapat dianalisis melalui garis lurus yang menggambarkan interaksi antar variabel.

Disisi lain, *work engagement* dapat menjadi faktor protektif yang dapat menjaga semangat kerja. *Work engagement* merupakan kondisi psikologis positif yang melibatkan *vigor*, *absorption*, dan *dedication* terhadap pekerjaan (Schaufeli dkk., 2002). *Vigor* mengacu pada tingkat energi yang tinggi, ketahanan mental,

kesiapan untuk memberikan usaha dalam pekerjaan, serta ketekunan untuk menghadapi tantangan. *Absorption* yaitu konsentrasi penuh, merasa senang dan nyaman saat bekerja. Sedangkan *dedication* yaitu adanya rasa antusiasme, termotivasi, bangga, serta melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang penuh makna dan tantangan (Schaufeli dkk., 2002).

Hariyadi (2019) menyatakan bahwa rendahnya tingkat *work engagement* dapat berdampak negatif terhadap perilaku karyawan di tempat kerja. Karyawan dengan *work engagement* yang rendah cenderung kurang peduli terhadap tugas dan tanggung jawabnya, memiliki tingkat absensi yang lebih tinggi, menunjukkan minimnya upaya dalam bekerja, serta lebih berkeinginan untuk meninggalkan pekerjaannya. Kondisi ini pada akhirnya dapat meningkatkan tingkat *turnover* dalam organisasi. Ketika pekerja merasa tidak aman terhadap stabilitas pekerjaan mereka, motivasi dan keterlibatan dalam pekerjaan cenderung menurun. Sebaliknya, jika mereka merasa pekerjaan mereka stabil, maka mereka akan lebih bersemangat dan berkontribusi secara maksimal terhadap organisasi.

Penelitian oleh Nabhan & Munajat (2023), mengindikasikan bahwa *work engagement* berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap peningkatan *job performance*, dengan nilai *critical ratio* 4.014 dan *p-value* <0.001. Artinya, hipotesis diterima. Pekerja dengan *engagement* yang tinggi dalam pekerjaan ditandai dengan energi, antusiasme, dan dedikasi, cenderung menunjukkan *performance* yang lebih baik. Mereka mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, akurat, dan memenuhi standar yang ditetapkan. Temuan ini menguatkan bahwa peningkatan *work engagement* berhubungan dengan peningkatan *job*

performance individu. Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh Buil dkk. (2019) dan Rich dkk. (2010), yang menunjukkan bahwa *work engagement* secara langsung dapat meningkatkan *job performance*.

Studi pendahuluan dilakukan dengan analisis bibliometrik pada topik *job performance* yang menunjukkan keterkaitan dengan berbagai faktor psikologis dan organisasi. *Job insecurity* muncul dalam klaster yang sama dengan isu seperti *turnover intention* dan *work overload*, hal ini menandakan peran pentingnya dalam mempengaruhi stabilitas kerja. Sementara itu, *work engagement* tergolong dalam klaster yang mencakup aspek positif individu seperti *self-efficacy* dan *job crafting* yang berkaitan erat dengan kinerja yang optimal. Kemudian *job performance* sendiri terhubung dengan variabel seperti *innovation* dan *performance evaluation*, yang mencerminkan kompleksitas faktor yang mempengaruhinya. Berdasarkan temuan ini, maka penting untuk meneliti pengaruh *job insecurity* dan *work engagement* terhadap *job performance*, khususnya pada generasi Z yang menghadapi tantangan ketidakpastian di dunia kerja saat ini.

B. Rumusan Masalah

Dengan mengacu pada uraian latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan antara *job insecurity* dengan *job performance* pada generasi Z?
2. Apakah terdapat hubungan antara *work engagement* dengan *job performance* pada generasi Z?

3. Apakah *job insecurity* dan *work engagement* secara simultan berpengaruh terhadap *job performance* pada generasi Z?

C. Tujuan Penelitian

Mengacu pada rumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui hubungan antara *job insecurity* dan *job performance* pada generasi Z.
2. Mengetahui hubungan antara *work engagement* dan *job performance* pada generasi Z.
3. Mengetahui *job insecurity* dan *work engagement* secara simultan berpengaruh terhadap *job performance* pada generasi Z.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur terkait *job insecurity*, *work engagement*, dan *job performance*, khususnya pada generasi Z sebagai populasi yang mulai mendominasi dunia kerja.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Partisipan Penelitian

Penelitian ini dapat membantu partisipan (generasi Z yang bekerja) dalam memahami bagaimana perasaan tidak aman dalam pekerjaan dapat mempengaruhi keterlibatan dan kinerja mereka. Selain itu, partisipan dapat memperoleh wawasan mengenai pentingnya *work engagement* sebagai faktor protektif yang dapat membantu mereka tetap produktif meskipun mengalami ketidakamanan kerja.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi landasan bagi penelitian lanjutan dan berfungsi sebagai bahan referensi bagi akademisi yang ingin mengeksplorasi intervensi psikologis untuk meningkatkan keterlibatan kerja dan mengurangi dampak negatif *job insecurity*.

E. Keaslian Penelitian

Berdasarkan telaah literatur dari beberapa *database* jurnal dalam kurun waktu 10 tahun terakhir, peneliti menemukan tujuh jurnal yang serupa dan berkaitan dengan topik dan tema penelitian tercantum pada **Tabel 1**.

Tabel 1.

Keaslian Penelitian

Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Telaah	Kebaharuan Penelitian
Qian, S., Yuan, Q., Niu, W., & Liu, Z. (2022)	<i>Is job insecurity always bad? The moderating role of job embeddedness in the relationship between job insecurity and job performance</i>	Studi ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara ketidakamanan kerja (<i>job insecurity</i>) dan kinerja kerja (<i>job performance</i>), dengan menyoroti peran moderasi dari keterikatan pekerjaan (<i>job embeddedness</i>). Studi ini menggunakan 725 partisipan yang merupakan karyawan kontrak dari dua perusahaan manufaktur besar di Tiongkok. Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>job insecurity</i> memiliki	Penelitian ini memberikan wawasan baru tentang pengaruh <i>job insecurity</i> terhadap <i>job performance</i> dalam konteks generasi muda di Indonesia. Penelitian ini menggunakan pendekatan korelasional, bukan analisis moderasi. Penelitian ini menggunakan variabel <i>work</i>

Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Telaah	Kebaharuan Penelitian
		dampak yang berbeda tergantung pada tingkat <i>job embeddedness</i> karyawan. Ketika karyawan memiliki tingkat <i>job embeddedness</i> yang tinggi, maka <i>job insecurity</i> justru berhubungan positif dengan <i>job performance</i> .	<i>engagement</i> sebagai variabel korelatif, bukan <i>job embeddedness</i> sebagai moderator.
Shin, Y., & Hur, W-H. (2021)	<i>When do job-insecure employees keep performing well?</i>	Penelitian ini bertujuan untuk memahami faktor-faktor yang dapat mengurangi dampak negatif dari <i>job insecurity</i> terhadap <i>work engagement</i> dan <i>job performance</i> . Penelitian ini menggunakan dua sampel yang berbeda dalam dua studi. Dalam studi 1, sampel terdiri dari 240 karyawan hotel di Korea Selatan. Sedangkan studi 2, sampel lebih besar yaitu 483 karyawan dari berbagai organisasi layanan. Hasil penelitian dari studi 1 dan studi 2 menunjukkan pola yang	Kebaharuan dalam penelitian ini yaitu dalam konteks budaya dan ekonomi, dimana penelitian ini mengkaji pasar tenaga kerja dan budaya kerja Indonesia, yang berbeda dari Korea Selatan. Dengan fokus subjek yaitu meneliti generasi Z di Indonesia. Pendekatan metodologi menggunakan pendekatan

Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Telaah	Kebaharuan Penelitian
		serupa. Analisis mediasi mengungkapkan bahwa <i>job insecurity</i> memiliki efek tidak langsung yang signifikan terhadap <i>job performance</i> melalui <i>work engagement</i> .	korelasional, bukan analisis mediasi.
Sora, B., Höge, T., Caballer, A., Peiró, JM., & Boada, J. (2021)	<i>Job Insecurity and Performance: The Mediating Role of Organizational Justice in Terms of Type of Contract</i>	Studi ini bertujuan untuk menguji hubungan antara <i>job insecurity</i> dan <i>job performance</i> , dengan fokus khusus pada peran mediasi <i>organizational justice</i> . Studi ini menggunakan 1.435 karyawan di 138 organisasi dari dua negara Eropa (yaitu Spanyol dan Austria). Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>organizational justice</i> memediasi hubungan antara <i>job insecurity</i> dan <i>performance</i> , dengan karyawan permanen lebih rentan terhadap dampak <i>job insecurity</i> dibandingkan dengan karyawan sementara.	Penelitian ini dilakukan dalam konteks budaya dan pasar tenaga kerja Indonesia, yang memiliki dinamika berbeda dengan Eropa. Penelitian ini menggunakan pendekatan korelasional untuk memahami hubungan langsung antara <i>job insecurity</i> , <i>work engagement</i> , dan <i>job performance</i> .

Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Telaah	Kebaharuan Penelitian
		Persepsi <i>organizational justice</i> berperan dalam mengurangi efek negatif <i>job insecurity</i> terhadap kinerja.	
De Angelis, M., Mazzetti, G., & Guglielmi, D. (2021)	<i>Job Insecurity and Job Performance: A Serial Mediated Insecurity dan job performance. Relationship and the Buffering Effect of Organizational Justice</i>	Penelitian ini bertujuan untuk memperluas pemahaman tentang hubungan antara <i>job insecurity</i> dan <i>job performance</i> . Sampel penelitian ini melibatkan karyawan dari sebuah koperasi <i>multiservice</i> di Italia, dengan jumlah 370 orang. Hasil penelitian menemukan bahwa <i>job insecurity</i> berkorelasi negatif dengan <i>job performance</i> , yang berarti bahwa semakin tinggi <i>job insecurity</i> , semakin rendah <i>job performance</i> . Namun, efek langsung <i>job insecurity</i> terhadap <i>job performance</i> tidak signifikan secara statistik, menunjukkan bahwa WFC dan <i>burnout</i>	Penelitian ini dilakukan dalam konteks budaya dan pasar tenaga kerja Indonesia, yang memiliki dinamika berbeda dengan Italia. Penelitian ini berfokus pada generasi Z di Indonesia. Selain itu, penelitian ini menggunakan pendekatan korelasional untuk memahami hubungan langsung antara <i>job insecurity</i> , <i>work engagement</i> , dan <i>job performance</i> .

Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Telaah	Kebaharuan Penelitian
		memediasi hubungan antara <i>job insecurity</i> dan <i>job performance</i> .	
Naqshbandi, M. M., & Kabir, I. (2024)	<i>The Future of work: Work Engagement and Job Performance in The Hybrid Workplace</i>	Penelitian ini bertujuan untuk meneliti bagaimana bekerja dengan model hybrid (kerja jarak jauh dan kerja fleksibel) mempengaruhi <i>job performance</i> melalui peran intervensi <i>work engagement</i> . Sampel penelitian melibatkan 277 karyawan yang bekerja di Universitas di Nigeria. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerja fleksibel berdampak positif terhadap kinerja pegawai universitas di Nigeria, sedangkan telework kurang efektif karena adanya gangguan di rumah dan keterbatasan fasilitas. Selain itu, <i>work engagement</i> berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan jam kerja fleksibel.	Penelitian ini dilakukan dalam konteks budaya dan pasar tenaga kerja Indonesia, yang memiliki dinamika berbeda dengan Nigeria. Penelitian ini berfokus pada Generasi Z. Selain itu, penelitian ini menggunakan pendekatan korelasional untuk memahami hubungan langsung antara <i>job insecurity</i> , <i>work engagement</i> , dan <i>job performance</i> .

Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Telaah	Kebaharuan Penelitian
Nabhan, F. & Munajat, M. (2023)	<i>The Role of Work Engagement and Organizational Commitment in Improving Job work engagement, dan organizational Performance</i>	Tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat meningkatkan <i>job performance</i> dengan menelaah beberapa variabel yaitu <i>organizational identification, islamic workethic, dan organizational commitment</i> . Subjek penelitian ini adalah 206 dosen Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN) di Jawa Tengah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>work engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>job performance</i> ; semakin tinggi <i>work engagement</i> maka semakin baik kinerja yang ditunjukkan karyawan.	Penelitian ini berfokus pada Generasi Z di Jawa Tengah dengan berfokus pada hubungan langsung antara <i>job insecurity, work engagement, dan job performance</i> dengan pendekatan korelasional.
Sittar, K. (2020)	<i>Relationship of Work Engagement and Job</i>	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara <i>work engagement</i> dan	Penelitian ini berfokus pada Generasi Z di Jawa Tengah. Selain

Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Telaah	Kebaharuan Penelitian
	<i>Performance of performance University Teachers</i>	dosen di perguruan tinggi. Subjek penelitian yaitu 400 dosen dari lima universitas negeri dan lima universitas swasta di wilayah Punjab Tengah. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara <i>work engagement</i> dan <i>performance</i> . <i>engagement</i> dan <i>performance</i> dosen, meskipun hubungannya tergolong lemah hingga sedang. Dimensi keterlibatan kerja yang paling berpengaruh terhadap kinerja adalah semangat kerja (<i>vigor</i>), diikuti oleh dedikasi dan keterpusatan saat bekerja (<i>absorption</i>). pengalaman mengajar, dan jabatan akademik.	itu, penelitian ini mengkaji hubungan antara <i>job insecurity</i> , <i>work engagement</i> , dan <i>job performance</i> , bukan hanya <i>work engagement</i> dan <i>performance</i> . Pendekatan korelasional digunakan untuk memahami hubungan langsung antar variabel dalam konteks dunia kerja generasi muda.

Berdasarkan telaah keaslian penelitian pada **Tabel 1**, dapat disimpulkan bahwa penelitian-penelitian terdahulu sebagian besar dilakukan di luar konteks Indonesia, seperti di Tiongkok, Korea Selatan, Eropa, Italia, dan Nigeria dengan subjek yang berbeda dari

karakteristik Generasi Z di Indonesia. Sebagian besar penelitian juga menggunakan analisis mediasi atau moderasi untuk melihat peran variabel perantara, seperti *job embeddedness*, *organizational justice*, *work-family conflict*, atau *burnout* dalam hubungan antara *job insecurity* dan *job performance*. Di sisi lain, penelitian ini memberikan keterbaruan karena berfokus pada Generasi Z di Indonesia yang memiliki dinamika pasar tenaga kerja dan nilai-nilai kerja yang berbeda dibandingkan negara lain. Selain itu, penelitian ini menggunakan pendekatan korelasional untuk melihat hubungan langsung antara *job performance*, *work engagement*, dan *job insecurity*, sehingga diharapkan dapat memberikan pemahaman empiris mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja generasi muda di tempat kerja.