
MENGULIK PERAN *JOB INSECURITY* YANG MEMPENGARUHI *EMOTIONAL EXHAUSTIONAL* PADA GEN Z DI DUNIA KERJA YANG DIMEDIASI OLEH DETERMINAN *ROLE AMBIGUITY*

Nurhasanah¹⁾, Mustika Ratu²⁾, Sulisty Utami³⁾, Kartini Aprianti^{4)*}

^{1,2,3,4} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima, Indonesia

Kartinaprianti93@gmail.com

ABSTRACT

Emotional exhaustion is individual fatigue related to personal feelings and depletion of emotional resources, which refers to excessive emotional feelings due to contact with other people or work. Emotional exhaustion can be influenced by factors including job insecurity and role ambiguity. This research aims to determine the influence of job insecurity through role ambiguity which consists of unclear rules, vague responsibilities, vague expectations on emotional exhaustion at work. The sample in this research was Gen Z who worked part time, full time or freelance, amounting to 200 respondents. The data collection technique uses a list of questions such as a questionnaire and the data analysis technique uses Partial Least Square (SmartPLS) to test the ten hypotheses proposed in this research. The research results show that job insecurity directly and indirectly through the determinants of role ambiguity has a positive and significant influence on emotional exhaustion.

Keywords: *Job Insecurity, Determinan Role Ambiguity, Emotional Exhaustional*

Article history: Submission date December 23rd 2023. Accepted date February 5th 2024

To cite: Nurhasanah, et al., (2023) Mengulik Peran Job Insecurity Yang Mempengaruhi Emotional Exhaustional Pada Gen Z Di Dunia Kerja Yang Dimediasi Oleh Determinan Role Ambiguity. *Jurnal Manajemen*, 20(2), 66-81

1. PENDAHULUAN

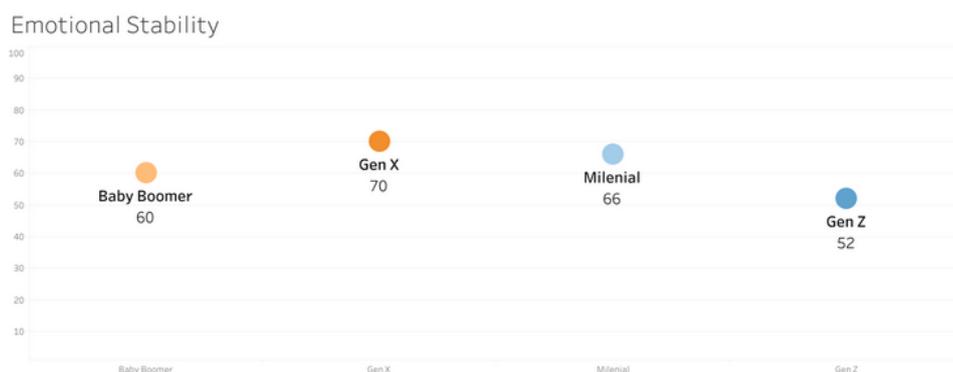
Malthis & Jackson (Hidayatullah et al., 2018) pengertian SDM adalah suatu rancangan dari beragam sistem formal sebuah organisasi dengan tujuan memastikan penggunaannya secara efektif dan efisien sehingga sasaran organisasi dapat tercapai. Secara umum, SDM sangat berperan sebagai penggerak dalam suatu organisasi yang kompetensinya harus dilatih dan dikembangkan lebih lanjut. Memiliki SDM yang produktif tidak akan dapat membuat produktif jika tidak ada lapangan pekerjaan yang cocok dengan keahlian serta bidang pekerjaan yang dikuasainya. Selain itu, karakteristik SDM usia produktif perlu diketahui agar bonus demografi dapat dimanfaatkan.

* Corresponding Author: Kartini Aprianti, Email: *Kartinaprianti93@gmail.com*

MENGULIK PERAN JOB INSECURITY YANG MEMPENGARUHI EMOTIONAL EXHAUSTIONAL PADA GEN Z DI DUNIA KERJA YANG DIMEDIASI OLEH DETERMINAN ROLE AMBIGUITY

Usia produktif saat ini banyak di jumpai pada generasi milenial dan generasi Z yang memiliki kecenderungan gaya hidup yang berubah-ubah dan ingin mencoba hal baru karena memiliki kepribadian yang merasa tidak puas atau tidak betah. Generasi milenial adalah generasi yang modern dan hidup di pergantian *millenium* (Hidayatullah et al., 2018). Generasi ini identik dengan teknologi atau sesuatu yang cepat dan praktis. Para pakar mengolongkan generasi milenial lahir dari tahun 80-an, sedangkan generasi Z (gen Z) adalah generasi yang kelahirannya antara tahun 1997-2012. Gen Z dan generasi milenial memiliki kemiripan, namun gen Z mampu menggunakan macam-macam kegiatan dalam waktu yang bersamaan (*multitasking*) sehingga berpengaruh pada kepribadian mereka, seperti tidak cepat puas dan tidak betah (Jufrizen & Rahmadhani, 2020). Oleh karena itu, secara umum masyarakat menganggap generasi Z sebagai anak muda yang tidak kompeten dan kurang bertanggung jawab, seperti contohnya seringkali berpindah-pindah pekerjaan.

Hasil riset yang dilakukan oleh Jobplanet (Kompas, 2017) pekerja generasi Z mempunyai tingkat kesetiaan paling rendah, yaitu sebanyak 57,3% dari total responden generasi Z berpindah kerja setelah bekerja selama 1 tahun yang didominasi oleh pekerja lulusan SMU/SMA atau bekerja sambil kuliah. Berdasarkan hasil survei global yang dikutip dalam laman *finance.detik.com* ditemukan bahwa sekitar 40 % Gen Z yang berusia 19-24 tahun berencana meninggalkan pekerjaan mereka dalam dua tahun dan sekitar 46% Gen Z yang di survei mengatakan bahwa mereka merasakan kelelahan emosional terhadap lingkungan kerjanya (Nurahman, 2022).



Gambar 1. Kestabilan Emosional Lintas Generasi

Hasil riset lain yang dilakukan oleh praktisi Telantics ditemukan bahwa terdapat tren penurunan kestabilan emosi yang sangat pesat pada gen Z yang hanya memiliki point rata-rata 52 atau ekuivalen penurunan sekitar 25% dibandingkan generasi X. Hal ini membuktikan bahwa gen Z di dunia kerja memiliki kestabilan emosi yang rendah sehingga mudah mengalami *emotional exhaustion* atau kelelahan emosional (Hafidz, 2022).

Emotional exhaustion merupakan kelelahan individu yang berhubungan dengan perasaan pribadi dan terkuras sumber emosionalnya yang mengacu pada perasaan emosional berlebihan karena kontak dengan orang lain maupun pekerjaan. Menurut Alifandi (2016) pekerja yang kelelahan secara emosional bahkan membatalkan pekerjaan dan kehilangan rasa senang dengan pekerjaan. *Emotional exhaustion* dapat dipengaruhi faktor *job insecurity* dan *role ambiguity*.

Menurut Yustina & Saleh (2021) *job insecurity* ialah ketidakberdayaan individu atau perasaan kehilangan kekuasaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam situasi kerja. Adanya atmosfer lingkungan pekerjaan yang tidak mendukung, di mana adanya ketidakpastian dan kekhawatiran tentang keberlanjutan pekerjaan sebagai tanda dari *job insecurity*. Hal ini tentu dapat menguras emosi serta mengganggu kestabilan emosi dalam bekerja.

Selain *job insecurity*, *role ambiguity* juga memberikan dampak terhadap *emotional exhaustion* atau kelelahan emosional. *Role ambiguity* merupakan keadaan ketika informasi yang berkaitan dengan suatu peran tertentu kurang jelas atau tidak jelas. Kurangnya informasi akan menimbulkan ketidakpastian terkait dengan harapan yang dihubungkan dengan peran. Hal ini membuat individu terkuras emosinya sehingga mengalami kelelahan secara fisik dan mental. Menurut Lestari (2022), *Role ambiguity* berkaitan dengan ketidakjelasan aturan dalam bekerja, kesamaran tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan, serta kesamaran harapan dari orang lain yang berhubungan dengan peran atau pekerjaan yang diberikan.

Tujuan dari riset ini ialah menganalisis pengaruh pengaruh *job insecurity* melalui *role ambiguity* yang terdiri atas ketidakjelasan aturan, kesamaran tanggung jawab, dan kesamaran harapan terhadap *emotional exhaustion* dalam bekerja.

2. LANDASAN TEORI

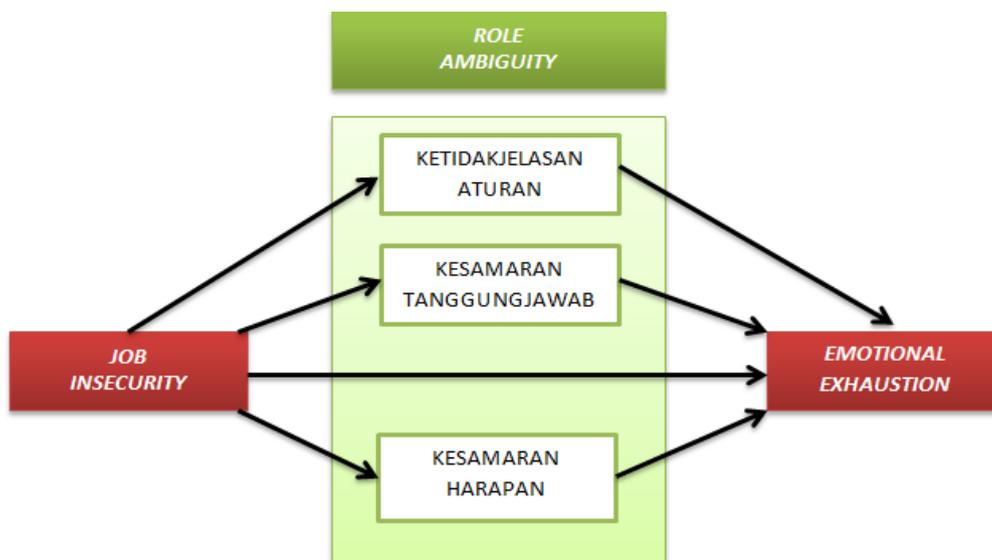
Menurut Maslach & Jackson (Alifandi, 2016), *emotional exhaustion* atau kelelahan emosional adalah perasaan lelah individu karena terkurasnya sumber emosi sebagai akibat dari beban kerja dan konflik pada pekerjaannya. Menurut Lestari (2022), *emotional exhaustion* mengacu pada perasaan emosional berlebih dan lelah yang merupakan komponen penting dari kelelahan secara fisik dan mental yang disebabkan oleh keterlibatan jangka panjang dalam situasi penuh tuntutan emosional dalam pekerjaan.

Dalam dunia kerja, terdapat terdapat hubungan antara pekerjaan dan kondisi mental seseorang, salah satunya *job insecurity*. Adanya atmosfer lingkungan pekerjaan yang tidak mendukung menimbulkan ketidakpastian dan kekhawatiran tentang keberlanjutan pekerjaan individu di dalam suatu organisasi. Tidak jarang hal seperti ini diiringi dengan kondisi seseorang memiliki kecocokan dan keterikatan yang tinggi dengan organisasi di mana individu

MENGULIK PERAN JOB INSECURITY YANG MEMPENGARUHI EMOTIONAL EXHAUSTION PADA GEN Z DI DUNIA KERJA YANG DIMEDIASI OLEH DETERMINAN ROLE AMBIGUITY

bekerja. Di satu sisi, individu ingin terus eksis di dalam organisasi tempat mereka bekerja, tetapi di sisi lain mereka merasa bahwa posisinya (pekerjaan dan keberadaannya dalam organisasi) senantiasa terancam. Kondisi inilah yang disebut sebagai *job insecurity* (Rasip, 2020).

Role ambiguity atau ambiguitas peran menurut munandar (Suprasto dkk, 2017) adalah ambiguitas peran dirasakan jika seseorang tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya. Ambiguitas peran dirasakan jika seseorang tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya atau tidak mengerti atau merealisasi harapan-harapan yang berkaitan dengan peran tertentu. Jackson, et al (Bulan, 2022) menunjukkan bahwa ambiguitas peran merupakan faktor penting bagi *emotional exhaustion* dalam bekerja. Berdasarkan hal tersebut maka penelitian ini mengurai *role ambiguity* sebagai mediasi antara *job insecurity* dan *emotional exhaustion*. Dimensi *role ambiguity* terdiri atas ketidakjelasan aturan, kesamaran tanggung jawab, dan kesamaran harapan.



Gambar 2. Model Struktural penelitian

Alifandi (2016) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa *job insecurity* memiliki proporsisi paling besar terhadap terbentuknya kelelahan emosional. Bulan (2022) juga menjelaskan bahwa saat pekerja tidak memiliki informasi tugas aturan pekerjaan yang jelas dan apabila kejadian tersebut terus berlangsung, akan berdampak pada munculnya kelelahan emosional (*emotional exhaustion*).

Perbedaan penelitian terdahulu dan yang menjadi keutamaan dalam riset yang akan dilakukan adalah mengeksplorasi *emotional exhaustion* yang dipengaruhi oleh *job insecurity* dengan dimediasi oleh determinan dari *role ambiguity*. Pada riset ini yang relevan dengan ketiga riset sebelumnya adalah pada teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner model likert.

Rumusan masalah dari riset ini adalah menganalisis pengaruh *job insecurity* yang dimediasi oleh *role ambiguity* terhadap *emotional exhaustion* dalam bekerja pada gen Z. Dengan demikian, hipotesis yang dikembangkan dari model struktural di atas ialah sebagai berikut.

H1: *Job insecurity* berpengaruh terhadap *emotional exhaustion*.

H2: *Job insecurity* berpengaruh terhadap kesamaran harapan.

H3: *Job insecurity* berpengaruh terhadap kesamaran tanggung jawab.

H4: *Job insecurity* berpengaruh terhadap ketidakjelasan aturan.

H5: Kesamaran harapan berpengaruh terhadap *emotional exhaustion*.

H6: Kesamaran tanggung jawab berpengaruh terhadap *emotional exhaustion*.

H7: ketidakjelasan aturan berpengaruh terhadap *emotional exhaustion*.

H8: *Job insecurity* berpengaruh terhadap *emotional exhaustion* yang dimediasi oleh kesamaran harapan.

H9: *Job insecurity* berpengaruh terhadap *emotional exhaustion* yang dimediasi oleh kesamaran tanggung jawab

H10: *Job insecurity* berpengaruh terhadap *emotional exhaustion* yang dimediasi oleh ketidakjelasan aturan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan dengan objek riset generasi Z atau gen Z yang lahir pada tahun 1997-2012 di seluruh Indonesia. Populasi dalam riset ini ialah seluruh generasi Z atau gen Z yang lahir pada tahun 1997-2012. Hair, Black, Babin & Anderson (2014) merekomendasikan jumlah sampel pada populasi yang besar, yaitu dengan 5 kali dari jumlah item pernyataan yang terdapat dalam kuesioner. Oleh sebab itu, ukuran sampel dalam riset ini adalah $5 \times 40 = 200$ responden.

Teknik pengambilan sampel dalam riset ini menggunakan *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dengan menetapkan kriteria tertentu pada responden. Kriteria yang sesuai dengan kebutuhan riset ini adalah Gen Z yang bekerja paruh waktu, penuh waktu, maupun *freelance*, dan berusia ≥ 17 tahun. Penentuan usia ini karena pada usia tersebut dianggap telah mampu memahami dan menjawab pernyataan kuesioner. Instrumen riset berupa kuesioner model likert.

Alat ukur tiap variable, yaitu variabel *job insecurity* dengan tiga indikator mengacu pada Yustina & Shaleh (2021). Indikator Determinan *role ambiguity* terdiri atas tiga indikator modifikasi dari Suprasto & Suryanawa (2017); Jackson, et. al. (Bulan, 2022); dan Lestari (2022). Variabel *emotional exhaustion* tiga indikator modifikasi dari Alifandi (2016) dan Lestari (2022).

MENGULIK PERAN JOB INSECURITY YANG MEMPENGARUHI EMOTIONAL
EXHAUSTIONAL PADA GEN Z DI DUNIA KERJA
YANG DIMEDIASI OLEH DETERMINAN ROLE AMBIGUITY

PLS_SEM digunakan sebagai metode analisis data dalam riset ini. Variabel yang diteliti ialah *job insecurity*; determinan dari *role ambiguity*, yaitu ketidakjelasan aturan, kesamaran tanggung jawab; dan *emotional exhaustion*. Model riset ini dapat dilihat pada Gambar 1 yang mengilustrasikan hubungan variabel.

4. HASIL DAN DISKUSI

Sebanyak 200 gen Z riset ini menyebar pada 25 provinsi di Indonesia, terdiri atas laki-laki (45,5%) dan perempuan (54,5%). Pendidikan terakhir terbanyak lulusan sarjana S1 (63,5%) dan berstatus tidak/belum menikah (92%). Mayoritas termasuk dalam kategori usia 21-26 tahun (53,5%). Mata pencaharian terbanyak karyawan swasta (73,5%), pendapatan per bulan (67%), dan pengeluaran per bulan (77%) berada di kisaran Rp1.000.000 – Rp3.000.000. Hasil analisis lebih lanjut menunjukkan usia dan lama bekerja berhubungan lemah dengan kesamaran harapan. Karakteristik usia juga memiliki korelasi atau hubungan yang lemah dengan *emotional exhaustion*.

1. Evaluasi Model Pengukuran

Evaluasi model pengukuran merupakan tahapan untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitas suatu konstruk. Uji *Convergent Validty* ini digunakan untuk mengetahui kesesuaian setiap hubungan indikator. Pengukuran dianggap memadai jika nilai *loading factor* di atas 0.7 dan nilai AVE di atas 0.5 Ghazali, Imam (2006).

Tabel 1. Outer Loadings

	<i>Emotional exhaustion</i>	<i>Job insecurity</i>	Kesamaran Harapan	Kesamaran Tanggung Jawab	Ketidakjelasan Aturan
EE1	0.758				
EE2	0.796				
EE3	0.782				
EE4	0.779				
EE5	0.746				
EE6	0.742				
EE7	0.758				
EE8	0.767				
JI1		0.779			
JI2		0.762			
JI3		0.843			
JI4		0.744			
JI5		0.771			
JI6		0.744			
JI7		0.797			
JI8		0.729			
KA1					0.750
KA2					0.759
KA3					0.741
KA4					0.726
KA5					0.746

		Continued
KA6		0.751
KA7		0.719
KA8		0.781
KH1	0.771	
KH2	0.800	
KH3	0.773	
KH4	0.789	
KH5	0.748	
KH6	0.810	
KH7	0.792	
KH8	0.759	
KTJ1		0.776
KTJ2		0.795
KTJ3		0.774
KTJ4		0.760
KTJ5		0.769
KTJ6		0.733
KTJ7		0.760
KTJ8		0.797

Sumber: Data diolah, 2023

Pengujian validitas untuk indikator menggunakan korelasi antara skor item dengan skor konstraknya. Indikator dikatakan valid apabila nilai *loading factor* di atas nilai yang disarankan, yaitu sebesar 0,7. Dari Tabel 1 terlihat bahwa semua indikator memiliki nilai *loading factor* > 0.7. Dengan demikian, dapat dikatakan indikator tersebut valid sehingga konstruk untuk semua variabel sudah tidak ada yang dieliminasi dari model.

Tabel 2. Composite Reliability Variabel

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
<i>Emotional exhaustion</i>	0.900	0.900	0.919	0.587
<i>Job insecurity</i>	0.903	0.906	0.922	0.596
Kesamaran Harapan	0.908	0.909	0.926	0.609
Kesamaran Tanggung Jawab	0.902	0.903	0.921	0.594
Ketidajelasan Aturan	0.887	0.888	0.910	0.558

Sumber: Data diolah, 2023

Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* untuk semua konstruk pada variabel di atas 0,7 yang artinya bahwa semua konstruk pada model yang diestimasi memenuhi kriteria *discriminant validity*. Selain itu, semua nilai *Average Variance Extracted* (AVE) > 0,50 dan semua nilai *Cronbach's Alpha* (α) > 0.70 sehingga semua variabel dikatakan reliabel.

2. Evaluasi Model Struktural

Pengujian *inner model* meliputi uji signifikansi pengaruh langsung, pengujian pengaruh tidak langsung, dan pengukuran besar pengaruh masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen. Seluruh pengujian ini akan digunakan untuk menguji hipotesis riset.

Pengujian “*goodness of fit*” (GoF) bertujuan menentukan sejauh mana variabel eksogen mampu menjelaskan variabel endogen. Jika nilai GoF mendekati satu maka model yang digunakan semakin cocok atau sesuai. Hasil pengujian GoF diperoleh dari perkalian nilai akar “*cummunalities average*” (rata-rata AVE) dan rata-rata *R-Square*. Selain itu, juga dilihat pada nilai SRMR .

Tabel 3. Nilai SRMR

	<i>Saturated Model</i>	<i>Estimated Model</i>	<i>Cut-off value</i>	<i>model fit</i>
SRMR	0.053	0.079	0,10	fit

Sumber: Data diolah, 2023

SRMR model jenuh (*saturated model*) sebesar 0.079. Begitu juga dengan nilai SRMR model prediksi (*estimated model*) yang memiliki SRMR sebesar 0.079. Oleh karena nilai SRMR model jenuh (*saturated model*) dan model prediksi (*estimated model*) di bawah 0,10 maka model PLS ini dinyatakan fit sehingga layak digunakan untuk menguji hipotesis riset.

Tabel 4. Perhitungan *Goodness of Fit* (Gof)

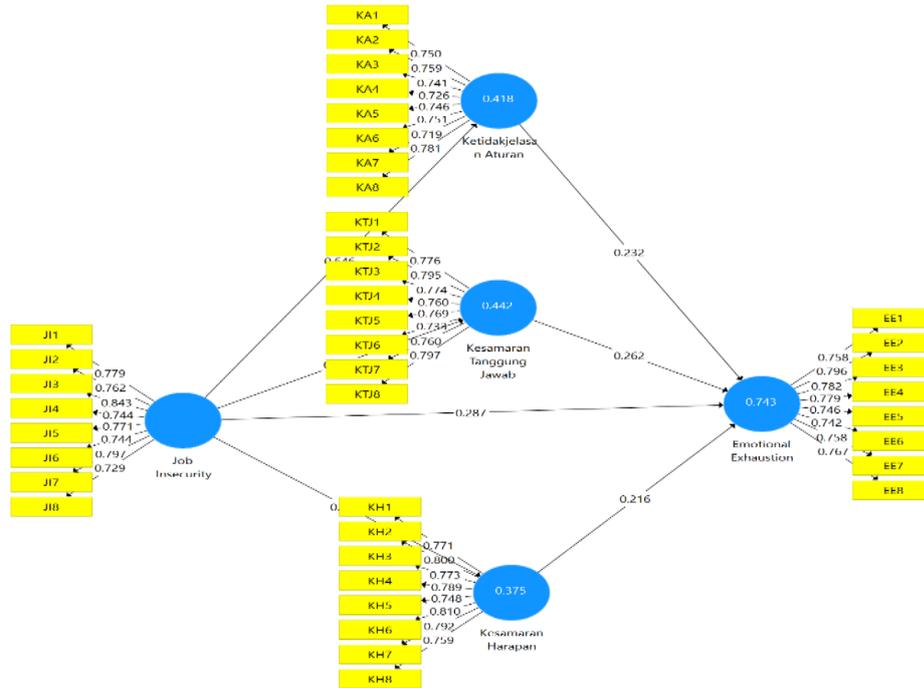
Variabel	Nilai AVE	Nilai R Square
<i>job insecurity</i>	0.587	-
Ketidajelasan aturan kerja	0.596	0,418
Kesamaran tanggung jawab	0.609	0,442
Kesamaran harapan	0.594	0,375
<i>Emotional exhaustion</i>	0.558	0,743
Rata -rata	0,708	0,4945

$$\text{GoF} = \sqrt{\text{Communalities} \times R^2}$$

Gof = 0,592

**GoF Value Cut-off: ≥ 1.0 (small), ≥ 0.25 (medium), and ≥ 0.36 (large)*

Hasil pengujian Gof terlihat pada Tabel 4 yang menunjukkan nilai GoF sebesar 0,592 dengan kategori berniali besar (≥ 0.36); artinya, model sesuai dalam menggambarkan keragaman variabel dalam riset ini. Hasil estimasi model sebagai acuan untuk menguji hipotesis dalam riset ini dapat dilihat pada Gambar 3 berikut.



Gambar 3. Model Struktural Riset

Berdasarkan hasil estimasi model PLS dengan teknik *bootstrapping* di atas, seluruh jalur signifikan dengan T statistik > 1,96. Hasil uji signifikansi selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 5 berikut.

Tabel 5. Uji Hipotesis Pengaruh Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
<i>Job insecurity -> Emotional exhaustion</i>	0.287	0.279	0.075	3.801	0.000
<i>Job insecurity -> Kesamaran Harapan</i>	0.612	0.619	0.056	10.940	0.000
<i>Job insecurity -> Kesamaran Tanggung Jawab</i>	0.665	0.670	0.043	15.462	0.000
<i>Job insecurity -> Ketidakjelasan Aturan</i>	0.646	0.652	0.041	15.707	0.000
<i>Kesamaran Harapan -> Emotional exhaustion</i>	0.216	0.219	0.069	3.136	0.002
<i>Kesamaran Tanggung Jawab -> Emotional exhaustion</i>	0.262	0.263	0.068	3.848	0.000
<i>Ketidakjelasan Aturan -> Emotional exhaustion</i>	0.232	0.233	0.055	4.254	0.000

Sumber: Data diolah, 2023

H1: Pengaruh *Job insecurity* terhadap *Emotional exhaustion*.

Tabel 5 di atas menunjukkan bahwa pengaruh *job insecurity* terhadap *emotional exhaustion* adalah signifikan dengan *p-value* < 0,05, yaitu 0,000 dan t-statistik > 1,96. Nilai *original sample estimate* adalah positif, yaitu sebesar 0,287 yang menunjukkan bahwa arah pengaruh *Job insecurity* terhadap *emotional exhaustion* adalah positif. Dengan demikian, **Hipotesis 1** dalam riset ini diterima. Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Emotional Exhaustion* adalah positif signifikan.

Hasil riset ini menjelaskan bahwa *job insecurity* dapat menimbulkan *emotional exhaustion* dalam bekerja. Semakin tinggi *job insecurity* yang dirasakan maka semakin tinggi memicu *emotional exhaustion* yang dirasakan oleh gen Z saat bekerja. Hal ini sejalan dengan analisis deskriptif yang telah dilakukan pada 200 gen Z. Saat sedang mengalami kelelahan emotional dalam bekerja 87 (43,5%) responden gen Z menyatakan merasa cemas/depresi dengan pekerjaan dan 67 (33,5%) menyatakan merasa tidak berdaya dengan pekerjaan. Hasil riset ini sejalan dengan riset yang dilakukan oleh Alifandi (2016) yang menunjukkan *job insecurity*, yaitu rasa tidak berdaya dan mudah cemas atau depresi terhadap pekerjaan memiliki proporsisi paling besar terhadap terbentuknya kelelahan emosional.

H2: Pengaruh *Job insecurity* terhadap Kesamaran Harapan.

Tabel 5 di atas menunjukkan bahwa pengaruh *job insecurity* terhadap Kesamaran Harapan adalah signifikan dengan $p\text{-value} < 0,05$, yaitu 0,000 dan t-statistik $> 1,96$. Nilai *original sample estimate* adalah positif, yaitu sebesar 0,612 yang menunjukkan bahwa arah pengaruh *job insecurity* terhadap Kesamaran Harapan adalah positif. Dengan demikian, **Hipotesis 2** dalam riset ini diterima. Pengaruh *Job Insecurity* terhadap Kesamaran Harapan adalah positif signifikan.

Hasil riset ini menjelaskan bahwa *job insecurity* dapat menimbulkan kesamaran harapan dalam bekerja. Semakin tinggi *job insecurity* yang dirasakan maka semakin tinggi menimbulkan kesamaran harapan yang dirasakan oleh gen Z saat bekerja.

H3: Pengaruh *Job insecurity* terhadap Kesamaran Tanggung Jawab.

Tabel 5 di atas menunjukkan bahwa pengaruh *job insecurity* terhadap Kesamaran Tanggung Jawab adalah signifikan dengan $p\text{-value} < 0,05$, yaitu 0,000 dan t-statistik $> 1,96$. Nilai *original sample estimate* adalah positif, yaitu sebesar 0,665 yang menunjukkan bahwa arah pengaruh *job insecurity* terhadap Kesamaran Tanggung Jawab adalah positif. Dengan demikian, **Hipotesis 3** dalam riset ini diterima. Pengaruh *Job Insecurity* terhadap Kesamaran Tanggung Jawab adalah positif signifikan.

Hasil riset ini menjelaskan bahwa *job insecurity* dapat menimbulkan kesamaran tanggung jawab dalam bekerja. Semakin tinggi *job insecurity* yang dirasakan maka semakin tinggi menimbulkan Kesamaran Tanggung Jawab yang dirasakan oleh gen Z saat bekerja.

H4: Pengaruh *Job insecurity* terhadap Ketidakjelasan Aturan.

Tabel 5 di atas menunjukkan bahwa pengaruh *job insecurity* terhadap Ketidakjelasan Aturan adalah signifikan dengan $p\text{-value} < 0,05$, yaitu 0,000 dan t-statistik $> 1,96$. Nilai *original sample estimate* adalah positif, yaitu sebesar 0,646 yang menunjukkan bahwa arah pengaruh *Job insecurity* terhadap Ketidakjelasan Aturan adalah positif. Dengan demikian, **Hipotesis 4** dalam

riset ini diterima. Pengaruh *Job Insecurity* terhadap Ketidakjelasan Aturan adalah positif signifikan.

Hasil riset ini menjelaskan bahwa *job insecurity* dapat menimbulkan ketidakjelasan aturan kerja dalam bekerja pada gen Z. Semakin tinggi *job insecurity* yang dirasakan maka semakin tinggi pula terciptanya ketidakjelasan aturan kerja yang dirasakan oleh gen Z.

Studi empiris tentang *job insecurity* telah dilakukan secara berulang. Hasilnya menunjukkan bahwa *job insecurity* selalu dikaitkan dengan kesejahteraan pekerja, complain kesehatan mental, dan fisik serta sikap pekerja (Partina, 2013). Riset Rugulies et al., (Partina, 2013) juga menunjukkan hubungan *job insecurity* dengan penurunan tingkat kesehatan. *Job insecurity* memberi pengaruh tidak hanya pada kesejahteraan pribadi, tetapi juga mempengaruhi sikap kerja dan perilaku dan dalam jangka panjang mempengaruhi organisasi. Reaksi pekerja terhadap *job insecurity* dalam jangka panjang akan mempengaruhi efektifitas organisasi. Hal ini menjelaskan bahwa *job insecurity* dapat menimbulkan kesamaran harapan, kesamaran tanggung jawab, dan ketidakjelasan aturan kerja yang dirasakan oleh para pekerja.

Job insecurity yang tinggi cukup mengganggu fungsi seseorang bekerja menyebabkan kegelisahan tentang bagaimana memenuhi kontrak psikologis pekerja. Dengan demikian, tingginya *job insecurity* dalam organisasi/perusahaan dengan situasi yang melibatkan determinan *role ambiguity* (kesamaran harapan, kesamaran tanggung jawab, dan ketidakjelasan aturan kerja) karena keterbatasan informasi tentang peran maka menyebabkan seseorang berspekulasi tentang berbagai kondisi yang mungkin akan memberikan pengaruh negatif pada pekerjaan (Partina, 2013). Artinya, *job insecurity* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap determinan dari *role ambiguity* yakni ketidakjelasan aturan, kesamaran tanggung jawab, dan kesamaran harapan) sehingga memberikan pengaruh terhadap pekerjaan.

H5: Pengaruh Kesamaran Harapan terhadap *Emotional exhaustion*.

Tabel 5 di atas menunjukkan bahwa pengaruh Kesamaran Harapan terhadap *emotional exhaustion* adalah signifikan dengan *p-value* < 0,05, yaitu 0,002 dan t-statistik > 1,96. Nilai *original sample estimate* adalah positif, yaitu sebesar 0,216 yang menunjukkan bahwa arah pengaruh Kesamaran Harapan terhadap *emotional exhaustion* adalah positif. Dengan demikian, **Hipotesis 5** dalam riset ini diterima. Pengaruh Kesamaran Harapan terhadap *Emotional Exhaustion* adalah positif signifikan.

Hasil riset ini menjelaskan bahwa adanya kesamaran harapan ketika bekerja dapat menciptakan *emotional exhaustion* dalam bekerja. Semakin tinggi kesamaran harapan yang dirasakan maka semakin tinggi pula *emotional exhaustion* pada gen Z.

H6: Pengaruh Kesamaran Tanggung Jawab terhadap *Emotional exhaustion*.

Tabel 5 di atas menunjukkan bahwa pengaruh Kesamaran Tanggung Jawab terhadap *emotional exhaustion* adalah signifikan dengan *p-value* < 0,05, yaitu 0,000 dan t-statistik > 1,96.

Nilai *original sample estimate* adalah positif, yaitu sebesar 0,262 yang menunjukkan bahwa arah pengaruh Kesamaran Tanggung Jawab terhadap *emotional exhaustion* adalah positif. Dengan demikian, **Hipotesis 6** dalam riset ini diterima. Pengaruh Kesamaran Tanggung Jawab terhadap *Emotional Exhaustion* adalah positif signifikan.

Hasil riset ini menjelaskan bahwa adanya kesamaran tanggung jawab dalam bekerja dapat menimbulkan *emotional exhaustion* dalam bekerja pada gen Z. Semakin tinggi kesamaran tanggungjawab yang dirasakan maka semakin tinggi pula *emotional exhaustion* pada gen Z.

H7: Pengaruh Ketidakjelasan Aturan terhadap *Emotional exhaustion*.

Tabel 5 di atas menunjukkan bahwa pengaruh Ketidakjelasan Aturan terhadap *emotional exhaustion* adalah signifikan dengan *p-value* < 0,05, yaitu 0,000 dan dan t-statistik > 1,96. Nilai *original sample estimate* adalah positif, yaitu sebesar 0,232 yang menunjukkan bahwa arah pengaruh Ketidakjelasan Aturan terhadap *emotional exhaustion* adalah positif. Dengan demikian, **Hipotesis 7** dalam riset ini diterima. Pengaruh Ketidakjelasan Aturan terhadap *Emotional Exhaustion* adalah positif signifikan.

Hasil riset ini menjelaskan bahwa kondisi ketidakjelasan aturan kerja dapat menciptakan *emotional exhaustion* dalam bekerja. Semakin tinggi ketidakjelasan aturan kerja maka semakin tinggi pula *emotional exhaustion* pada gen Z dalam bekerja.

Determinan *role ambiguity* dalam riset ini, yaitu kesamaran harapan, kesamaran tanggung jawab, dan ketidakjelasan aturan kerja. *Role ambiguity* merupakan sumber stres individu di tempat kerja. Ivancevich et al. (2014) dalam Bulan (2022) menjelaskan situasi di lingkungan kerja yang memunculkan ambiguitas peran, yaitu ketika individu kurang mendapatkan kejelasan atas persepsi peran dan ketidakmampuan memprediksi dampak perilaku peran seseorang. Akibatnya, hal itu menimbulkan kesamaran tanggung jawan dan kesamaran harapan. Menurut Patria (2016), ambiguitas peran terjadi karena deskripsi pekerjaan yang tidak dijelaskan secara rinci; artinya, adanya ketidakjelasan aturan kerja serta tidak adanya standar kinerja yang jelas sehingga ukuran kinerja yang baik dipersepsikan secara kabur oleh anggota organisasi. Hal ini berdampak pada munculnya berbagai konsekuensi psikologis salah satunya kelelahan emosional. Bulan (2022) juga menjelaskan bahwa saat pekerja tidak memiliki informasi tugas aturan pekerjaan yang jelas serta banyak sekali ketidakpastian dalam aspek peran, yakni kesamaran tanggung jawab dan kesamaran harapan. Apabila kejadian tersebut terus berlangsung maka akan berdampak pada munculnya kelelahan emosional (*emotional exhaustion*).

H8: Pengaruh *Job insecurity* terhadap *Emotional exhaustion* Dimediasi oleh Kesamaran Harapan.

Tabel 6 di bawah menunjukkan bahwa pengaruh mediasi Kesamaran Harapan terhadap hubungan *job insecurity* dan *emotional exhaustion* adalah signifikan dengan *p-value* < 0,05, yaitu

0,007 dan t-statistik > 1,96. Dengan demikian, **Hipotesis 8** dalam riset ini diterima. Kesamaran Harapan memediasi hubungan *Job Insecurity* dan *Emotional exhaustion*.

Hasil riset ini menjelaskan bahwa *job insecurity* secara tidak langsung, yaitu dimediasi oleh kesamaran harapan dalam bekerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *emotional exhaustion*. Hal ini berarti bahwa *job insecurity* yang tinggi dapat menimbulkan kesamaran harapan dalam bekerja yang tinggi sehingga dapat memicu *emotional exhaustion* yang tinggi pula.

Tabel 6. Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
<i>Job insecurity -> Kesamaran Harapan -> Emotional exhaustion</i>	0.132	0.137	0.049	2.700	0.007
<i>Job insecurity -> Kesamaran Tanggung Jawab -> Emotional exhaustion</i>	0.174	0.177	0.050	3.518	0.000
<i>Job insecurity -> Ketidakjelasan Aturan -> Emotional exhaustion</i>	0.150	0.151	0.035	4.228	0.000

Sumber: Data diolah, 2023

H9: Pengaruh *Job insecurity* terhadap *Emotional exhaustion* Dimediasi oleh Kesamaran Tanggung Jawab.

Tabel 6 di atas menunjukkan bahwa pengaruh mediasi Kesamaran Tanggung Jawab terhadap hubungan *job insecurity* dan *emotional exhaustion* adalah signifikan dengan *p-value* < 0,05, yaitu 0,000 dan t-statistik > 1,96. Dengan demikian, **Hipotesis 9** dalam riset ini diterima. Kesamaran Tanggung Jawab memediasi hubungan *Job insecurity* dan *Emotional exhaustion*.

Hasil riset ini menjelaskan bahwa *job insecurity* secara tidak langsung, yaitu dimediasi oleh kesamaran tanggung jawab dalam bekerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *emotional exhaustion*. Hal ini berarti bahwa *job insecurity* yang tinggi dapat memunculkan kesamaran tanggung jawab saat bekerja menjadi tinggi sehingga dapat menimbulkan *emotional exhaustion* yang tinggi pula.

H10: Pengaruh *Job insecurity* terhadap *Emotional exhaustion* Dimediasi oleh Ketidakjelasan Aturan

Tabel 6 di atas menunjukkan bahwa pengaruh mediasi Ketidakjelasan Aturan terhadap hubungan *job insecurity* dan *emotional exhaustion* adalah signifikan dengan *p-value* < 0,05, yaitu 0,000 dan t-statistik > 1,96. Dengan demikian, **Hipotesis 10** dalam riset ini diterima. Ketidakjelasan Aturan memediasi hubungan *Job Insecurity* dan *Emotional Exhaustion*.

Hasil riset ini menjelaskan bahwa *job insecurity* secara tidak langsung, yaitu dimediasi oleh ketidakjelasan aturan dalam bekerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *emotional exhaustion*. Hal ini berarti bahwa *job insecurity* yang tinggi dapat menciptakan

ketidakjelasan aturan kerja menjadi tinggi sehingga dapat memicu *emotional exhaustion* yang tinggi pula.

Berdasarkan hasil riset menunjukkan bahwa determinan dari *role ambiguity* yang terdiri atas ketidakjelasan aturan, kesamaran tanggung jawab, dan kesamaran harapan mampu memediasi hubungan antara *job insecurity* dan *emotional exhaustion*. *Job insecurity* yang tinggi menciptakan ambiguitas peran dalam bekerja sehingga memicu timbulnya kelelahan emotional dalam bekerja.

Adanya atmosfer lingkungan pekerjaan yang tidak mendukung, di mana adanya ketidakpastian dan kekhawatiran tentang keberlanjutan pekerjaan sebagai tanda dari *job insecurity*. Menurut Yustian & Shaleh (2021) atmosfer lingkungan kerja yang tidak mendukung membuat karyawan yang mengalami ambiguitas peran (*role ambiguity*) karena kurang jelas dengan apa saja sebenarnya yang menjadi wewenangnya. Hal ini tentu saja dapat menguras emosi serta mengganggu kestabilan emosi dalam bekerja sehingga menimbulkan *emotional exhaustion*.

5. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dari hasil riset dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap timbulnya *emotional exhaustion*, ketidakjelasan aturan kerja, kesamaran tanggung jawab, dan kesamaran harapan dalam bekerja pada gen Z. Aspek determinan dari *role ambiguity*, yaitu ketidakjelasan aturan, kesamaran tanggungjawab, dan kesamaran harapan memediasi secara positif dan signifikan hubungan *job insecurity* dan *emotional exhaustion*.

Implikasi dari penelitian ini adalah perusahaan/lembaga /organisasi/tempat bekerja yang mempekerjakan gen Z perlu memperhatikan waktu kerja, menciptakan budaya apresiatif, menerapkan *work life balance*, serta menciptakan ruang untuk berpendapat dan berkembang bagi gen Z.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Alifandi, Y. (2016). Kelelahan Emosi (*Emotional Exhaustion*) pada Mahasiswa yang Bekerja Paruh Waktu (Studi pada Mahasiswa Universitas Negeri Semarang yang Bekerja Paruh Waktu). *Universitas Negeri Semarang*.
- Bulan. (2022). Pengaruh konflik dan Ambiguitas Peran terhadap Kepuasan Kerja yang Dimediasi oleh Kelelahan Emosional. *Jurnal Dialektika*. Vol 7 (1), 73-86

- Hafidz, Luqman. (2022). Analisis Tingkat Emosi Generasi Z di Dunia Kerja. <https://talentics.id/blog/talentics/case-study/analisis-emosi>. (Diakses tanggal 25 Februari 2023)
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Babin, B. J., & Black, W. C. (2014). *Multivariate Data Analysis: a global perspective* (Vol. 7). Upper Saddle River, NJ: Pearson.
- Hidayatullah, S., Waris, A., & Devianti, R. C. (2018). Perilaku Generasi Milenial dalam Menggunakan Aplikasi Go-Food. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 6(2). <https://doi.org/10.26905/jmdk.v6i2.2560>
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Lingkungan Kerja sebagai Variabel Moderasi. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1). <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>
- Kasali, R. (2018). *Strawberry Generation*. Yogyakarta: Mizan.
- Kompas. (2017). *Setelah Generasi Y, Kini Generasi Z Terbukti Paling Tidak Setia di Kantor*. <https://biz.kompas.com/read/2017/04/17/085547028/setelah.-generasi-ykini.generasi.z.terbukti.paling.tidak.setia.di.kantor> (Diakses tanggal 25 Februari 2023)
- Lestari, D. (2022). Pengaruh Role Ambiguity dan Role Conflict terhadap Emotional exhaustion dan Job Satisfaction (Studi pada Mahasiswa yang Bekerja di DKI Jakarta). *Doctoral Dissertation*, STIE Indonesia Banking School.
- Nurahman. (2022). *Nah Lho! Milenial dan Gen Z Ramai-ramai Resign karena Tempat Kerja Toxic*. <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-6126304/nah-lho-milenial-dan-gen-z-ramai-ramai-resign-karena-tempat-kerja-toxic>. (Diakses tanggal 1 maret 2023).
- Partina, A. (2013). Role Ambiguity and Role Conflict sebagai Antecedent dari Job Insecurity pada Contingent Worker. *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis*, 1(1).
- Patria, R., DP, E. N., & Rusli, R. (2016). Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran terhadap Kinerja Auditor dengan Kecerdasan Emosional sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris pada KAP di Pekanbaru Padang dan Batam). *Doctoral Dissertation*, Riau University.
- Rasip, A., Kurniawan, H., & Syahrina, I. A. (2020). Hubungan Antara *Job insecurity* dengan *Burnout* pada Karyawan Outsourcing Fifgroup Cabang Padang. *Psyche 165 Journal*, 140-146.
- Suprasto,, Widhiyani,, & Suryanawa, I. K.. (2017). Ability of Religiosity and Emotional Intelligence to Moderate The Effect of Role Conflict, *Role Ambiguity*, Role Overload, and *Job Insecurity* on Burnout of Tax Consultants in Bali Province. *Journal of Finance and Accounting*, 8(18), 7-15.

MENGULIK PERAN JOB INSECURITY YANG MEMPENGARUHI EMOTIONAL
EXHAUSTIONAL PADA GEN Z DI DUNIA KERJA
YANG DIMEDIASI OLEH DETERMINAN ROLE AMBIGUITY

Yustina, A. I., Satrio, R. A. B., & Shaleh, K.. (2021). Negative Effect of Job insecurity in the Relation Between Ethical Leadership and Emotional Exhaustion in Auditor. *JRAK: Jurnal Riset Akuntansi dan Komputerisasi Akuntansi*, 12(1), 91-109.