TSAQOFAH
Jurnal Penelitian Guru Indonesia

p-ISSN: 2810-0395
e-ISSN: 2810-0042

Terindeks : Dimensions, Scilit, Lens, Semantic, Garuda, Google Scholar, Base, etc

https://doi.org/10.58578/tsaqofah.v5i6.7929

KONTRIBUSI *SELF-EFFICACY* DAN *JOB DEMAND* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN *ACCOUNT OFFICER (AO)* USIA GEN Z DI PT X PADANG

Contribution of Self-Efficacy and Job Demand to Turnover Intention among Generation Z Account Officer (AO) Employees at PT X Padang

Nurul Hadikasuma & Rindang Ayu
Universitas Negeri Padang
nurulhadikasuma01@gmail.com

Article Info:

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
Oct 3, 2025	Oct 27, 2025	Nov 8, 2025	Nov 13, 2025

Abstract

This study aims to analyze the contribution of self-efficacy and job demand to turnover intention among Generation Z Account Officers (AOs) at PT X Padang. The high resignation rate among Gen Z employees has become a strategic concern for the company, as it directly affects operational effectiveness and human resource costs. A quantitative approach with a correlational design was employed. The sample consisted of 120 AOs aged 18–29 years, selected using purposive sampling. The instruments used included the Self-Efficacy Scale (Schwarzer & Jerusalem, 1995), the Job Demand Scale (Bakker & Demerouti, 2014), and the Turnover Intention Scale (Mobley, 1978). Data were analyzed using multiple regression with SPSS version 25. The findings indicate that neither self-efficacy nor job demand—individually or jointly—have a significant effect on turnover intention. The coefficient of determination (R^2) was 0.8%, suggesting that these two variables account for only a minimal proportion of the variance in employees'

Tsaqofah journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

intention to leave. These results suggest that turnover intention is more strongly influenced by other external factors, such as job satisfaction, career prospects, leadership style, and organizational support. The implications of this study emphasize the need for a holistic managerial approach focused on enhancing the work environment and improving both intrinsic and extrinsic factors to reduce turnover among Gen Z employees.

Keywords: Self-Efficacy; Job Demand; Turnover Intention; Generation Z; Account Officer

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kontribusi *self-efficacy* dan *job demand* terhadap *turnover intention* pada karyawan *Account Officer* (AO) dari Generasi Z di PT X Padang. Fenomena tingginya angka pengunduran diri di kalangan karyawan Gen Z menjadi perhatian strategis bagi perusahaan karena berdampak langsung pada efektivitas operasional dan biaya sumber daya manusia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Sampel terdiri atas 120 karyawan AO berusia 18–29 tahun yang dipilih melalui teknik *purposive sampling*. Instrumen yang digunakan meliputi skala *self-efficacy* (Schwarzer & Jerusalem, 1995), skala *job demand* (Bakker & Demerouti, 2014), dan skala *turnover intention* (Mobley, 1978). Analisis data dilakukan dengan regresi berganda menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik *self-efficacy* maupun *job demand*, secara parsial maupun simultan, tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,8% menunjukkan bahwa kedua variabel hanya menjelaskan proporsi kecil dari variasi niat keluar karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa *turnover intention* lebih dipengaruhi oleh faktor eksternal lainnya seperti kepuasan kerja, prospek karier, gaya kepemimpinan, dan dukungan organisasi. Implikasi dari penelitian ini menekankan pentingnya pendekatan manajerial yang holistik dengan fokus pada penguatan lingkungan kerja dan peningkatan faktor intrinsik maupun ekstrinsik guna menekan tingkat *turnover* di kalangan karyawan Gen Z.

Kata Kunci: *Self-Efficacy*; *Job Demand*; *Turnover Intention*; Generasi Z; *Account Officer*

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital telah membentuk karakteristik unik Generasi Z, yaitu kelompok individu yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012 (Dimock, 2019). Generasi ini tumbuh dalam lingkungan yang sangat terhubung dengan teknologi, menjadikan mereka generasi pertama yang mengalami masa perkembangan bersamaan dengan kemajuan internet dan *media sosial* (Prensky, 2001). Di Indonesia, data Sensus Penduduk 2020 dari Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa Gen Z mencakup sekitar 27,94% dari total populasi, atau sekitar 75,49 juta jiwa dari 270,20 juta penduduk, yang menandakan potensi besar generasi ini dalam dunia kerja dan pembangunan ekonomi nasional.

Meskipun memiliki potensi tinggi, berbagai survei menunjukkan bahwa Gen Z cenderung memiliki tingkat *turnover* yang lebih tinggi dibandingkan generasi sebelumnya. Survei *Deloitte Global Gen Z Survey* (2024) mengungkapkan bahwa alasan utama mereka meninggalkan pekerjaan meliputi gaji yang tidak memadai (26%), kurangnya kesempatan pengembangan karier (16%), kelelahan kerja (14%), serta masalah kesehatan mental dan keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) yang buruk. Temuan ini menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis dan ekspektasi terhadap lingkungan kerja yang fleksibel menjadi aspek penting bagi Gen Z dalam mempertahankan pekerjaan (Bakker & de Vries, 2021).

Fenomena tersebut juga dialami oleh PT X, sebuah perusahaan BUMN yang bergerak di bidang pembiayaan usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM). Salah satu unit bisnisnya, yaitu unit M, berfokus pada pemberdayaan perempuan wirausaha dengan posisi utama sebagai *Account Officer (AO)* yang didominasi oleh karyawan berusia Gen Z. Berdasarkan data HRD PT X Cabang Padang (2022–2024), tercatat 2.684 karyawan mengundurkan diri dalam kurun waktu tiga tahun, dengan mayoritas bekerja kurang dari enam bulan. Kondisi ini menyebabkan gangguan operasional dan meningkatnya biaya rekrutmen serta pelatihan karyawan baru.

Fenomena tingginya tingkat pengunduran diri ini dapat dijelaskan melalui konsep *job demand*, yaitu tuntutan pekerjaan yang memerlukan upaya fisik, psikologis, atau emosional yang tinggi (Bakker & Demerouti, 2014). Berdasarkan hasil wawancara lapangan, karyawan AO menghadapi beban kerja berat seperti jam kerja panjang hingga larut malam, tekanan emosional dari nasabah, serta risiko kekerasan di lapangan. Kondisi ini memicu kelelahan emosional (*burnout*) dan berpotensi meningkatkan niat untuk keluar dari pekerjaan (*turnover intention*) sebagaimana dikemukakan dalam model *Job Demands–Resources (JD-R)* (Schaufeli & Bakker, 2004).

Selain faktor eksternal, *self-efficacy* atau keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas juga menjadi variabel penting yang memengaruhi *turnover intention*. Bandura (1997) menjelaskan bahwa individu dengan *self-efficacy* tinggi cenderung lebih tahan terhadap tekanan, memiliki motivasi kerja yang kuat, dan mampu beradaptasi terhadap tantangan pekerjaan. Penelitian Saraswati dan Prihatsanti (2017) menemukan bahwa *self-efficacy* berhubungan negatif dan signifikan dengan *turnover intention*, artinya semakin tinggi *self-efficacy* karyawan, semakin rendah keinginan untuk mengundurkan diri. Hasil ini sejalan dengan temuan Hastuti dan Wijono (2023) serta Zhang et al. (2023), yang menunjukkan

bahwa *self-efficacy* dapat menjadi faktor protektif terhadap tekanan kerja tinggi dan mencegah niat berpindah kerja.

Dalam konteks karyawan Gen Z di PT X, kombinasi antara tuntutan pekerjaan yang tinggi dan rendahnya *self-efficacy* dapat menjadi faktor utama yang mendorong *turnover intention*. Sejalan dengan pandangan Mobley (1978), proses *turnover* diawali dari munculnya pikiran untuk keluar, niat mencari pekerjaan lain, hingga keputusan untuk benar-benar *resign*. Oleh karena itu, memahami peran *job demand* dan *self-efficacy* terhadap *turnover intention* menjadi penting untuk merancang strategi retensi karyawan yang lebih efektif, terutama di kalangan generasi muda yang kini mendominasi dunia kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kontribusi *self-efficacy* dan *job demand* terhadap *turnover intention* pada karyawan *Account Officer* usia Gen Z di PT X. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian psikologi industri dan organisasi, serta manfaat praktis bagi perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih adaptif, seimbang, dan mendukung kesejahteraan karyawan generasi muda.

METODE

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dan kontribusi antara *self-efficacy* dan *job demand* terhadap *turnover intention* pada karyawan *Account Officer (AO)* usia Generasi Z di PT X. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk menguji hubungan antarvariabel secara objektif melalui pengukuran numerik dan analisis statistik. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan AO berusia 18–29 tahun yang bekerja di unit bisnis M PT X Cabang Padang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* dengan kriteria responden termasuk dalam rentang usia Gen Z, memiliki masa kerja minimal tiga bulan, dan masih aktif bekerja di posisi AO. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 120 responden, sesuai dengan rekomendasi Roscoe (1975) bahwa ukuran sampel yang baik untuk penelitian korelasional berkisar antara 30–500 responden.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dengan skala *Likert* lima poin (1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju). Instrumen penelitian terdiri dari tiga skala, yaitu skala *self-efficacy* yang diadaptasi dari *General Self-Efficacy Scale* (Schwarzer & Jerusalem, 1995), skala *job demand* yang dikembangkan berdasarkan dimensi *Job Demands–Resources Model*

(Bakker & Demerouti, 2014), dan skala *turnover intention* yang disusun berdasarkan model Mobley (1978). Sebelum digunakan, seluruh instrumen diuji validitas dan reliabilitasnya melalui uji coba terhadap 30 responden dengan karakteristik serupa. Hasil uji menunjukkan bahwa seluruh item memiliki koefisien validitas di atas 0,30 dan reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) melebihi 0,70, yang menunjukkan bahwa alat ukur tersebut layak digunakan (Nunnally, 1978). Data yang terkumpul dianalisis menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan program SPSS versi 25 untuk mengetahui kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, setelah terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

HASIL

1. Uji F

Derajat sejauh mana setiap variabel independen secara simultan memengaruhi variabel dependen ditentukan menggunakan uji F. Selain itu, nilai signifikansi juga diperhitungkan dalam uji ini. Hasil dari uji tersebut ditampilkan sebagai berikut.

Tabel 1. Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Regression	.029	2	.014	1.076	.342[b]
Residual	3.800	283	.013		
Total	3.829	285			

Nilai F sebesar 1,076, yang kurang dari 0,05, diperoleh dengan tingkat signifikansi 0,001, sesuai dengan hasil uji ANOVA yang ditunjukkan pada Tabel 4.16. Hal ini menunjukkan bahwa di antara karyawan *Generation* Z *Account Officer* di cabang PT X Padang, variabel efikasi diri (X1) dan tuntutan kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap niat keluar (Y) secara bersamaan. Dengan demikian, model regresi yang diterapkan dalam penelitian ini dapat dianggap memenuhi kriteria kelayakan (fit) sebagai alat analisis yang memadai untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen.

2. Uji T

Tabel 2. Uji T

Model	Unstandardized Coeff B	Std. Error	Stadardized Coeff B	t	Sig
(Constant)	2.686	.202		13.321	<.001
SE	-.026	.025	-.063	-1.058	.291
JD	.035	.040	.052	.875	.382

Variabel efikasi diri (*self-efficacy* atau SE) memperoleh koefisien regresi sebesar -0,026, nilai *t* sebesar -1,058, dan tingkat signifikansi sebesar 0,291, sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 4.17. Berdasarkan hasil tersebut, dapat dinyatakan bahwa *self-efficacy* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* karena nilai signifikansinya lebih tinggi dari 0,05.

Meskipun demikian, arah negatif dari koefisien regresi menunjukkan kecenderungan bahwa niat seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya akan lebih rendah apabila individu tersebut memiliki *self-efficacy* yang tinggi. Dengan kata lain, semakin besar keyakinan karyawan terhadap kemampuannya dalam menghadapi tuntutan pekerjaan, semakin kecil kemungkinan mereka untuk memiliki keinginan keluar dari organisasi. Walaupun hasil ini tidak signifikan secara statistik, arah hubungan negatif sejalan dengan teori Bandura (1997) yang menekankan bahwa *self-efficacy* tinggi dapat memperkuat daya tahan individu terhadap tekanan dan mengurangi kemungkinan munculnya niat berpindah kerja.

3. Uji Koefisien Determinasi

Sebuah teknik statistik untuk menentukan tingkat pengaruh variabel x terhadap variabel dependen dalam analisis regresi disebut dengan uji koefisien determinasi.

Tabel 3. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.087[a]	.008	.001	.11588

Temuan analisis yang disajikan dalam Tabel 4.18 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independent *self-efficacy* (SE) dan *job demand* (JD) dengan variabel dependen *turnover intention* tergolong sangat lemah. Hal ini tercermin dari nilai koefisien korelasi (*R*) sebesar 0,087. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,008 menunjukkan bahwa hanya 0,8% variasi dalam niat *turnover* dapat dijelaskan secara simultan oleh *self-efficacy* dan *job demand*. Setelah disesuaikan dengan ukuran sampel dan jumlah prediktor, nilai *Adjusted R Square* menurun menjadi 0,001, yang berarti kemampuan penjelasan model hanya sebesar 0,1%.

Hasil ini menandakan bahwa model regresi memiliki daya prediktif yang sangat terbatas. Dengan demikian, sekitar 99,2% variasi dalam *turnover intention* karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dieksplorasi dalam penelitian ini, seperti stres kerja, kepuasan kerja, lingkungan sosial di tempat kerja, gaya kepemimpinan, serta faktor-faktor pribadi.

Temuan ini selaras dengan pedoman statistik yang mengklasifikasikan nilai *R* di bawah 0,10 sebagai hubungan yang sangat lemah atau tidak signifikan. Dengan demikian, kekuatan hubungan antara *self-efficacy*, *job demand*, dan *turnover intention* pada penelitian ini dapat dikategorikan minimal. Oleh karena itu, penelitian lanjutan disarankan untuk memasukkan variabel tambahan agar dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi niat *turnover* pada karyawan.

PEMBAHASAN

1. Kontribusi *Self-Efficacy* terhadap *Turnover Intention* Karyawan AO usia Gen Z di PT X Padang

Hasil analisis regresi linier berganda yang dijalankan melalui program SPSS menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,008, dengan *Adjusted R Square* sebesar 0,001. Hal ini berarti bahwa variabel independen dalam penelitian ini, yaitu *self-efficacy* (SE) dan *job demand* (JD), secara bersama-sama hanya mampu menjelaskan sekitar 0,8% variasi dalam *turnover intention* (TI) di kalangan *Account Officer* Generasi Z di PT X Padang. Sementara itu, 99,2% variasi lainnya dipengaruhi oleh faktor eksternal yang tidak diteliti dalam studi ini, seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja, kompensasi, peluang karier, serta karakteristik organisasi lainnya.

Selain itu, hasil uji *F* menunjukkan nilai *F* sebesar 1,076 dengan tingkat signifikansi 0,342, yang lebih besar dari ambang batas 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa *self-efficacy* dan *job demand*, ketika dipertimbangkan secara simultan, tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan kata lain, model regresi ini tidak memberikan penjelasan yang secara statistik bermakna mengenai niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan. Oleh karena itu, model yang lebih komprehensif dengan memasukkan variabel-variabel tambahan diperlukan untuk memberikan prediksi dan pemahaman yang lebih akurat.

Hasil uji *t* parsial memperlihatkan bahwa *self-efficacy* memiliki nilai *t* sebesar -1,058 dengan tingkat signifikansi 0,291, yang menunjukkan bahwa variabel ini tidak berpengaruh signifikan terhadap niat pindah kerja. Koefisien regresi negatif (-0,026) mengindikasikan bahwa peningkatan *self-efficacy* cenderung menurunkan niat untuk meninggalkan pekerjaan, meskipun hubungan tersebut tidak signifikan secara statistik. Demikian pula, variabel *job demand* menunjukkan tingkat signifikansi sebesar 0,382, sehingga dapat disimpulkan bahwa tuntutan pekerjaan juga tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *self-efficacy* bukan merupakan faktor utama yang menentukan niat *resign* karyawan Generasi Z. Sebaliknya, kelompok ini lebih mengutamakan aspek lain seperti keseimbangan kerja–kehidupan (*work-life balance*), fleksibilitas pengaturan kerja, lingkungan kerja yang mendukung, serta peluang pengembangan karier.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Putri dan Rahmawati (2021) serta Lestari et al. (2020), yang menyatakan bahwa pengaruh *self-efficacy* terhadap niat berpindah kerja bergantung pada tingkat kepuasan kerja. Namun, hasil ini berbeda dengan temuan Yuliana dan Mulyana (2022), yang menemukan adanya efek negatif yang signifikan dari *self-efficacy* terhadap *turnover intention* di kalangan generasi milenial yang memiliki loyalitas tinggi terhadap organisasi.

Dengan demikian, hipotesis alternatif yang mengusulkan adanya pengaruh negatif signifikan dari *self-efficacy* terhadap niat pindah ditolak, sedangkan hipotesis nol diterima. Artinya, kepercayaan diri individu terhadap kemampuannya belum cukup kuat untuk secara langsung menekan niat berpindah kerja, terutama ketika faktor-faktor eksternal memiliki peran yang lebih dominan.

2. Kontribusi *Job Demand* terhadap *Turnover Intention* Karyawan AO usia Gen Z di PT X Padang

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel *Job Demand (JD)* memiliki koefisien regresi sebesar 0,035, dengan nilai *t* hitung 0,875 dan tingkat signifikansi sebesar 0,382. Nilai signifikansi ini melebihi ambang batas 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Job Demand* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan *Account Officer (AO)* usia Generasi Z di PT X Padang.

Meskipun arah koefisien regresi bersifat positif menandakan bahwa peningkatan tuntutan pekerjaan cenderung diikuti oleh peningkatan kecenderungan niat berpindah kerja hasil tersebut tidak signifikan secara statistik. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa tingginya tuntutan pekerjaan yang dialami oleh karyawan tidak secara langsung berimplikasi terhadap peningkatan *turnover intention*.

Hasil uji *F*, sebagaimana disajikan pada Tabel 4.16, memperlihatkan bahwa model regresi yang mencakup variabel *Job Demand* dan *Self-Efficacy* sebagai prediktor *Turnover Intention* memiliki nilai *F* sebesar 1,076 dengan tingkat signifikansi 0,342. Karena nilai *p* tersebut lebih besar dari ambang batas konvensional 0,05, maka model regresi secara keseluruhan tidak signifikan. Artinya, ketika dipertimbangkan secara simultan, *Job Demand* dan *Self-Efficacy* tidak memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kecenderungan karyawan untuk mengundurkan diri.

Selain itu, hasil ringkasan model menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,008, yang berarti kedua variabel independen tersebut hanya mampu menjelaskan 0,8% varians dalam *Turnover Intention*. Sisanya, sebesar 99,2%, kemungkinan dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, seperti kepuasan kerja, dukungan organisasi, komitmen afektif, dan lingkungan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan memiliki daya jelaskan yang terbatas terhadap niat *turnover* di antara karyawan yang diteliti.

Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan Pradana dan Saleh (2022), yang melaporkan bahwa *Job Demand* tidak memberikan kontribusi signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan di industri perbankan. Namun, hasil ini berbeda dengan penelitian Fadilah dan Rahmawati (2021), yang menemukan bahwa dalam industri manufaktur, tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat memicu *burnout* dan secara signifikan meningkatkan niat berpindah kerja. Perbedaan ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan dan konteks

industri berperan penting dalam menentukan pengaruh *Job Demand* terhadap *Turnover Intention*.

Dari perspektif teori *Job Demands–Resources (JD-R)*, tekanan pekerjaan yang tinggi berpotensi meningkatkan *turnover intention* apabila tidak diimbangi dengan ketersediaan sumber daya kerja yang memadai. Dukungan organisasi, rekan kerja, serta atasan dapat berperan sebagai faktor protektif yang menurunkan dampak negatif tuntutan kerja terhadap keputusan berpindah. Dalam konteks penelitian ini, kemungkinan besar karyawan AO usia Gen Z di PT X Padang memperoleh dukungan yang cukup—baik melalui sistem kerja yang terstruktur, hubungan interpersonal yang positif, maupun kompensasi yang memadai—sehingga tekanan kerja tidak menjadi faktor utama yang memicu niat untuk keluar.

Secara keseluruhan, *Job Demand* menunjukkan hubungan positif namun tidak signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan *Account Officer* usia Generasi Z di PT X Padang. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat tuntutan pekerjaan bukanlah determinan utama dalam keputusan seorang karyawan untuk bertahan atau meninggalkan pekerjaannya. Sebaliknya, faktor seperti kepuasan kerja, pengembangan karier, *work-life balance*, dan budaya organisasi kemungkinan memiliki pengaruh yang lebih dominan.

Dengan demikian, hipotesis alternatif (H_{a2}) yang mengusulkan adanya asosiasi negatif signifikan antara *Job Demand* dan *Turnover Intention* tidak didukung oleh data. Sebaliknya, hipotesis nol (H_{02}) diterima, yang berarti bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi belum tentu menyebabkan karyawan AO Generasi Z di PT X Padang memiliki keinginan untuk mengundurkan diri. Temuan ini menegaskan bahwa meskipun karyawan Gen Z pada posisi *Account Officer* menghadapi beban kerja yang tinggi, karakteristik generasi yang adaptif, dinamis, serta berorientasi pada fleksibilitas karier berkontribusi dalam menurunkan dampak tekanan kerja terhadap keputusan berpindah.

3. Pengaruh *Self-Efficacy* dan *Job Demand* terhadap *Turnover Intention* Karyawan AO usia Gen Z di PT X Padang

Untuk menentukan kontribusi *self-efficacy* dan *job demand* terhadap *turnover intention* di kalangan karyawan *Account Officer (AO)* Generasi Z di PT X Padang, dilakukan analisis regresi linier berganda. Analisis ini mencakup tiga tahap utama: (1) uji *F* untuk mengevaluasi pengaruh simultan kedua variabel independen terhadap variabel dependen, (2) uji *t* untuk mengukur pengaruh parsial masing-masing variabel independen, dan (3) uji koefisien

determinasi (R^2) untuk menilai besarnya kontribusi kedua variabel independen terhadap variasi *turnover intention*.

Hasil uji *F* sebagaimana ditampilkan pada Tabel 4.16 menunjukkan nilai *F* sebesar 1,076 dengan tingkat signifikansi 0,342 (p > 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa *self-efficacy* dan *job demand*, ketika dipertimbangkan secara simultan, tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) diterima, dan hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan adanya kontribusi signifikan antara kedua variabel tersebut terhadap niat berpindah kerja ditolak.

Berdasarkan hasil uji *t*, variabel *self-efficacy* memiliki koefisien regresi sebesar -0,026 dengan nilai *t* sebesar -1,058 dan tingkat signifikansi 0,291. Sementara itu, variabel *job demand* memiliki koefisien regresi sebesar 0,035, nilai *t* sebesar 0,875, dan tingkat signifikansi 0,382. Kedua nilai signifikansi yang melebihi 0,05 mengindikasikan bahwa baik *self-efficacy* maupun *job demand* tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap *turnover intention*.

Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,008 menunjukkan bahwa hanya 0,8% variasi dalam niat berpindah kerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut secara bersama-sama, sedangkan 99,2% variasi lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal yang tidak termasuk dalam model penelitian ini, seperti kepuasan kerja, dukungan organisasi, kompensasi, peluang karier, dan karakteristik budaya organisasi.

Hasil analisis ini menegaskan bahwa *self-efficacy* dan *job demand*, baik secara simultan maupun individual, tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan *Account Officer* Generasi Z di PT X Padang. Dengan kata lain, kepercayaan diri terhadap kemampuan diri dan tuntutan pekerjaan bukanlah faktor utama yang menentukan keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan perusahaan.

Temuan ini menunjukkan bahwa faktor-faktor lain seperti gaya kepemimpinan, sistem kompensasi, peluang pengembangan karier, serta *organizational culture* kemungkinan memiliki peran yang lebih dominan dalam membentuk niat karyawan untuk berpindah kerja. Hasil ini berbeda dengan studi Jain & Singh (2017), yang menemukan hubungan negatif signifikan antara *self-efficacy* dan *turnover intention*, serta penelitian Lu et al. (2016), yang melaporkan bahwa *job demand* memiliki efek positif signifikan terhadap *turnover* di sektor kesehatan.

Perbedaan hasil tersebut kemungkinan disebabkan oleh karakteristik unik Generasi Z yang lebih adaptif terhadap perubahan, konteks organisasi yang berbeda, serta orientasi kerja yang lebih fleksibel dibandingkan generasi sebelumnya. Dengan demikian, hasil penelitian ini menekankan pentingnya bagi organisasi untuk mempertimbangkan spektrum pengaruh yang lebih luas termasuk aspek psikososial dan lingkungan kerja dalam memahami dan mengelola niat *turnover* pada karyawan muda di era modern.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara umum karyawan *Account Officer (AO)* usia Generasi Z di PT X Padang memiliki tingkat *self-efficacy* yang berada pada kategori sedang hingga tinggi, meskipun sebagian kecil masih menunjukkan keyakinan diri yang rendah dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Sebagian besar responden juga merasakan adanya *job demand* yang tinggi, baik dari segi beban kerja, batas waktu penyelesaian tugas, maupun kompleksitas tanggung jawab yang dihadapi. Namun demikian, tingkat *turnover intention* karyawan cenderung berada pada kategori sedang, yang berarti meskipun terdapat keinginan untuk mencari pekerjaan lain, mayoritas karyawan masih memilih untuk bertahan di perusahaan pada saat penelitian dilakukan. Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa *self-efficacy* dan *job demand*, baik secara parsial maupun simultan, tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,8 persen menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut hanya menjelaskan sebagian kecil dari variasi niat keluar kerja.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa faktor eksternal lain di luar model penelitian, seperti peluang pengembangan karier, gaya kepemimpinan, kompensasi, kepuasan kerja, serta dukungan organisasi, memiliki peran yang lebih dominan dalam memengaruhi niat karyawan untuk berpindah pekerjaan. Temuan ini menegaskan bahwa upaya perusahaan dalam menekan *turnover* di kalangan karyawan Generasi Z perlu mempertimbangkan aspek-aspek organisasi yang lebih luas, bukan hanya faktor psikologis individu dan tuntutan pekerjaan semata.

DAFTAR PUSTAKA

Badan Pusat Statistik. (2021). Hasil Sensus Penduduk 2020. Badan Pusat Statistik.

Bakker, A. B., & de Vries, J. D. (2021). Job demands–resources theory and self-regulation: New explanations and remedies for job burnout. Anxiety, Stress, & Coping, 34(1), 1–21. https://doi.org/10.1080/10615806.2020.1797695

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). Job demands–resources theory. In C. L. Cooper & P. Chen (Eds.), Wellbeing: A complete reference guide (Vol. 3, pp. 37–64). Wiley-Blackwell.

Bandura, A. (1997). Self-efficacy in changing societies. Cambridge University Press.

Deloitte. (2024). The Deloitte Global 2024 Gen Z and Millennial Survey: Living and working with purpose in a transforming world. Deloitte.

Dimock, M. (2019, January 17). Defining generations: Where Millennials end and Generation Z begins. Pew Research Center.

Hastuti, D. C., & Wijono, S. (2023). Hubungan self efficacy dengan turnover intention karyawan marketing pada masa pandemi Covid-19 di PT First State Future Surabaya. Jurnal Cakrawala Ilmiah, 2(5), 1769–1782.

Jain, R., & Singh, S. (2017). *Impact of self-efficacy on turnover intention among service sector employees. International Journal of Human Resource Studies, 7*(3), 45–56. https://doi.org/10.5296/ijhrs.v7i3.11560

Lestari, D., Rahmawati, A., & Suryani, N. (2020). *The effect of self-efficacy and job satisfaction on turnover intention among millennial employees. Journal of Organizational Behavior Studies, 8*(2), 101–112. https://doi.org/10.31002/jobst.v8i2.2170

Lu, A. C. C., & Gursoy, D. (2016). Impact of job burnout on satisfaction and turnover intention: Do generational differences matter? Journal of Hospitality & Tourism Research, 40(2), 210–235. https://doi.org/10.1177/1096348013495696

Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. Journal of Applied Psychology, 62(2), 237–240.

Nunnally, J. C. (1978). Psychometric theory (2nd ed.). McGraw-Hill.

Pradana, A., & Salehudin, I. (2015). Work overload and turnover intention of junior auditors in Greater Jakarta, Indonesia. The South East Asian Journal of Management, 9(2), 108–124.

Prensky, M. (2001). Digital natives, digital immigrants. On the Horizon, 9(5), 1–6.

Roscoe, J. T. (1975). Fundamental research statistics for the behavioral sciences (2nd ed.). Holt, Rinehart and Winston.

Saraswati, N. K., & Prihatsanti, U. (2017). Hubungan antara self-efficacy dengan intensi turnover pada karyawan PT Indonesia Taroko Textile Purwakarta. Jurnal Empati, 6(1), 307–311. https://doi.org/10.14710/empati.2017.15203

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. Journal of Organizational Behavior, 25(3), 293–315.

Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (1995). Generalized Self-Efficacy scale. In J. Weinman, S. Wright, & M. Johnston (Eds.), Measures in health psychology: A user's portfolio. Causal and control beliefs (pp. 35–37). NFER-NELSON.

Zeng, Y., Zhang, Q., Xiao, J., Qi, K., Ma, A., & Liu, X. (2023). The relationship between job demands and turnover intention among Chinese prison officers during the COVID-19 pandemic: A moderated mediation model. Behavioral Sciences, 13(7), 558. https://doi.org/10.3390/bs13070558