

## Dampak *Organizational Citizenship Behavior*, *Job Insecurity*, dan *Role Overload* terhadap Intensi *Turnover* Karyawan Generasi Z di Provinsi Lampung

Anisa Putri Selfiani<sup>\*1</sup>, Rahmawati Azizah<sup>2</sup>, Ria Octavia<sup>3</sup>, Shafitranata<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup> Sekolah Tinggi Ilmi Ekonomi Al-Madani

E-mail: [anisaputriselfiani@gmail.com](mailto:anisaputriselfiani@gmail.com)<sup>\*1</sup>, [rahma.azizah@almadani.ac.id](mailto:rahma.azizah@almadani.ac.id)<sup>2</sup>, [ria.octavia@almadani.ac.id](mailto:ria.octavia@almadani.ac.id)<sup>3</sup>, [shafitranata@almadani.ac.id](mailto:shafitranata@almadani.ac.id)<sup>4</sup>

<sup>\*</sup>Corresponding Author

### ARTICLE INFO

#### Article history

Received on: 08<sup>th</sup> of December, 2025

Accepted on: 29<sup>th</sup> of December, 2025

Published on: 30<sup>th</sup> of January, 2026

#### Kata Kunci

*Organizational Citizenship Behavior*

Ketidakamanan Pekerjaan

Peran Pekerjaan Berlebihan

Intensi *turnover*

#### Keywords

*Organizational Citizenship Behavior*

*Job Insecurity*

*Role Overload*

*Turnover Intention*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dampak *organizational citizenship behavior* (OCB), *job insecurity*, dan *role overload* terhadap intensi *turnover* pada karyawan Generasi Z di Provinsi Lampung. Generasi ini dikenal cenderung lebih mudah untuk berpindah pekerjaan dibandingkan generasi sebelumnya, sehingga penting untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi niat mereka untuk keluar dari pekerjaan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *explanatory research*. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 100 responden yang dipilih menggunakan *purposive sampling*, yaitu karyawan Generasi Z berdomisili di Lampung dan telah bekerja minimal enam bulan. Analisis dilakukan menggunakan *partial least square* (PLS) melalui SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa OCB tidak berdampak secara signifikan terhadap intensi *turnover*, sedangkan *job insecurity* dan *role overload* berdampak positif serta signifikan. Artinya, ketidakamanan kerja dan beban kerja berlebihan dapat meningkatkan keinginan untuk mengundurkan diri dari perusahaan. Keterbatasan penelitian ini adalah ukuran sampel yang relatif kecil, sehingga belum mewakili seluruh wilayah yang ada di Provinsi Lampung.

### ABSTRACT

*This study aims to examine the impact of organizational citizenship behavior (OCB), job insecurity, and role overload on turnover intentions among Generation Z employees in Lampung Province. This generation is known to be more likely to change jobs than previous generations, so it is important to understand the factors that influence their intention to leave their jobs. The study uses a quantitative approach with an explanatory research method. Primary data was obtained by distributing questionnaires to 100 respondents selected using purposive sampling, namely Generation Z employees residing in Lampung who had been working for at least six months. The analysis was conducted using Partial Least Square (PLS) through SmartPLS 4. The results indicated that OCB did not have a significant effect on turnover intention, while job insecurity and role overload had a positive and significant effect. This means that job insecurity and excessive workload can increase the desire to resign. The limitation of this study is the small sample size, which does not represent the entire region of Lampung Province.*

## PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan sangat bergantung pada keberadaan sumber daya manusia (SDM) sebagai elemen utama yang berperan dalam menjalankan fungsi-fungsi organisasi. SDM tidak hanya bertugas melaksanakan pekerjaan, tetapi juga menjadi penggerak utama yang menentukan efektivitas serta keberlangsungan organisasi. Oleh sebab itu, pengelolaan SDM yang tepat menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi (Redafanza *et al.*, 2023). Dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis yang semakin dinamis, organisasi perlu menyesuaikan strategi pengelolaan SDM agar selaras dengan karakteristik tenaga kerja yang semakin beragam.

Salah satu tantangan yang dihadapi organisasi saat ini adalah keberadaan Generasi Z dalam lingkungan kerja. Generasi ini memiliki karakteristik perilaku, nilai, serta pola pikir yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Lampung tahun 2025, jumlah penduduk Provinsi Lampung mencapai 9,55 juta jiwa, dengan sekitar 2,36 juta jiwa tergolong Generasi Z. Rentang usia Generasi Z yang berkisar antara 13 hingga 28 tahun, menjadikan kelompok ini berada pada fase usia produktif dan memiliki potensi besar dalam mendukung pertumbuhan ekonomi daerah. Pemahaman terhadap karakteristik dan dinamika perilaku kerja Generasi Z menjadi hal penting agar organisasi mampu mempertahankan stabilitas tenaga kerja dan mencapai efektivitas operasional yang optimal.

Fenomena tingginya tingkat niat berpindah kerja (*turnover intention*) di kalangan Generasi Z menjadi isu yang memerlukan perhatian serius. Berdasarkan riset *CareerBuilde* (2021), rata-rata masa kerja Generasi Z hanya sekitar dua tahun, lebih singkat dibandingkan generasi sebelumnya. Fenomena global yang dikenal sebagai *the great resignation* juga menunjukkan kecenderungan karyawan muda untuk meninggalkan pekerjaannya demi mencari lingkungan kerja yang lebih sesuai dengan nilai pribadi serta kesejahteraan hidup (Annur, 2023; Sari, 2022). Kondisi serupa tampak di Provinsi Lampung, yang mengalami peningkatan angka pengangguran pada kelompok usia muda serta ketidaksesuaian antara keterampilan dan kebutuhan pasar kerja (Wiguna, 2025).

Tingginya *turnover intention* pada generasi muda dipengaruhi oleh berbagai faktor. Salah satu faktor penting adalah *organizational citizenship behavior* (OCB), yaitu perilaku sukarela yang dilakukan karyawan di luar tanggung jawab formalnya untuk membantu rekan kerja maupun organisasi. Perilaku OCB yang tinggi menunjukkan loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi, yang pada akhirnya dapat menurunkan keinginan untuk berpindah kerja (Santama, 2021; Fauziridwan *et al.*, 2023). Sebaliknya, rendahnya OCB sering kali memicu peningkatan stres kerja serta menurunkan komitmen karyawan terhadap organisasi, sehingga memperbesar kemungkinan pengunduran diri (Nasir *et al.*, 2022).

Selain OCB, faktor *job insecurity* atau ketidakpastian terhadap pekerjaan juga berpotensi meningkatkan keinginan berpindah kerja. Ketidakamanan kerja menggambarkan kondisi psikologis ketika karyawan merasa cemas terhadap keberlanjutan karier dan stabilitas pekerjaannya (Heryanda, 2019). Kondisi tersebut dapat menimbulkan stres, menurunkan motivasi, dan mengurangi kepuasan kerja yang pada akhirnya berdampak pada niat untuk meninggalkan organisasi (Syamsul *et al.*, 2022). Faktor lain yang turut memengaruhi *turnover intention* adalah *role overload* atau kelebihan peran, yaitu kondisi ketika beban kerja melebihi kemampuan individu, baik secara fisik maupun mental. Tekanan yang berlebihan menyebabkan kelelahan emosional dan penurunan kinerja, yang kemudian memicu keinginan untuk berhenti bekerja (Safitri, 2022).

Beberapa penelitian sebelumnya telah meneliti pengaruh *organizational citizenship behavior* (OCB), *job insecurity*, dan *role overload* terhadap *turnover intention*. Namun, sebagian besar penelitian tersebut dilakukan secara terpisah dan berfokus pada generasi yang lebih senior atau sektor tertentu (Andriani, 2020). Penelitian yang mengkaji ketiga variabel tersebut secara

bersamaan dengan fokus pada Generasi Z di Provinsi Lampung masih terbatas (Redafanza *et al.*, 2023). Generasi ini memiliki ciri khas berupa kebutuhan akan fleksibilitas, keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, serta ekspektasi terhadap lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan psikologis. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji dampak OCB, *job insecurity*, dan *role overload* terhadap intensi *turnover* pada karyawan Generasi Z di Provinsi Lampung.

## TINJAUAN PUSTAKA

### *Affective Events Theory*

*Affective events theory* (AET) yang dikemukakan oleh Weiss dan Cropanzano (1996) menjelaskan bahwa berbagai peristiwa di lingkungan kerja memunculkan reaksi emosional positif maupun negatif yang memengaruhi sikap dan perilaku karyawan (Wagoner, 2021). Emosi yang muncul dari pengalaman kerja tersebut berdampak pada kepuasan, motivasi, serta keputusan untuk bertahan atau meninggalkan pekerjaan. Menurut penelitian Ramadhani *et al.* (2022), menambahkan bahwa peristiwa positif, seperti penghargaan atas kinerja, mendorong perilaku OCB, sedangkan peristiwa negatif seperti *job insecurity* dan *role overload* dapat memunculkan emosi negatif yang menurunkan kecenderungan karyawan untuk berperilaku altruistik.

### *Turnover Intention*

Menurut Dinata & Suhana (2023), *turnover intention* merupakan keinginan karyawan untuk mengakhiri hubungan kerja dengan organisasi atas dasar keputusan pribadi. Sejalan dengan hal tersebut, Khomaryah *et al.* (2020) menyebutkan bahwa *turnover intention* mencerminkan kecenderungan individu untuk berpindah atau meninggalkan pekerjaannya, yang pada praktiknya sering kali sulit dicegah. Keinginan tersebut muncul dari dorongan internal seseorang untuk meninggalkan pekerjaannya karena berbagai pertimbangan pribadi maupun profesional. Menurut Wulandari (2022), menegaskan bahwa intensi untuk mengundurkan diri dapat semakin kuat apabila karyawan yang bersangkutan memiliki pengalaman, keterampilan, atau posisi strategis yang berperan penting dalam keberlangsungan organisasi, sebab kepergian mereka berpotensi menurunkan stabilitas dan kinerja perusahaan.

### *Organizational Citizenship Behavior*

*Organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan perilaku individu dalam organisasi yang dilakukan secara sukarela tanpa mengharapkan imbalan dari sistem penghargaan formal, namun memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan efisiensi organisasi (Fauziridwan *et al.*, 2023). Menurut Mahayasa & Suartina (2019), menyatakan bahwa OCB tidak termasuk dalam kewajiban formal, tetapi mampu memperkuat efektivitas pelaksanaan fungsi organisasi. Sementara itu, Andriani (2020) menjelaskan bahwa OCB muncul dari kesukarelaan karyawan untuk membantu rekan kerja maupun mendukung keberhasilan organisasi, baik melalui perilaku yang berorientasi pada individu maupun yang berorientasi pada organisasi. Dengan demikian, OCB dapat dipahami sebagai bentuk perilaku positif yang dilakukan secara sukarela dan berperan penting dalam meningkatkan efektivitas serta pencapaian tujuan organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Madyoningrum & Azizah (2022), menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga mendukung teori bahwa perilaku individu di tempat kerja, seperti OCB, dapat memengaruhi niat karyawan untuk bertahan atau meninggalkan pekerjaannya.

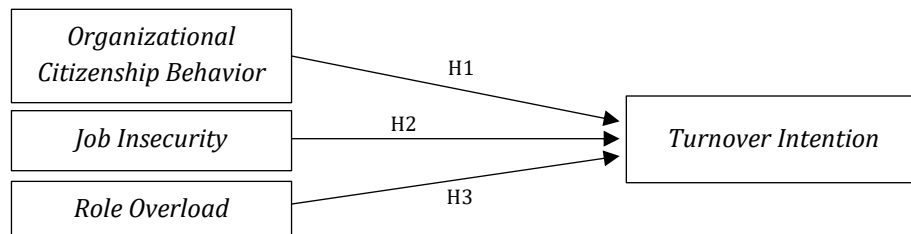
### *Job Insecurity*

*Job insecurity* atau ketidakamanan dalam pekerjaan adalah keadaan seseorang yang merasakan pekerjaannya tidak aman serta merasa takut bahwasanya pekerjaannya bisa

berakhir kapan saja. Menurut Prana & Yandri (2024), *job insecurity* merujuk pada perasaan tertekan yang dialami seorang karyawan terkait ketidakcocokan antara harapan dan keinginan mereka dengan masa depan pekerjaan mereka di perusahaan tersebut. Selain itu, ketidakamanan kerja juga dapat dipahami sebagai rasa khawatir maupun tidak yakin terhadap masa depan pekerjaan seseorang, sebab adanya banyak jenis pekerjaan yang bersifat sementara atau tidak pasti (Kurniasari, 2020).

### **Role Overload**

Menurut Haholongan *et al.* (2020), *role overload* merupakan kondisi ketika jumlah pekerjaan yang diterima individu melebihi kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas tersebut secara optimal. Ketidakseimbangan antara beban kerja dan kapasitas individu dapat menimbulkan tekanan psikologis yang berujung pada stres emosional, sehingga kondisi tersebut dikenal sebagai *role overload*. Secara sederhana, beban kerja dapat dipahami sebagai selisih antara kemampuan karyawan dan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan. Ketika kemampuan karyawan lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, individu cenderung merasa jenuh. Sebaliknya, apabila kemampuan karyawan lebih rendah dari beban tugas yang diberikan, maka kelelahan fisik maupun mental akan lebih mudah terjadi (Prana & Yandri, 2024).



**Gambar 1.** Kerangka Penelitian

### **Hipotesis Penelitian**

H1: *Organizational Citizenship Behavior* berdampak positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*

H2: *Job Insecurity* Berdampak Positif terhadap *Turnover Intention*

H3: *Role Overload* Berdampak Positif terhadap *Turnover Intention*

### **METODE PENELITIAN**

Populasi dalam penelitian ini adalah 2.367,49 jiwa dari Generasi Z di Provinsi Lampung. Menurut (Sugiyono, 2019:126), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek dengan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari. Sampel diambil menggunakan rumus Slovin (Sugiyono, 2019:13), dengan tingkat kesalahan 10%, sehingga diperoleh 99,94 responden, namun tidak menutup kemungkinan untuk menambah jumlah responden. Hal ini dilakukan sebagai bentuk antisipasi agar data yang diperoleh dapat dianalisis secara optimal. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling atau sampel dengan kriteria khusus (Sugiyono, 2018:138). Pemilihan Generasi Z didasarkan pada kemampuan multitasking serta adaptivitas tinggi terhadap teknologi, yang relevan dengan tujuan penelitian.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini dengan cara penyebaran kuesioner melalui *Google Forms* yang disebarakan melalui media sosial, yaitu menggunakan platform WhatsApp, TikTok serta Instagram. Pertanyaan pada kuesioner ini dapat dijawab apabila responden memenuhi kriteria, yaitu karyawan dengan masa kerja minimal 6 bulan yang berusia 18-28 tahun serta berdomisili di Provinsi Lampung. Skala Likert 5 poin, yang

digunakan untuk mengukur sikap dan persepsi responden terhadap setiap pernyataan dalam penelitian ini.

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan *partial least square* (PLS) melalui perangkat lunak SmartPLS 4 untuk menguji hubungan antarvariabel laten serta menilai validitas dan reliabilitas instrumen. Metode ini dipilih karena tidak memerlukan asumsi distribusi normal dan dapat digunakan pada sampel kecil (Hussein, 2015). Analisis dilakukan melalui dua tahap, yaitu *outer model* dan *inner model*. *Outer model* digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas konstruk melalui *loading factor* ( $> 0.700$ ), *composite reliability*, dan *Cronbach's Alpha* ( $> 0.700$ ). Sementara itu, *inner model* digunakan untuk menilai hubungan antarvariabel laten berdasarkan nilai *R-square*, *Q-square*, dan *t-statistic*, yang menunjukkan kekuatan serta kemampuan prediktif model. Pengujian hipotesis dilakukan dengan metode *bootstrapping*, hipotesis diterima jika nilai *t-statistic*  $> 1.660$  atau *p-value*  $< 0.050$  pada tingkat signifikansi 5%.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Jenis kelamin – Laki-Laki	33	33
Jenis kelamin – Perempuan	64	64
Usia 18-22	40	40
Usia 23-25	51	51
Usia 26-28	9	9
Pendidikan terakhir – SMP	6	6
Pendidikan terakhir – SMA/SMK/SMEA/STM	62	62
Pendidikan terakhir – D3	2	2
Pendidikan terakhir – S1	29	29
Jenis pekerjaan – karyawan swasta	1	1
Jenis pekerjaan – PNS	64	64
Jenis pekerjaan – teknisi	5	5
Jenis pekerjaan – wirausaha	2	2
Jenis pekerjaan – <i>freelance</i>	10	10
Masa kerja – 6 bulan	19	19
Masa kerja – 1-3 tahun	36	36
Masa kerja – 4- 5 tahun	55	55
Masa kerja – >5 tahun	5	5
Domisili – Lampung Barat	4	4
Domisili – Tanggamus	1	1
Domisili – Lampung Selatan	3	3
Domisili – Lampung Timur	34	34
Domisili – Lampung Tengah	7	7
Domisili – Lampung Utara	7	7
Domisili – Tulang Bawang	5	5
Domisili – Pesawaran	2	2
Domisili – Pringsewu	4	4
Domisili – Mesuji	2	2
Domisili – Bandar Lampung	1	1
Domisili – Metro	30	30
	4	4

Karakteristik responden, mayoritas berjenis kelamin perempuan (64%), sedangkan laki-laki berjumlah 33%. Berdasarkan usia, responden terbanyak berada pada rentang 23–25 tahun (51%), diikuti oleh usia 18–22 tahun (40%), dan 26–28 tahun (9%). Dari segi pendidikan terakhir, sebagian besar responden merupakan lulusan SMA/SMK (62%), disusul oleh S1

(29%), SMP (6%), D3 (2%), dan lainnya (1%). Dilihat dari jenis pekerjaan, responden yang bekerja sebagai karyawan swasta mendominasi (64%), kemudian *freelance* (19%), wirausaha (10%), PNS (5%), dan teknisi (2%). Berdasarkan masa kerja, responden dengan pengalaman 1–3 tahun mencapai 55%, diikuti oleh 6 bulan (36%), 4–5 tahun (5%), dan lebih dari 5 tahun (4%). Berdasarkan domisili, responden tersebar di berbagai kabupaten/kota di Provinsi Lampung, dengan jumlah terbanyak berasal dari Lampung Selatan (34%), diikuti oleh Bandar Lampung (30%), Lampung Tengah (7%), Lampung Timur (7%), serta beberapa wilayah lain seperti Lampung Barat, Tanggamus, Lampung Utara, Tulang Bawang, Pesawaran, Pringsewu, Mesuji, dan Metro dengan persentase lebih kecil.

### Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

#### Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini terdiri atas *convergent validity* dan *discriminant validity*. *Convergent validity* digunakan untuk menilai sejauh mana indikator mampu merefleksikan konstruk yang diukur melalui nilai *loading factor*, dengan kriteria ideal di atas 0,700, meskipun nilai antara 0,500–0,600 masih dapat diterima (Amelia *et al.*, 2022). Pengujian validitas konvergen diolah menggunakan *software* SmartPls versi 4. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai pada table 2 berikut ini:

**Tabel 2.** Hasil Uji Validitas

Indikator	IT	JI	OCB	RO	Keterangan
IT 1	0.857				Valid
IT 2	0.853				Valid
IT 3	0.853				Valid
IT 4	0.877				Valid
IT 5	0.849				Valid
JI 1		0.641			Valid
JI 2		0.715			Valid
JI 3		0.781			Valid
JI 4		0.817			Valid
JI 5		0.822			Valid
JI 6		0.836			Valid
JI 7		0.607			Valid
JI 8		0.742			Valid
JI 9		0.782			Valid
JI 10		0.819			Valid
OCB 1			0.752		Valid
OCB 2			0.774		Valid
OCB 3			0.748		Valid
OCB 4			0.713		Valid
OCB 5			0.747		Valid
OCB 6			0.662		Valid
OCB 7			0.743		Valid
OCB 9			0.650		Valid
OCB 10			0.662		Valid
OCB 11			0.766		Valid
OCB 12			0.637		Valid
OCB 13			0.768		Valid
RO 1				0.795	Valid
RO 2				0.886	Valid
RO 3				0.888	Valid
RO 4				0.661	Valid
RO 5				0.835	Valid

Nilai *loading factor* telah melalui proses *re-estimate*, karena terdapat satu item pada variabel OCB (OCB8) memiliki nilai di bawah 0,400 sehingga harus dihapus dari model (Hussein, 2015).

Setelah item tersebut dihapus dan data diolah kembali, seluruh indikator menunjukkan nilai *loading factor* di atas 0,600, sehingga dinyatakan valid untuk digunakan dalam analisis selanjutnya.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dengan *composite reliability* berfungsi untuk mengukur konsistensi suatu konstruk, yang dapat diamati melalui nilai koefisien variabel laten. Penilaian reliabilitas ini umumnya menggunakan dua ukuran utama, yaitu *internal consistency* dan *Cronbach's Alpha*. Suatu konstruk dapat dikategorikan reliabel apabila nilai yang diperoleh > 0.700.

**Tabel 3.** Uji *Composite Reliability*

Variabel	<i>Composite Reliability (rho_c)</i>
OCB	0.928
<i>Job insecurity</i>	0.931
<i>Role overload</i>	0.909
Intensi <i>turnover</i>	0.933

Berdasarkan Tabel 3. nilai *composite reliability* untuk masing-masing konstruk yaitu OCB (0,928), *job insecurity* (0,931), *role overload* (0,909), dan *turnover intention* (0,933). Seluruh nilai tersebut berada > 0,700, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel memiliki reliabilitas tinggi dan layak digunakan dalam analisis.

**Tabel 4.** *Cronbach's Alpha*

Variabel	<i>Composite Reliability (rho_c)</i>
OCB	0.917
<i>Job insecurity</i>	0.917
<i>Role overload</i>	0.875
Intensi <i>turnover</i>	0.911

Hasil uji reliabilitas melalui *Cronbach's Alpha* menunjukkan nilai OCB (0.917), *job insecurity* (0.917), *role overload* (0.875), dan *turnover intention* (0.911). Seluruh nilai melebihi batas minimum 0.700, sehingga seluruh variabel dinyatakan reliabel. Hal ini menandakan bahwa indikator-indikator yang digunakan mampu mengukur konstruk secara konsisten, akurat, dan dapat dipercaya untuk analisis selanjutnya.

### Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian model struktural atau *inner model* dilakukan untuk menilai hubungan antar konstruk, tingkat signifikansi, serta nilai *R-Square* dari model penelitian. Nilai *R-Square* yang diperoleh dalam penelitian ini disajikan pada tabel berikut.

**Tabel 5.** Nilai *R-Square*

Variable	<i>R-Square</i>	<i>R-Square adjusted</i>
Intensi <i>Turnover</i>	0.605	0.592

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 5. nilai *R-Square* untuk variabel intensi *turnover* sebesar 0,605, yang berarti ketiga variabel independen OCB, *job insecurity*, dan *role overload* mampu menjelaskan 60,5% variasi pada intensi *turnover*. Sementara itu, 39,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Evaluasi *inner model* juga dapat dilakukan melalui uji-t dengan taraf signifikansi 5% ( $\alpha = 0.050$ ) menggunakan teknik *bootstrapping* pada SmartPLS. Hasil dinyatakan signifikan jika *t-statistic* > 1.660, sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Sebaliknya, jika *t-statistic* < 1.660, maka hipotesis tidak terbukti. Nilai koefisien jalur (*path coefficient*) dan *t-statistic* yang menunjukkan hubungan antar variabel disajikan pada Tabel 6.

Dampak *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap intensi *turnover* memiliki nilai *p-value* 0.556 ( $> 0.050$ ) serta *t-statistic* senilai 0.589 ( $< 1.660$ ). Hal ini mengindikasikan bahwasanya OCB tidak berdampak secara signifikan terhadap intensi *turnover*. Dampak *job insecurity* terhadap intensi *turnover* memperlihatkan nilai *p-value* 0.000 ( $< 0.050$ ) serta nilai *t-statistic* 5.075 ( $> 1.660$ ). Hal ini menegaskan bahwasanya *job insecurity* berdampak secara signifikan dengan intensi *turnover*. Dampak antara *role overload* terhadap intensi *turnover* memiliki nilai *p-value* 0.001 ( $< 0.050$ ) serta *t-statistic* senilai 3.339 ( $> 1.660$ ). Hasil tersebut memperlihatkan bahwasanya *role overload* mempunyai dampak secara signifikan dengan intensi *turnover*.

Tabel 6. Nilai T-Statistik

Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
OCB → Intensi Turnover	-0.057	-0.060	0.096	0.589	0.556
Job Insecurity → Intensi Turnover	0.484	0.486	0.095	5.075	0.000
Role Overload → Intensi Turnover	0.341	0.330	0.102	3.339	0.001

### Uji Hipotesis

Penelitian ini menguji tiga hipotesis, dan hasil analisis menunjukkan bahwa dua hipotesis terbukti secara signifikan. Rincian hasil pengujian hipotesis disajikan pada tabel 7:

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	T-Statistic	T-Tabel	Hasil Pengujian
OCB → Intensi Turnover	0.589	1.660	Ditolak
Job Insecurity → Intensi Turnover	5.075	1.660	Diterima
Role Overload → Intensi Turnover	3.339	1.660	Diterima

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa OCB tidak berdampak secara signifikan terhadap *turnover intention* ( $t = 0.589 < t\text{-tabel } 1.660$ ), sehingga hipotesis H1 ditolak. Hasil uji hipotesis 2 menunjukkan bahwa *job insecurity* berdampak secara signifikan terhadap *turnover intention* ( $t = 5.075 > t\text{-tabel } 1.660$ ), sehingga hipotesis H2 diterima. Hasil pengujian hipotesis 3 menunjukkan bahwa *role overload* berdampak secara signifikan terhadap intensi *turnover* ( $t = 3.339 > t\text{-tabel } 1.660$ ), sehingga hipotesis H3 diterima.

### PEMBAHASAN

Perilaku sukarela karyawan belum tentu menekan keinginan berpindah jika organisasi tidak menyediakan sistem yang mendukung. Hal ini sejalan dengan pandangan (Aini *et al.*, 2023), bahwa budaya organisasi yang positif mampu meningkatkan kinerja dan keterikatan karyawan, sehingga perilaku seperti OCB hanya akan efektif menurunkan intensi *turnover* ketika ditopang oleh budaya kerja yang sehat dan penghargaan yang layak. Temuan ini juga sejalan dengan studi sebelumnya yang menyatakan OCB dapat menurunkan *turnover intention* melalui peningkatan korelasi antar karyawan dan suasana kerja yang harmonis (Fakhri *et al.*, 2021), namun berbeda dengan studi lain yang menunjukkan OCB dapat meningkatkan intensi keluar apabila tidak diimbangi manajemen yang adil dan penghargaan layak (Lakoy *et al.*, 2023). Fenomena ini menegaskan bahwa meskipun tren *the great resignation* tidak sepenuhnya berlaku pada Generasi Z dengan OCB tinggi, peningkatan perilaku OCB tetap dapat menjadi strategi penting bagi manajemen untuk menekan potensi *turnover* di kalangan karyawan Generasi Z.

Tingginya tingkat *job insecurity* pada karyawan Generasi Z di Provinsi Lampung berdampak signifikan terhadap intensi *turnover*. Semakin besar rasa ketidakamanan kerja yang dirasakan, semakin tinggi kecenderungan mereka untuk meninggalkan organisasi. Temuan ini sejalan dengan studi Yuliani *et al.* (2021), yang menunjukkan bahwa ketidakpastian pekerjaan

memicu perilaku mencari pekerjaan baru, serta (Syamsul *et al.*, 2022), yang menegaskan bahwa rasa tidak aman mendorong karyawan untuk mempertimbangkan peluang di tempat lain. Fenomena ini juga tercermin pada kondisi pasca-pandemi, di mana langkah-langkah efisiensi perusahaan seperti pengurangan tenaga kerja dan kontrak jangka pendek meningkatkan kekhawatiran akan keberlanjutan karier.

*Role overload* merupakan kondisi seorang karyawan merasa bahwa beban kerja melebihi kapasitas fisik, psikologis, maupun waktu yang tersedia. Pada Generasi Z, hal ini menjadi semakin relevan mengingat karakteristik mereka yang menghargai keseimbangan kerja-hidup, menolak sistem kerja kaku, dan memiliki toleransi rendah terhadap tekanan berkelanjutan. Tekanan berlebih, seperti tuntutan menyelesaikan banyak pekerjaan dalam waktu terbatas atau target yang tidak realistis, memicu stres berkepanjangan, menurunkan produktivitas, dan meningkatkan niat untuk meninggalkan organisasi. Perspektif *affective events theory* (AET) menjelaskan bahwa *role overload* termasuk peristiwa afektif negatif yang memicu emosi seperti frustrasi, cemas, marah, dan merasa tidak berdaya, yang kemudian memengaruhi sikap dan perilaku karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *role overload* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada Generasi Z. Temuan ini sejalan dengan studi sebelumnya (Hamdani & Ng, 2019), yang menyatakan bahwa tekanan peran yang berlebihan meningkatkan niat karyawan untuk keluar, terutama di organisasi yang tidak adaptif terhadap kebutuhan generasi muda. Di Provinsi Lampung, kondisi ini diperparah oleh keterbatasan tenaga kerja terampil, sehingga beban kerja sering tidak merata, membuat Generasi Z lebih rentan terhadap stres. Oleh karena itu, manajemen perlu mengelola beban kerja secara efektif melalui pembagian tugas proporsional, pelatihan manajemen waktu, dan penyesuaian target sesuai kapasitas karyawan, guna mengurangi tekanan *role overload* dan menekan *turnover intention*.

## PENUTUP

### Kesimpulan

*Organizational citizenship behavior* (OCB) tidak berdampak secara signifikan terhadap intensi *turnover* karyawan Generasi Z di Provinsi Lampung. *Job insecurity* berdampak positif serta signifikan terhadap intensi *turnover* karyawan Generasi Z di Provinsi Lampung. *Role overload* juga berdampak positif serta signifikan terhadap intensi *turnover* karyawan Generasi Z di Provinsi Lampung.

### Keterbatasan Penelitian

Studi ini hanya melibatkan 100 responden dari populasi Generasi Z di Provinsi Lampung. Jumlah ini masih relatif kecil dibandingkan total populasi yang mencapai lebih dari dua juta jiwa, dengan demikian tidak seluruh kabupaten/kota di Lampung terwakili dengan cara seimbang. Studi ini mempunyai hasil bahwasanya variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) tidak mempunyai dampak terhadap intensi *turnover*, hasil ini memperlihatkan tidak adanya kontribusi maupun keterkaitan antar variabel.

### Saran

Bagi organisasi di Provinsi Lampung, disarankan untuk membangun lingkungan kerja yang kondusif bagi Generasi Z dengan cara meningkatkan keterlibatan karyawan, memberikan kejelasan mengenai jenjang karier, serta menyesuaikan beban kerja agar tidak melebihi kapasitas. Hal ini penting guna menjaga stabilitas tenaga kerja dan mencegah tingginya niat untuk berpindah pekerjaan. Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan dapat memperluas lokasi serta populasi. Selanjutnya, menambahkan variabel penelitian atau dapat menggunakan variabel mediasi seperti stres kerja atau kepuasan kerja.

## Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Al-Madani atas segala dukungan dan fasilitas yang diberikan selama proses penelitian ini berlangsung. Terima kasih juga penulis sampaikan kepada dosen pembimbing atas bimbingan, arahan, serta masukan yang sangat berharga. Ucapan terima kasih ditujukan pula kepada seluruh responden yang telah bersedia meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penelitian ini, serta kepada rekan-rekan dan semua pihak yang telah membantu, baik secara langsung maupun tidak langsung, sehingga penelitian dan penyusunan artikel ini dapat terselesaikan dengan baik.

## REFERENSI

- Aini, N., Shafitranata, S., Madyoningrum, A. W., & Octavia, R. (2023). Pengaruh Reward, Punishment, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Mitra PT Hannas Fantastic Tour. *Reviu Akuntansi, Manajemen, Dan Bisnis*, 3(2), 151–160. <https://doi.org/10.35912/rambis.v3i2.2680>
- Amelia, M., Adriani, Z., & Indrawijaya, S. (2022). *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia(SDM) Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Dalam Mattaher Jambi*.
- Andriani, R. (2020). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior, Komitmen Organisasi, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Kuala Mina Persada. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(1), 34–39. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i1.7470>
- Annur, C. M. (2023). *Ini Faktor yang Membuat Gen Z Resign dari Tempat Kerja*. Databoks.Katadata.Co.Id. <https://databoks.katadata.co.id/ketenagakerjaan/statistik/b3f1ebd2ecb9163/ini-faktor-yang-membuat-gen-z-resign-dari-tempat-kerja?utm>
- Dinata, A. P., & Suhana, S. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Job Insecurity Terhadap Turnover Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 5(1), 722–731. <https://doi.org/10.31539/jomb.v5i1.5500>
- Fakhri, R. M. ikmal, Sudiro, A., & Suryadi, N. (2021). The Effect of Job Stress and Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Employee Turnover Intention with the Mediation of Employee Engagement. *International Journal of Latest Research in Humanities and Social Science (IJLRHSS)*, 04(02), 133–137. [www.ijlrhss.com](http://www.ijlrhss.com)
- Fauziridwan, M., Adawiyah, wiwiek rabiatal, & Ahmad, abdul aziz. (2023). Pengaruh Employee Engagement dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Serta Dampaknya terhadap Turnover Intention. *Encyclopedia of Human Resource Management, Second Edition*, 94–1–95. <https://doi.org/10.1177/0258042x1103700104>
- Haholongan, R., Kusdinar, D., & Romayanti, I. (2020). *Pengaruh role conflict, role overload, terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerjasebagai variabel moderating (Studi kasus PT. Sinar Totalindo)*. 021. <http://repository.stei.ac.id/4303/>
- Hamdani, R. T., & Ng, S. (2019). Pengembangan Model Role Stressor Dalam Memprediksi Turnover Intention Pada Kantor Akuntan Publik Di Indonesia. *Ajar*, 2(02), 65–95. <https://doi.org/10.35129/ajar.v2i02.82>
- Heryanda, K. K. (2019). The Effect of Job Insecurity on Turnover Intention Through Work Satisfaction in Employees of Pt Telkom Access Singaraja. *International Journal of Social Science and Business*, 3(3), 198. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v3i3.20997>
- Hussein, A. S. (2015). Penelitian Bisnis dan Manajemen Menggunakan Partial Least Squares dengan SmartPLS 3.0. *Universitas Brawijaya*, 1, 1–19. <https://doi.org/10.1023/A:1023202519395>
- Khomaryah, E., Pawenang, S., & Hadi, S. (2020). Turnover Intention Pt. Efrata Retailindo Ditinjau Dari Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 3(1), 2655–3813.
- Kurniasari, E. M. (2020). Pengaruh Job Insecurity, Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Jne Jember. *Digital Repository Universitas Jember*, 1–83.
- Lakoy, R. W., Dotulong, L. O. H., & Tampenawas, J. L. A. (2023). Pengaruh Organizational Citizenship

- Behavior (Ocb), Kesejahteraan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Dreams Organizer Di Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(1), 1137–1148. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i1.47258>
- Madyoningrum, A. W., & Azizah, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekombis: Ekonomi, Bisnis & Manajemen*, 12(2), 329–337. <https://doi.org/https://doi.org/10.61132/jumabedi.v2i3.784>
- Mahayasa, I. G. A., & Suartina, I. W. (2019). Peran organizational citizenship behavior (OCB) dalam peningkatan pencapaian tujuan organisasi: Sebuah kajian literatur. *JUIMA: Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2).
- Nasir, M., Syahnur, M. H., & Hasan, M. (2022). Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus : PT. BANK SYARIAH INDONESIA, Tbk KC MAKASSAR 2). *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 9(1), 16–29. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v9i1.37470>
- Prana, K., & Yandri, P. (2024). *Pengaruh Job Insecurity , Role Overload Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Gen-Z Di Pt Harapan J Aya Lestarindo Pendahuluan Sumber Daya Manusia Merupakan Landasan Keberhasilan Perusahaan . Untuk Membangun Sumber Daya Manusia Yang Efektif*. 5, 94–103.
- Ramadhani, A. H., Perizade, B., & Putri, Y. H. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Batam. *Jembatan : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 19(2), 213–222. <https://doi.org/10.29259/jmbt.v19i2.17825>
- Redafanza, F., Ahluwalia, L., & Devita Putri, A. (2023). Job Insecurity and Role Overload. *SMART: Strategy of Management and Accounting through Research and Technology*, 2(2), 11–22.
- Safitri, deisa ayu. (2022). *Pengaruh Role Overload, Human Relations, Dan Conflict Terhadap Employee Performance Dalam Perspektif Etika Bisnis Islam ( Studi Pada Karyawan Alfamart Di Kelurahan Kalianda)*. 9, 356–363.
- Santama, A. B. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Ocb (Organization Citizenship Behaviour) Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi ( Studi Pada Pt Trimitra Sakti Lamongan ). *Eprints.Ahmaddahlan*, 15018, 1–23.
- Sari, I. N. (2022). *Survei: 77% Tenaga Kerja Profesional Indonesia Pertimbangkan Resign*. Katadata.Co.Id.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D. *Bandung:Alfabeta.*, 3, 32–39.
- Syamsul, S., Pakaya, S., Musafir, M., & Karim, S. T. (2022). Pengaruh Job Insecurity dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Telkom Akses Gorontalo. *Journal of Technopreneurship on Economics and Business Review*, 4(1), 7–17. <https://doi.org/10.37195/jtebr.v4i1.89>
- Wagoner, H. P. Van. (2021). an Affective Events Theory Perspective on Mental Health in the Workplace. *Faculty of the Graduate School of the University of Colorado*.
- Wiguna, T. (2025). *Pengangguran Lampung 209 Ribu Orang, Begini Upaya Disnaker Sasar Gen Z*. Lampung.Idntimes.Com. <https://lampung.idntimes.com/news/lampung/pengangguran-lampung-209-ribu-orang-begini-upaya-disnaker-sasar-gen-z-00-5h6fh-xm5pz1?>
- Wulandari, F. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Issue February). <https://repository.penerbiteureka.com/media/publications/408616-manajemen-sumber-daya-manusia-tinjauan-k-676e9043.pdf>
- Yuliani, N. L. G., Sadiartha, A. N., & Sanjaya, P. K. A. (2021). Pengaruh Job Insecurity Dan Workplace Bullying Terhadap Turnover Intention Karyawan Seminyak Garden Hotel & Pool. *Widya Amrita*, 1(1), 179–194. <https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v1i1.1157>