

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusia (SDM), yang berperan sebagai elemen esensial dan juga sebagai faktor kunci keberhasilan organisasi. Setiap organisasi tentunya memiliki tantangan dalam mengelola SDM (Redafanza *et al.*, 2023). SDM perlu menjaga konsistensi produktivitas agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif. Hal tersebut dikarenakan tanpa adanya SDM suatu organisasi akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi.

Sebagaimana fakta yang ada di lapangan, telah diketahui bahwa setiap generasi mempunyai berbagai karakteristik perilaku yang berbeda ketika mereka bekerja, sehingga para manajemen organisasi dihimbau untuk mulai mengkaji terkait hal-hal yang perlu mereka ketahui akan perbedaan karakteristik tersebut agar tetap menjaga keseimbangan yang ada pada organisasi. Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Lampung mempublikasikan hasil sensus penduduk pada tahun 2025, yang mencatat bahwa populasi masyarakat di Provinsi Lampung mencapai 9.552,91 juta penduduk pada 2025. Data yang mendukung pernyataan tersebut disajikan dalam Tabel 1.1

Tabel 1.1 Populasi Penduduk Berlandaskan Kabupaten/Kota, 2025

No	Kabupaten/Kota	Total
1.	Lampung Tengah	1.541,43
2.	Bandar Lampung	1.226,21
3.	Lampung Timur	1.164,70
4.	Lampung Selatan	1.133,39
5.	Tanggamus	678,02
6.	Lampung Utara	665,76
7.	Pesawaran	506,26

No	Kabupaten/Kota	Total
8.	Waykanan	503,31
9.	Tulang Bawang	455,40
10.	Pringsewu	429,74
11.	Lampung Barat	319,30
12.	Tulang Bawang Barat	301,79
13.	Mesuji	245,21
14.	Metro	177,52
15.	Pesisir Barat	174, 86
	Total	9.552,91

Sumber : sensus.bps.go.id (2025)

Menurut Tabel 1.1, data dari BPS pada tahun 2025 menunjukkan jumlah populasi penduduk di wilayah Provinsi Lampung yang dikelompokkan berdasarkan kabupaten/kota. Jumlah penduduk Provinsi Lampung sebanyak 9.552,91 juta jiwa. Kabupaten Lampung Tengah memiliki jumlah penduduk tertinggi dengan jumlah penduduk mencapai 1.541,43 juta jiwa, diikuti oleh Bandar Lampung dengan jumlah 1.226,21 juta jiwa, Lampung Timur 1.164,70 juta jiwa, Lampung Selatan 1.133,39 juta jiwa dan Tanggamus 678,02 juta jiwa. Hal ini menunjukkan bahwa kelima daerah ini adalah pusat populasi yang signifikan di Lampung karena memiliki jumlah penduduk yang banyak dibandingkan dengan kabupaten lainnya.

Tabel 1. 2 Jumlah Penduduk berdasarkan Kelompok Umur serta Jenis Kelamin (jiwa), 2025

Kelompok Umur	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
0-4	406,40	389,97	796,36
5-9	396,26	377,58	772,83
10-14	397,33	380,05	777,38
15-19	376,92	354,67	731,59
20-24	373,95	353,62	727,57
25-29	381,50	365,23	746,73
30-34	377,28	362,32	739,60
35-39	372,39	359,33	731,72

Kelompok Umur	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
40-44	353,91	341,77	695,68
45-49	332,47	321,64	654,11
50-54	294,56	284,82	579,38
55-59	248,53	239,79	488,32
60-64	200,07	193,47	393,54
65-69	149,24	142,73	291,97
70-74	101,32	98,25	199,57
75+	96,35	100,21	196,56
Total	4.857,37	4.665,44	9.522,91

Sumber : Lampung.bps.go.id.(2025)

Tabel 1.2 menurut data dari BPS pada tahun 2025, menunjukkan pada tahun tersebut jumlah penduduk yang ada di wilayah Provinsi Lampung mencapai 9.552,91 juta jiwa. Jumlah penduduk Lampung tersebut terdiri atas 4.857,37 juta jiwa penduduk laki-laki dan 4.665,44 juta jiwa penduduk perempuan. Komposisi ini terbagi ke dalam berbagai kelompok umur, mencerminkan struktur penduduk yang relatif seimbang antara usia muda, produktif, dan lanjut usia.

Salah satu kelompok usia yang menjadi sorotan adalah Generasi Z, penduduk yang lahir dalam rentang tahun 1997 hingga 2012. Pada tahun 2025, generasi ini berada pada rentang usia 13 hingga 28 tahun, yang mencakup masa remaja hingga dewasa muda awal. Berdasarkan pembagian kelompok umur dalam data, Generasi Z mencakup sebagian dari kelompok umur 10-14 tahun, serta seluruh kelompok umur 15-19, 20-24, serta sebagian besar dari kelompok 25-29 tahun. Dengan menggunakan estimasi proporsional dari kelompok umur tersebut, jumlah penduduk Generasi Z di Provinsi Lampung diperkirakan mencapai sekitar 2.367,49 ribu jiwa. Dengan melihat jumlah penduduk Generasi Z yang cukup besar, dengan demikian generasi ini memegang peranan penting dalam mengoptimalkan perkembangan ekonomi di Provinsi Lampung.

Kehadiran Generasi Z di tempat kerja membawa tantangan baru bagi manajemen sumber daya manusia, terutama di tengah perubahan demografis yang

cepat serta kemajuan teknologi yang pesat (Ratna & Saputra, 2024). Menurut riset dari situs pencarian kerja *CareerBuilder* pada tahun 2021, rata-rata lamanya Gen Z bertahan di sebuah perusahaan yaitu dalam rentang waktu selama 2 tahun 3 bulan, lebih singkat dibandingkan dengan generasi sebelumnya, yaitu Milenial (2 tahun 9 bulan), Generasi X (5 tahun 2 bulan), serta Baby Boomer (8 tahun 3 bulan). Selain faktor kebutuhan pribadi, salah satu penyebab tingginya kecenderungan Gen Z untuk berpindah pekerjaan adalah adanya perasaan ketidakpastian terhadap pekerjaan yang dijalani.

Fenomena “*the great resignation*” juga terjadi di kalangan pekerja Generasi Z. Studi Lever tahun 2022 menunjukkan bahwasanya meskipun Generasi Z relatif baru di dunia kerja, 65% karyawan dari generasi ini pernah mempertimbangkan untuk keluar dari pekerjaan mereka. Selain itu, survei JakPat tahun 2022 (Annur, 2023), mengidentifikasi beberapa faktor yang dapat mengoptimalkan keputusan Generasi Z dalam mengundurkan diri. Hasil survei menunjukkan bahwa alasan utama karyawan Generasi Z memilih untuk meninggalkan pekerjaan adalah ketidakcocokan antara gaji dan beban kerja atau deskripsi pekerjaan, yang dialami oleh 64,9% responden. Selain itu, jadwal kerja yang tidak teratur serta ekspektasi beban kerja yang melebihi kapasitas, dan berbagai faktor lain juga turut menjadi memicu keinginan Generasi Z untuk mengundurkan diri dari pekerjaan mereka (Sari, 2022).

Generasi Z di Provinsi Lampung menghadapi tantangan serius di dunia kerja, termasuk tingginya angka pengangguran serta masalah ketidaksesuaian antara keterampilan serta lapangan kerja. Menurut data BPS Lampung, pengangguran tercatat mencapai 4,19% (sekitar 209.161 jiwa) per Agustus 2024, dengan dominasi Gen Z di beberapa Kabupaten meliputi Lampung Barat (Wiguna, 2025). Selain itu, Gen Z turut masuk dalam kategori NEET (*Not in Employment, Education, or Training*), yang menunjukkan rendahnya keterlibatan mereka dalam aktivitas produktif (Halilingga, 2024). penelitian yang dilakukan oleh (Setiyo & Saputra, 2025), mengungkap stres akibat beban kerja tinggi dan

tekanan *work-life balance* yang belum memadai, yang turut memicu meningkatnya *turnover intention* karyawan Generasi Z.

Tingkat niat untuk pindah kerja yang tinggi di kalangan generasi muda merupakan permasalahan yang serius, karena dapat mengancam stabilitas dan produktivitas organisasi (Ratna & Saputra, 2024). Fenomena serupa juga terlihat di Provinsi Lampung yang tengah mengalami perkembangan pesat, sehingga membutuhkan perhatian lebih, terutama terkait pengaruh OCB, ketidakpastian pekerjaan, dan beban peran berlebihan terhadap niat karyawan Generasi Z untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Di Provinsi Lampung sendiri, penelitian (Redafanza *et al.*, 2023), membuktikan bahwa *job insecurity* dan *role overload* signifikan memengaruhi keinginan Generasi Z untuk keluar dari pekerjaannya. Kondisi ini menjadi tantangan serius bagi organisasi yang ada di Lampung dalam mengelola sumber daya manusia, terutama dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perilaku positif seperti perilaku OCB, guna mengurangi tingkat niat pindah kerja yang tinggi di kalangan karyawan muda.

Setiap organisasi tentunya terdapat karyawan yang berhenti dari pekerjaan mereka dari waktu ke waktu. Pemberhentian karyawan atau keinginan karyawan untuk berpindah disebut dengan *turnover*. Persentase tenaga kerja yang berhenti pada periode waktu tertentu disebut *turnover intention*. Fenomena *turnover intention* yang ada pada suatu organisasi memang bukanlah sesuatu yang bisa dihindari, karena hal tersebut menyangkut dengan keinginan karyawan itu sendiri (Saputri & Husna, 2022). Menurut penelitian (Sugiharti & Sari, 2018) menunjukkan bahwa kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*, yang menegaskan bahwa faktor psikologis dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap niat karyawan untuk keluar dari sebuah organisasi.

Ketika angka dari *turnover intention* menjadi meningkat, itu bisa dikarenakan adanya karyawan pada organisasi yang tidak berpengalaman dan tidak terlatih, yang mengakibatkan inefisiensi dan kesulitan dalam mencapai tujuan organisasi (Setianto *et al.*, 2022). Robbins berpendapat bahwa *turnover*

dapat memiliki hasil yang menguntungkan jika pengganti yang lebih baik dapat ditemukan untuk menggantikan karyawan yang berkinerja buruk. Namun, orang yang berkinerja baik mungkin juga berhenti karena sering kali orang terbaik adalah mereka yang paling menarik bagi organisasi lain (Harvida & Wijaya, 2020).

Organizational citizenship behavior (OCB) merupakan salah satu faktor yang memengaruhi munculnya *turnover intention*. OCB merupakan perilaku sukarela dari karyawan yang mana tidak menjadi kewajiban formal, namun dilakukan untuk membantu rekan kerja sehingga berdampak positif terhadap efektivitas organisasi (Santama, 2021). Lebih lanjut, OCB adalah perilaku diskresioner individu yang tidak dengan langsung diakui maupun diberi penghargaan melalui sistem *reward* formal, tetapi dengan cara keseluruhan berkontribusi pada peningkatan fungsi organisasi. Dengan demikian, OCB bukanlah bagian dari deskripsi pekerjaan ataupun kontrak kerja, melainkan bentuk perilaku sosial yang dilakukan secara sukarela oleh karyawan kepada rekan maupun organisasi. Apabila perilaku tersebut tidak dilakukan, karyawan tidak akan dikenakan sanksi (Fauziridwan *et al.*, 2023).

Ketika perilaku OCB karyawan lebih dominan, tingkat stres kerja akan menurun sehingga mengurangi kemungkinan mereka untuk meninggalkan organisasi. OCB terbukti memengaruhi *turnover intention*, karena individu yang menunjukkan OCB umumnya merasa lebih nyaman, aman, serta menunjukkan produktivitas tinggi, sehingga intensi berpindah kerja relatif kecil (Fauziridwan *et al.*, 2023). Sebuah organisasi dapat dikatakan berjalan efektif apabila karyawannya mempunyai kepuasan kerja yang tinggi serta niat untuk melakukan *resign* rendah. Tingginya OCB pada karyawan cenderung menekan niat untuk keluar, sedangkan rendahnya OCB justru mengoptimalkan kemungkinan karyawan meninggalkan organisasi (Nasir *et al.*, 2022). Menurut (Puspitasari, 2015), terdapat korelasi negatif yang signifikan antara OCB dengan tingkat intensi *turnover* pada karyawan. Di sisi lain, hasil penelitian (Lakoy *et al.*, 2023),

menunjukkan adanya dampak positif serta signifikan dari OCB terhadap intensi *turnover* pada kalangan karyawan Dreams Organizer di Manado.

Ketidakpastian pekerjaan atau *job insecurity* adalah faktor lain yang dapat memengaruhi niat untuk pindah kerja selain OCB (Irawati, 2021). Ketidakpastian pekerjaan menggambarkan perasaan cemas dan ancaman yang dirasakan oleh pekerja terkait kelangsungan pekerjaan mereka (Heryanda, 2019). Berdasarkan hasil penelitian (Syamsul *et al.*, 2022), ketidakamanan pekerjaan berdampak positif dan signifikan pada keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan pada PT Gorontalo Access Telkom.

Menurut (Sandi, 2014), mengungkapkan bahwa salah satu penyebab niat karyawan untuk pindah kerja adalah adanya pemikiran disfungsional atau pola pikir yang tidak sehat yang berdampak negatif. Kondisi ini biasanya dipicu oleh konflik, rasa ketidakpuasan, maupun ketidaknyamanan dengan kondisi lingkungan kerja, yang kerja, yang pada akhirnya menyebabkan rasa tidak aman dalam pekerjaan. Seseorang dapat mengalami berbagai efek negatif dari ketidakamanan kerja, baik dari perspektif psikologis maupun non-psikologis. Dari perspektif psikologis, dampaknya termasuk penurunan kepuasan kerja, penurunan kreativitas, munculnya perasaan sedih atau bersalah, serta rasa cemas dan marah (Azis, 2017).

Faktor lainnya yang memengaruhi *turnover intention* selain OCB dan *job insecurity* adalah kelebihan peran atau *role overload*. Kelebihan peran terjadi ketika seorang karyawan dihadapkan pada beban kerja yang sangat berlebih, yang akan mengharuskan karyawan dalam menyelesaikan banyak tugas dengan waktu yang sangat terbatas. Konsep *role overload* menggambarkan seberapa banyak tuntutan yang harus dipenuhi dalam peran yang dijalani seseorang. Selain itu, jika seseorang diberikan terlalu banyak tugas dalam waktu yang singkat, atau jika pekerjaan tersebut terlalu sulit dan melebihi kapasitasnya, hal ini dapat menyebabkan kelelahan baik secara fisik maupun mental (Safitri, 2022). Hal tersebut juga dapat menyebabkan karyawan mengalami stress kerja, sehingga karyawan berfikir untuk meninggalkan pekerjaannya.

Banyak penelitian yang mengkaji mengenai OCB, *job insecurity*, dan *role overload* secara terpisah, seperti pada penelitian (Redafanza *et al.*, 2023), yang membahas dampak ketidakpastian pekerjaan dan beban peran terhadap niat untuk pindah kerja. Penelitian lain (Andriani, 2020), yang membahas terkait pengaruh OCB terhadap *turnover intention*. Tetapi masih sedikit yang mengkaji terkait interaksi antara ketiga variabel ini dan dampaknya terhadap *turnover intention*. Penelitian ini akan memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana ketiga variabel tersebut saling berinteraksi dan memengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan organisasi. Sebagian besar penelitian yang ada lebih banyak berfokus pada suatu organisasi tertentu atau karyawan dari generasi sebelumnya, seperti Generasi X dan Y. Generasi Z, yang baru saja memasuki dunia kerja, memiliki perbedaan karakteristik, nilai, dan ekspektasi. Maka, penelitian ini akan mengisi kesenjangan tersebut dengan mengeksplorasi bagaimana OCB, ketidakpastian pekerjaan, dan beban peran memengaruhi niat *turnover*, terutama pada kalangan karyawan Generasi Z di Lampung.

Berdasarkan uraian latar belakang sebelumnya, penelitian ini akan difokuskan untuk menguji faktor-faktor yang memengaruhi niat berpindah kerja di kalangan Generasi Z yang berada di Provinsi Lampung. Generasi Z yang menjadi objek penelitian adalah Generasi Z yang telah memasuki dunia kerja, dengan berbagai tingkat pendidikan terakhir yang telah diselesaikan. Dengan demikian, judul penelitian yang akan diangkat oleh penulis adalah “DAMPAK ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB), JOB INSECURITY, DAN ROLE OVERLOAD TERHADAP INTENSI TURNOVER: STUDI PADA GENERASI Z DI PROVINSI LAMPUNG”.

1.2 Rumusan Masalah

Berikut adalah rumusan masalah penelitian berdasarkan latar belakang:

1. Apakah *organizational citizenship behavior* berdampak positif terhadap *turnover intention* karyawan Generasi Z di Provinsi Lampung?

2. Apakah *job insecurity* berdampak positif terhadap *turnover intention* karyawan Generasi Z di Provinsi Lampung?
3. Apakah *role overload* berdampak positif terhadap *turnover intention* karyawan Generasi Z di Provinsi Lampung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah sebelumnya, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Menguji dampak *organizational citizenship behavior* terhadap *turnover intention* karyawan Generasi Z di Provinsi Lampung
2. Menguji dampak *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan Generasi Z di Provinsi Lampung
3. Menguji dampak *role overload* terhadap *turnover intention* karyawan Generasi Z di Provinsi Lampung

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari studi ini antara lain dengan menerapkan teori peristiwa afektif bisa memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana emosi yang dapat dipicu oleh peristiwa yang terjadi di tempat kerja. seperti yang dihasilkan dari perilaku OCB, ketidakamanan kerja, serta kelebihan peran, yang semuanya dapat memberi dampak pada niat berpindah kerja di kalangan Generasi Z. Selain itu, hasil studi ini diharapkan dapat berfungsi sebagai referensi yang dapat memperkaya wawasan serta mendukung pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

- a) Bagi akademisi, temuan penelitian ini dapat menjadi dasar dalam merumuskan kebijakan dan praktik manajerial yang lebih efektif dalam

mengelola sumber daya manusia, sehingga dapat mengurangi *turnover intention* di kalangan karyawan, khususnya karyawan Generasi Z.

- b) Bagi perusahaan, hasil penelitian ini dapat menjadi rekomendasi praktis bagi manajer dan pemimpin organisasi dalam membuat kebijakan - kebijakan tentang cara meningkatkan OCB dan mengurangi *job insecurity* serta *role overload*, yang pada gilirannya dapat mengurangi *turnover intention*.
- c) Bagi peneliti, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan dan landasan bagi penelitian selanjutnya yang berkonsentrasi pada bidang manajemen sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan perilaku OCB, ketidakamanan kerja, kelebihan peran, dan niat berpindah kerja karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk membuat pembahasan penelitian lebih terorganisir dan mudah dipahami, skripsi dibagi menjadi lima bab.

BAB I PENDAHULUAN

Bab pertama menjelaskan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan prosedur penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas landasan teori yang relevan, temuan penelitian sebelumnya, tinjauan pustaka, pembuatan hipotesis, dan kerangka pemikiran penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas jenis penelitian, sumber data, populasi dan sampel, definisi operasional variabel, prosedur pengujian hipotesis, dan metode pengumpulan dan analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan hasil penelitian yang diperoleh melalui pengolahan data, disertai analisis dan pembahasan berdasarkan temuan penelitian.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab terakhir berisi simpulan penelitian, keterbatasan penelitian, serta saran yang dapat menjadi masukan bagi penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

Bagian ini memuat daftar referensi berupa buku, artikel ilmiah, hasil penelitian, maupun sumber lain yang dijadikan rujukan dalam penyusunan skripsi.