PENGARUH *WORKLOAD* DAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* MELALUI *WORK STRESS* PADA DOSEN GENERASI Z DI INDONESIA

KARYA AKHIR

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana

KARINA NADJWA AMARDI
NIM. B1021221234

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK

2026

PENGARUH *WORKLOAD* DAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* MELALUI *WORK STRESS* PADA DOSEN GENERASI Z DI INDONESIA

KARYA AKHIR

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana

KARINA NADJWA AMARDI
NIM. B1021221234

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK

2026

PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT

Nama	: Karina Nadjwa Amardi
NIM	: B1021221234
Jurusan	: Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Karya Akhir	: Pengaruh *Workload* dan *Work-life balance* terhadap *Organizational citizenship behavior* melalui *Work stress* pada Dosen Generasi Z Di Indonesia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Karya Akhir dengan judul tersebut di atas, secara keseluruhan adalah murni karya penulis sendiri dan bukan plagiat dari karya orang lain, kecuali bagian-bagian yang dirujuk sebagai sumber pustaka sesuai dengan panduan penulisan yang berlaku (lembar hasil pemeriksaan plagiat terlampir).

Apabila di dalamnya terbukti penulis melakukan plagiat, maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis yang dapat berakibat pada pembatalan Skripsi/Tesis/Disertasi dengan judul tersebut di atas.

Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Pontianak, 26 Agustus 2026



Karina Nadjwa Amardi

NIM. B1021221234

PERTANGGUNGJAWABAN KARYA AKHIR

Saya, yang bertandatangan di bawah ini:

Nama	: Karina Nadjwa amardi
NIM	: B1021221234
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia
Tanggal Ujian	: 14 Juli 2026

Judul Karya Akhir :
Pengaruh *Workload* dan *Work-life balance* terhadap *Organizational citizenship behavior* melalui *Work stress* pada Dosen Generasi Z Di Indonesia

Menyatakan bahwa Karya Akhir ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Pontianak, 26 Agustus 2026

Karina Nadjwa Amardi
NIM. B1021221234

LEMBAR YURIDIS

Pengaruh *Workload* dan *Work-Life Balance* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui *Work Stress* pada Dosen Generasi Z di Indonesia

Penanggung Jawab Yuridis

Karina Nadjwa Amardi
B1021221234

Jurusan : Manajemen
Program Studi : S1 Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Tgl Ujian Skripsi dan Komprehensif : 14 Juli 2026

Majelis Penguji

No.	Majelis Penguji	Nama/NIP	Tgl/bln/thn	TandaTangan
1	Pembimbing 1	Dr. Ahmad Shalahuddin, S.E., M.M. NIP.196909032000031001	4/8/26	
2	Pembimbing 2	Dr. Wenny Pebrianti, S.E., M.Sc. NIP.198502072006042001	4/8/26	
3	Penguji 1	Dr. Sulistiowati, S.E., M.Si. NIP.197904072002122003	4/8/26	
4	Penguji 2	Ikram Yakin, S.E., M.M. NIP.199204212022031008	5/8/26	

Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus
Dalam Ujian Skripsi dan Komprehensif

Pontianak, 10 SEP 2026
Koordinator Program Studi Manajemen

Bintoro Bagus Purnomo, S.E., M.M.
NIP. 199205082019031006

Dipindai dengan CamScanner

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah Puji dan Syukur penulis panjatkan atas Kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan karya akhir yang berjudul "Pengaruh *Workload* dan *Work-life balance* terhadap *Organizational citizenship behavior* melalui *Work stress* pada Dosen Generasi Z Di Indonesia" dengan baik. Karya akhir ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan jenjang pendidikan program strata satu (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan karya akhir ini tidak terlepas dari keterlibatan banyak pihak yang membantu, membimbing, mendukung dan memberikan saran, masukan serta doa. Dalam kesempatan ini penulis dengan ketulusan dan kerendahan hati menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesarbesarnya kepada:

1. Prof. Dr. Garuda Wiko, S.H., M.Si. selaku Rektor Universitas Tanjungpura.
2. Dr. Barkah, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
3. Bapak Heriyadi, S.E., M.E., Ph.D. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
4. Dr. Wenny Pebrianti, S.E., M.Sc. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura. 5. Bapak Bintoro Bagus Purnomo, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
5. Ibu Dr. Wenny Pebrianti, S.E., M.Sc. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan arahan, bimbingan, serta masukan yang sangat berarti selama proses perkuliahan hingga penyusunan karya akhir ini.
6. Bapak Dr. Ahmad Shalahuddin S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing II skripsi yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bantuan, ilmu, ide, saran, kritik, serta nasihat kepada penulis dalam penulisan karya akhir ini.
7. Ibu Dr. Sulistiowati, S.E, M.Si. dan Bapak Ikram Yakin, S.E., M.M. selaku Dosen Penguji karya akhir yang telah memberikan masukan yang sangat berarti dalam menyempurnakan karya akhir ini.
8. Seluruh jajaran Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan wawasan selama proses perkuliahan.

9. Seluruh Staf Akademik, Tata Usaha, Staf Perpustakaan, dan seluruh Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura yang telah memberikan kelancaran proses administrasi selama perkuliahan dan penulisan karya akhir ini.
10. Kepada Allah SWT, yang telah memberikan kesehatan, kekuatan, kesabaran, dan kesempatan kepada penulis untuk menyelesaikan setiap proses hingga sampai pada tahap ini. Dalam perjalanan yang tidak selalu mudah, penulis menyadari bahwa ada banyak hal yang tidak dapat dilalui hanya dengan kemampuan diri sendiri. Terima kasih atas setiap kemudahan setelah kesulitan, atas pertolongan yang datang di waktu yang tepat, dan atas kekuatan untuk tetap melanjutkan ketika penulis merasa lelah. Semoga segala proses yang telah dilalui menjadi pembelajaran dan membawa penulis menuju kehidupan yang lebih baik.
11. Kepada seluruh dosen Generasi Z yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini, terima kasih atas waktu, kesediaan, dan bantuan yang telah diberikan dalam mengisi kuesioner penelitian. Di tengah kesibukan dan tanggung jawab sebagai dosen, kesediaan untuk meluangkan waktu dan berpartisipasi dalam penelitian ini sangat berarti bagi penulis. Setiap jawaban yang diberikan menjadi bagian penting dalam proses penyelesaian penelitian ini dan membantu penulis memperoleh data yang dibutuhkan. Terima kasih telah bersedia menjadi bagian dari perjalanan penelitian ini. Semoga segala kebaikan dan waktu yang telah diberikan mendapatkan balasan yang baik pula, serta semoga Bapak/Ibu selalu diberikan kelancaran dalam menjalankan tugas, mengembangkan diri, dan memberikan kontribusi bagi pendidikan di Indonesia.
12. Kepada Ayah Waldi Supriadi, terima kasih atas segala doa, kasih sayang, perhatian, pengorbanan, dan dukungan yang selama ini diberikan kepada penulis. Terima kasih karena selalu berusaha memberikan yang terbaik, bahkan ketika penulis mungkin tidak selalu menyadari seberapa besar usaha yang telah ayah lakukan. Dalam perjalanan menyelesaikan pendidikan ini, kehadiran dan dukungan ayah menjadi salah satu alasan bagi penulis untuk terus bertahan dan menyelesaikan apa yang telah dimulai. Semoga pencapaian ini dapat menjadi salah satu hal yang membuat ayah bangga. Terima kasih telah menjadi orang tua yang selalu berusaha kuat demi anak-anaknya.

13. Kepada Almh. Mariati Mapaung, Ibu tercinta, terima kasih untuk kasih sayang yang pernah diberikan dan untuk setiap kenangan yang sampai hari ini masih penulis simpan dengan baik. Meskipun Ibu tidak dapat menyaksikan secara langsung perjalanan penulis hingga menyelesaikan pendidikan ini, penulis tetap merasa bahwa Ibu adalah bagian dari setiap langkah yang telah dilalui. Ada banyak momen ketika penulis berharap Ibu masih ada untuk melihat pencapaian ini, mendengar cerita tentang perjalanan kuliah, atau sekadar mengatakan bahwa semuanya akhirnya selesai. Penulis mungkin tidak dapat lagi menyampaikan rasa terima kasih secara langsung, tetapi semoga setiap pencapaian yang diraih dapat menjadi bagian dari doa yang penulis kirimkan untuk Ibu. Bu, akhirnya anakmu sampai juga di titik ini. Semoga Ibu tenang dan bahagia di tempat terbaik di sisi Allah SWT.
14. Kepada adik tercinta, Jihan Nauli Amardi, terima kasih telah menjadi bagian dari perjalanan hidup penulis. Terima kasih atas kebersamaan, perhatian, dan dukungan yang diberikan selama ini. Mungkin tidak semua hal dapat penulis ceritakan atau ungkapkan secara langsung, tetapi keberadaanmu sebagai keluarga memiliki arti yang besar bagi penulis. Semoga kita dapat terus saling mendukung, saling menjaga, dan menjadi tempat untuk berbagi dalam keadaan apa pun. Semoga suatu hari nanti kita dapat melihat kembali perjalanan ini dan merasa bangga karena pernah melewati semuanya bersama.
15. Kepada seluruh keluarga penulis, terima kasih atas doa, perhatian, kasih sayang, dukungan, dan segala bentuk bantuan yang telah diberikan selama penulis menempuh pendidikan. Terima kasih karena selalu memberikan semangat dan menjadi bagian dari perjalanan penulis hingga dapat menyelesaikan tahap ini. Setiap perhatian, sekecil apa pun, sangat berarti bagi penulis, terutama pada saat-saat ketika perjalanan terasa berat. Semoga pencapaian ini dapat menjadi kebahagiaan dan kebanggaan bagi keluarga, serta menjadi awal dari perjalanan yang lebih baik bagi penulis ke depannya.
16. Kepada sahabat sekaligus teman seperjuangan, Askia Fitri Amanda, Diah Febriayani, Riris Arsita, Trillia Paula, Veron Nika Nonong, dan Anggi Setia Midianti, terima kasih telah menjadi bagian penting dari perjalanan perkuliahan penulis. Terima kasih untuk setiap cerita, tawa, keluh kesah,

bantuan, diskusi, dan kebersamaan yang telah dilewati bersama. Terima kasih karena pernah menemani hari-hari yang menyenangkan sekaligus hari-hari ketika tugas, penelitian, revisi, dan berbagai persoalan terasa begitu melelahkan. Kita mungkin tidak selalu berada dalam keadaan yang sama, tetapi setidaknya kita pernah sama-sama berjuang untuk sampai pada tujuan masing-masing. Terima kasih sudah menjadi teman yang membuat perjalanan perkuliahan ini memiliki begitu banyak cerita untuk dikenang. Semoga setelah lulus nanti, meskipun kesibukan dan jalan hidup membawa kita ke arah yang berbeda, persahabatan dan kenangan tentang masa perjuangan ini tetap menjadi sesuatu yang kita ingat dengan baik.

17. Kepada diri sendiri, terima kasih karena telah bertahan sampai sejauh ini. Terima kasih karena tetap mencoba meskipun ada banyak hari ketika semuanya terasa berat dan melelahkan. Terima kasih karena tetap mengerjakan apa yang harus diselesaikan meskipun terkadang tidak yakin dengan kemampuan diri sendiri. Ada banyak hal yang mungkin tidak terlihat oleh orang lain, ada rasa lelah, kecewa, takut, dan keinginan untuk berhenti yang hanya diri sendiri yang benar-benar tahu. Namun, pada akhirnya penulis tetap memilih untuk melanjutkan dan menyelesaikan perjalanan ini. Terima kasih sudah tidak menyerah. Terima kasih karena sudah bertahan ketika rasanya ingin berhenti. Tidak semua proses berjalan sesuai dengan yang diharapkan, tetapi setidaknya hari ini penulis dapat melihat bahwa semua usaha tersebut tidak sia-sia. Semoga setelah ini penulis dapat menjadi pribadi yang lebih kuat, lebih percaya pada diri sendiri, dan tidak lagi terlalu keras kepada diri sendiri. Untuk diri sendiri, selamat karena sudah sampai di titik ini.

Pontianak, 26 Agustus 2026

Karina Nadjwa Amardi
B1021221150

PENGARUH *WORKLOAD* DAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* MELALUI *WORK STRESS* PADA DOSEN GENERASI Z DI INDONESIA

Oleh: Karina Nadjwa Amardi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Tanjungpura Pontianak

ABSTRAK

Organizational citizenship behavior (OCB) berperan penting bagi efektivitas institusi pendidikan tinggi, terutama di tengah meningkatnya tuntutan tridharma dan digitalisasi pembelajaran yang memicu tekanan kerja pada dosen Generasi Z. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *workload* dan *work-life balance* terhadap *organizational citizenship behavior* dengan *work stress* sebagai mediator pada dosen Generasi Z di Indonesia. Melalui desain kausal kuantitatif, penelitian ini melibatkan 107 responden yang dipilih dengan *purposive sampling*. Data dikumpulkan melalui kuesioner daring dan dianalisis menggunakan PLS-SEM pada SmartPLS 4. Hasil menunjukkan *workload* berpengaruh positif signifikan terhadap *work stress*, sedangkan *work-life balance* berpengaruh negatif signifikan. Namun, *workload*, *work-life balance*, dan *work stress* tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB, dan *work stress* tidak terbukti memediasi hubungan tersebut. Secara teoretis, penelitian ini memperluas *Job Demands–Resources Theory* pada konteks dosen Generasi Z. Secara praktis, penguatan OCB perlu mempertimbangkan faktor lain di luar *workload* dan *work-life balance*.

Kata Kunci : Beban Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja, Perilaku Kewargaan Organisasional, Stres Kerja, Dosen Generasi Z.

PENGARUH *WORKLOAD* DAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* MELALUI *WORK STRESS* PADA DOSEN GENERASI Z DI INDONESIA

Oleh: Karina Nadjwa Amardi

Faculty of Economics and Business
Universitas Tanjungpura Pontianak

ABSTRACT

Organizational citizenship behavior (OCB) plays an important role in the effectiveness of higher education institutions, particularly amid increasing demands of the university tridharma and learning digitalization, which may trigger work pressure among Generation Z lecturers. This study aims to analyze the effects of workload and work-life balance on organizational citizenship behavior, with work stress as a mediator among Generation Z lecturers in Indonesia. Using a quantitative causal design, this study involved 107 respondents selected through purposive sampling. Data were collected through an online questionnaire and analyzed using PLS-SEM with SmartPLS 4. The results show that workload has a positive and significant effect on work stress, while work-life balance has a negative and significant effect. However, workload, work-life balance, and work stress do not have significant effects on OCB, and work stress is not proven to mediate the relationships. Theoretically, this study extends the application of the Job Demands–Resources Theory in the context of Generation Z lecturers. Practically, strengthening OCB requires consideration of factors beyond workload and work-life balance.

Keywords: *Workload, Work-Life Balance, Organizational Citizenship Behavior, Work Stress, Generation Z Lecturers*.

PENGARUH *WORKLOAD* DAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* MELALUI *WORK STRESS* PADA DOSEN GENERASI Z DI INDONESIA

Oleh: Karina Nadjwa Amardi

Program Studi Manajaemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Tanjungpura

1. Latar Belakang

Perubahan dalam dunia kerja telah meningkatkan tuntutan produktivitas, kompleksitas pekerjaan, dan kebutuhan adaptasi di lingkungan pendidikan tinggi. Salah satu perilaku yang penting bagi keberlangsungan organisasi adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), yaitu perilaku sukarela yang dilakukan individu di luar kewajiban formal, seperti membantu rekan kerja, berpartisipasi dalam kegiatan institusi, dan memberikan kontribusi tambahan bagi organisasi.

Fenomena tersebut semakin relevan dengan masuknya Generasi Z sebagai dosen muda di Indonesia. Generasi Z dalam penelitian ini merupakan individu yang lahir pada tahun 1997–2012. Berdasarkan Buku Statistik Pendidikan Tinggi 2025, jumlah dosen berusia ≤25 tahun pada perguruan tinggi swasta mencapai 862 orang, sedangkan pada perguruan tinggi negeri mencapai 343 orang, sehingga total dosen Generasi Z secara nasional mencapai 1.205 orang. Keberadaan dosen Generasi Z menunjukkan adanya regenerasi tenaga pendidik muda yang mulai berkontribusi dalam pelaksanaan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Dalam menjalankan tugasnya, dosen Generasi Z menghadapi tuntutan tridharma perguruan tinggi, tugas administratif, serta kebutuhan adaptasi terhadap perkembangan teknologi dan sistem kerja. Tingginya tuntutan tersebut dapat meningkatkan *workload* dan *work stress*. Di sisi lain, Generasi Z cenderung memberikan perhatian lebih besar terhadap keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Kondisi tersebut menimbulkan pertanyaan mengenai apakah *workload* dan *work-life balance* dapat memengaruhi OCB, serta apakah *work stress* menjadi mekanisme yang menghubungkan kedua variabel tersebut dengan OCB. Ketidakkonsistenan temuan penelitian sebelumnya menjadi dasar penting untuk menguji hubungan tersebut pada dosen Generasi Z di Indonesia.

2. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh *Workload* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada dosen Generasi Z di Indonesia.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada dosen Generasi Z di Indonesia.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh *Workload* terhadap *Work Stress* pada dosen Generasi Z di Indonesia.

4. Menguji dan menganalisis pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Work Stress* pada dosen Generasi Z di Indonesia.
5. Menguji dan menganalisis pengaruh *Work Stress* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada dosen Generasi Z di Indonesia.
6. Menguji dan menganalisis peran mediasi *Work Stress* pada hubungan antara *Workload* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
7. Menguji dan menganalisis peran mediasi *Work Stress* pada hubungan antara *Work-Life Balance* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian kausal (causal-comparative) untuk menganalisis hubungan langsung maupun tidak langsung antarvariabel. Populasi penelitian adalah dosen Generasi Z yang bekerja pada perguruan tinggi negeri maupun swasta di Indonesia. Sampel penelitian berjumlah 107 responden yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling sesuai kriteria penelitian.

Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner daring menggunakan Google Forms dengan skala Likert 1–5. Analisis data dilakukan menggunakan metode Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) melalui SmartPLS 4. Evaluasi outer model meliputi pengujian validitas konvergen, validitas diskriminan, serta reliabilitas konstruk menggunakan nilai outer loading, Average Variance Extracted (AVE), Cronbach's Alpha, Composite Reliability, dan Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT). Selanjutnya dilakukan evaluasi inner model menggunakan nilai R-Square serta pengujian hipotesis melalui teknik bootstrapping untuk mengetahui signifikansi pengaruh langsung maupun tidak langsung antarvariabel.

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa *workload* tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB dengan koefisien -0,195, *t-statistic* 1,330, dan *p-value* 0,184. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja cenderung menurunkan OCB, tetapi hubungan tersebut belum cukup kuat secara statistik. *Work-life balance* juga tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB dengan koefisien -0,219, *t-statistic* 1,452, dan *p-value* 0,147. Artinya, keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi belum terbukti menjadi faktor yang secara langsung menentukan OCB pada dosen Generasi Z. Sebaliknya, *workload* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work stress*, dengan koefisien 0,301, *t-statistic* 3,329, dan *p-value* 0,001. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima dosen, semakin tinggi pula stres kerja yang dirasakan. *Work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *work stress*, dengan koefisien -0,500, *t-statistic* 5,324, dan *p-value* 0,000. Artinya, semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, semakin rendah tingkat stres kerja yang dialami dosen.

Selanjutnya, *work stress* tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB, dengan koefisien -0,057, *t-statistic* 0,291, dan *p-value* 0,771. Dengan demikian, meskipun stres kerja cenderung memiliki arah negatif terhadap OCB, pengaruh tersebut tidak terbukti secara statistik. Pada pengujian efek tidak langsung, *work stress* tidak

mampu memediasi hubungan *workload* terhadap OCB, dengan koefisien -0,017, *t-statistic* 0,273, dan *p-value* 0,785. *Work stress* juga tidak memediasi hubungan *work-life balance* terhadap OCB, dengan koefisien 0,028, *t-statistic* 0,289, dan *p-value* 0,772. Dengan demikian, hanya hubungan *workload* terhadap *work stress* dan *work-life balance* terhadap *work stress* yang terbukti signifikan dalam model penelitian. Secara keseluruhan, hasil tersebut menunjukkan bahwa *workload* merupakan faktor yang dapat meningkatkan *work stress*, sedangkan *work-life balance* menjadi faktor yang dapat menurunkan *work stress*. Namun, kedua variabel tersebut belum terbukti menentukan OCB secara langsung maupun tidak langsung melalui *work stress*. Hal ini mengindikasikan bahwa perilaku OCB dosen Generasi Z kemungkinan lebih banyak dipengaruhi oleh faktor lain, seperti komitmen organisasi, nilai profesional, kepuasan kerja, budaya organisasi, dukungan institusi, dan motivasi individu.

5. Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa *workload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work stress*, sedangkan *work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *work stress*. Sementara itu, *workload*, *work-life balance*, dan *work stress* tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB. Selain itu, *work stress* tidak terbukti memediasi pengaruh *workload* maupun *work-life balance* terhadap OCB. Dengan demikian, OCB pada dosen Generasi Z tidak dapat dijelaskan secara kuat hanya melalui beban kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dan stres kerja.

6. Implikasi

Secara teoretis, penelitian ini memperluas penerapan *Job Demands–Resources Theory* pada konteks dosen Generasi Z di Indonesia. Secara praktis, perguruan tinggi perlu melakukan pengelolaan beban kerja secara lebih proporsional dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi agar tingkat stres dosen dapat ditekan. Namun, upaya meningkatkan OCB tidak cukup hanya dilakukan melalui pengelolaan stres, tetapi juga perlu memperhatikan komitmen organisasi, budaya kerja, dukungan institusional, dan faktor lain yang dapat mendorong perilaku ekstra-peran.

7. Keterbatasan

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah dan cakupan sampel yang terdiri atas 107 responden, sehingga generalisasi hasil penelitian terhadap seluruh dosen Generasi Z di Indonesia perlu dilakukan secara hati-hati. Selain itu, nilai R-square OCB sebesar 0,042 menunjukkan bahwa model penelitian hanya mampu menjelaskan 4,2% variasi OCB, sedangkan 95,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Sebaliknya, *work stress* memiliki nilai R-square sebesar 0,493, yang menunjukkan bahwa 49,3% variasinya dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain, seperti *organizational commitment*, *job satisfaction*, *leadership style*, dan *perceived organizational support*, serta memperluas jumlah dan cakupan responden agar hasilnya lebih representatif.

DAFTAR ISI

PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIASI ii
PERTANGUNGJAWABAN KARYA AKHIR iii
LEMBAR YURIDIS iv
UCAPAN TERIMA KASIH v
ABSTRAK ix
ABSTRACT x
RINGKASAN xi
DAFTAR ISI xiv
DAFTAR TABEL xv
DAFTAR GAMBAR xvi
DAFTAR LAMPIRAN..... xvii
ISI KARYA AKHIR 1
PENDAHULUAN 1
LANDASAN TEORI 3
METODE PENELITIAN 7
HASIL DAN PEMBAHASAN 8
KESIMPULAN 16
DAFTAR REFERENSI 16
LAMPIRAN I SK Dekan xviii
LAMPRAN II Letter Of Acceptance xxii
LAMPIRAN III Dokumen Informasi Artikel xxiv
LAMPIRAN IV Tabel Operasional xxvi
LAMPIRAN V Kuesioner xxxiv
LAMPIRAN VI Tabulasi Data xl
LAMPIRAN VII Output Olahan Data xlvi

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1. Karakteristik Responden..... 8
Tabel 4.2. Outer Loading 9
Tabel 4.3. Reliabilitas dan Validitas 10
Tabel 4.4. Validitas Diskriminan (Heterotrait-Monotrait) 10
Tabel 4.5. R- Square 11
Tabel 4.6. Efek Langsung 12
Tabel 4.7. Efek Tidak Langsung 13

DAFTAR GAMBAR

1. Kerangka Konseptual 6

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN I SK Dekan xviii
LAMPRAN II Letter Of Acceptance xxii
LAMPIRAN III Dokumen Informasi Artikel xxiv
LAMPIRAN IV Tabel Operasional xxvi
LAMPIRAN V Kuesioner xxxiv
LAMPIRAN VI Tabulasi Data xl
LAMPIRAN VII Output Olahan Data xlvi

PESHUM : Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora
Vol.X, No.X, Bulan Tahun

Pengaruh *Workload* dan *Work-life balance* terhadap *Organizational citizenship behavior* melalui *Work stress* pada Dosen Generasi Z Di Indonesia

Karina Nadjwa Amardi[1], Wenny Pebrianti[2], Ahmad Shalahuddin[3], Ikram Yakin[4]
[1,2,3,4,5] Faculty of Economics and Businnes, Universitas Tanjungpura, Pontianak, Indonesia
E-mail: karinanadjwaamardi@gmail.com

Article History:
Received:
Revised:
Accepted:

Keywords: *workload*
work-life balance
organizational citizenship behavior
work stress
dosen generasi z

Abstract: *Organizational citizenship behavior (OCB) berperan penting bagi efektivitas institusi pendidikan tinggi, terutama di tengah meningkatnya tuntutan tridharma dan digitalisasi pembelajaran yang memicu tekanan kerja pada dosen Generasi Z. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh Workload dan Work-life balance terhadap Organizational citizenship behavior dengan Work stress sebagai mediator pada dosen Generasi Z di Indonesia. Melalui desain kausal kuantitatif, penelitian ini melibatkan 107 responden yang dipilih dengan purposive sampling; data dikumpulkan via kuesioner daring dan dianalisis menggunakan PLS-SEM pada SmartPLS 4. Hasil menunjukkan Workload berpengaruh positif signifikan terhadap Work stress, sedangkan Work-life balance berpengaruh negatif signifikan. Namun, Workload, Work-life balance, dan Work stress tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB, dan Work stress tidak terbukti memediasi hubungan tersebut. Secara teoretis, penelitian ini memperluas Job Demands–Resources Theory pada konteks dosen Generasi Z. Secara praktis, penguatan OCB perlu mempertimbangkan faktor lain di luar workload dan work-life balance.*

PENDAHULUAN

Perubahan global dalam beberapa dekade terakhir telah mengubah dinamika dunia kerja, termasuk dalam sektor pendidikan tinggi, di mana meningkatnya tuntutan produktivitas akademik, kompleksitas pekerjaan, dan kebutuhan adaptasi terhadap lingkungan institusi memengaruhi efektivitas organisasi sekaligus kesejahteraan psikologis individu (Dewangan & Goswami, 2025). *Organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan perilaku sukarela individu di luar kewajiban formal yang berperan dalam memperkuat kolaborasi, meningkatkan produktivitas, dan menjaga stabilitas kerja dalam institusi pendidikan tinggi (Khaerunisah et al., 2021). Perilaku ini diwujudkan melalui kontribusi nyata seperti membantu rekan kerja, berpartisipasi aktif dalam kegiatan kelembagaan, dan membimbing mahasiswa di luar kewajiban formal yang secara langsung memperkuat daya saing dan keberlanjutan institusi pendidikan tinggi (Singh, 2021).

Di Indonesia, dinamika tenaga kerja semakin relevan dengan masuknya Generasi Z sebagai dosen muda, yang lahir antara tahun 1997–2012 dan memiliki karakter kerja berbeda dari generasi Milenial, lebih menekankan keseimbangan kehidupan dan fleksibilitas kerja (Widiyawati et al., 2025). Berdasarkan Buku Statistik Pendidikan Tinggi 2025 dari PUSDATIN Kemdiktisaintek,

jumlah dosen berusia ≤ 25 tahun pada perguruan tinggi swasta mencapai 862 orang dan pada perguruan tinggi negeri mencapai 343 orang, sehingga total dosen Generasi Z secara nasional mencapai 1.205 orang (Attamimi et al., 2026). Keberadaan dosen Generasi Z menunjukkan regenerasi tenaga pendidik muda yang mulai berkontribusi dalam pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat (Cristenzein & Adhi, 2021). Berbeda dengan generasi dosen sebelumnya, dosen Generasi Z memiliki karakteristik kerja yang khas, yakni ketergantungan tinggi pada teknologi digital, rentang perhatian yang lebih pendek, kebutuhan interaksi yang intens, serta orientasi pragmatis terhadap relevansi pekerjaan yang berdampak langsung dan terukur (Čekrlija, 2024).

Tantangan yang dihadapi dosen Generasi Z bersumber dari kesenjangan antara karakteristik tersebut dengan tuntutan institusi pendidikan tinggi yang masih didominasi pendekatan konvensional, sehingga menciptakan tekanan adaptasi yang tidak proporsional dibandingkan dengan yang dialami generasi dosen sebelumnya (Putera & Gunada, 2025). Dosen Generasi Z juga menghadapi tantangan kompetensi yang lebih berat dibandingkan generasi senior, karena kemampuan mereka dalam perencanaan pembelajaran, evaluasi, dan pengelolaan suasana kelas terbukti lebih rendah, sementara tuntutan kinerja akademik yang dibebankan setara (Mikušková, 2023). Kondisi ini dipertegas oleh kenyataan bahwa keterampilan interpersonal dan komunikatif yang justru paling dibutuhkan dosen muda dalam membangun relasi profesional di lingkungan kerja baru belum menjadi fokus pengembangan dalam sistem pendidikan tinggi yang ada (Moreira et al., 2023).

Beban kerja dosen Generasi Z yang mencakup Tri Dharma Perguruan Tinggi dan tugas administratif terbukti mendorong pengurangan keterlibatan dalam *organizational citizenship behavior*, karena kontribusi ekstra-peran tidak terukur dalam sistem evaluasi formal dan tidak diprioritaskan di tengah tuntutan kerja yang tinggi (Beatson et al., 2021). *Work-life balance* yang terganggu selanjutnya memperparah kondisi tersebut, sebab ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan tuntutan profesional meningkatkan tekanan psikologis yang secara langsung mengikis motivasi dosen untuk berkontribusi di luar kewajiban formalnya (Znidaršič & Marič, 2021). Kedua tekanan tersebut secara bersamaan memunculkan stres kerja yang berperan sebagai mekanisme penghubung antara tuntutan pekerjaan dan penurunan OCB, di mana semakin tinggi stres yang dialami dosen, semakin rendah kesediaan mereka untuk menampilkan perilaku ekstra-peran (Yingying et al., 2025). Kondisi ini secara khusus lebih rentan dialami dosen Generasi Z dibandingkan generasi sebelumnya, sehingga pengelolaan stres kerja menjadi prasyarat utama dalam mempertahankan OCB pada kelompok dosen muda di Indonesia (Onwumere et al., 2025).

Gejala Empiris menunjukkan ketidaksesuaian antara tuntutan kerja dosen Generasi Z yang tinggi dengan karakteristik mereka yang mengutamakan keseimbangan hidup, berbeda dengan Milenial yang lebih adaptif terhadap tekanan kerja, sehingga perilaku OCB menjadi tidak konsisten dan sangat dipengaruhi kondisi institusi (Prasetio & Hendarsjah, 2024). Kondisi ini dipertegas oleh bukti bahwa Generasi Z jauh lebih rentan mengalami penurunan OCB akibat tekanan kerja dibandingkan Generasi X, yang kepuasan kerjanya terbukti mampu meredam dampak negatif tekanan terhadap perilaku ekstra-peran (Mahmoud et al., 2021). Ketidakkonsistenan hasil penelitian ini menunjukkan adanya kesenjangan penelitian yang penting untuk dianalisis lebih mendalam terkait pengaruh *workload*, *work-life balance*, dan *work stress* terhadap OCB pada dosen Generasi Z di Indonesia (Ángeles López-Cabarcos et al., 2020).

Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Workload* dan *Work-life balance* terhadap *Organizational citizenship behavior* melalui *Work stress* pada dosen Generasi Z di Indonesia. Kontribusi teoretis penelitian ini adalah memperluas penerapan Job Demands–Resources Theory pada konteks dosen Generasi Z di perguruan tinggi Indonesia yang

masih minim kajian. Kontribusi praktis penelitian ini adalah memberikan rekomendasi bagi perguruan tinggi untuk mengelola beban kerja serta menjaga keseimbangan kehidupan-kerja dosen muda sebagai strategi mempertahankan perilaku kontribusi sukarela (OCB) secara berkelanjutan.