



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research
Volume 5 Nomor 4 Tahun 2025 Page 12414-12428
E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246
Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh *Illegitimate Task Terhadap Work Withdrawal Behavior* Peran Mediasi *Perceived Insider Status* Gen Z Di Tangerang

Lusi Febriyanti^{1✉}, Wisnu Budi Prasetyo²

Universitas Esa Unggul

Email: lusif0031@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Work withdrawal behavior semakin menjadi masalah organisasi yang serius, terutama di kalangan pekerja Generasi Z yang menuntut keadilan dan pengakuan. Studi ini menganalisis bagaimana *illegitimate tasks* memengaruhi *Work withdrawal behavior* pada pekerja Generasi Z di Tangerang, dengan menggunakan *Perceived Insider Status* sebagai faktor perantara. Dengan metode *Sa Purposive sample* didapatkan 130 responden berdasarkan usia (18–28 tahun), status pekerjaan (kontrak atau permanen), dan masa kerja minimal satu tahun. Data diperoleh melalui *Google Form* menggunakan skala Likert 4 poin. SEM-PLS menunjukkan bahwa *illegitimate tasks* meningkatkan *Perceived Insider Status* dan memediasi *Work withdrawal behavior*. Temuan ini menerangi perilaku pekerja Generasi Z di tempat kerja dan menekankan pentingnya peran yang jelas, alokasi tugas, dan komunikasi antara pemberi kerja dan karyawan. Keadilan dan transparansi dapat mengurangi tingkat pengunduran diri pekerja muda.

Kata Kunci: *Illegitimate Task, Perceived Insider Status, Work Withdrawal Behavior*.

Abstract

Work withdrawal behavior is increasingly becoming a serious organizational problem, especially among Generation Z workers who demand fairness and recognition. This study analyzes how illegitimate tasks affect Work withdrawal behavior in Generation Z workers in Tangerang, using Perceived Insider Status as an intermediary factor. Using purposive sample method, 130 respondents were obtained based on age (18-28 years old), employment status (contract or permanent), and minimum one year of service. Data was obtained via Google Form using a 4-point Likert scale. SEM-PLS shows that illegitimate tasks increase Perceived Insider Status and mediate Work withdrawal behavior. These findings illuminate the behavior of Generation Z workers in the workplace and emphasize the importance of clear roles, task allocation, and communication between employers and employees. Fairness and transparency can reduce resignation rates of young workers.

Keywords: Illegitimate Task, Perceived Insider Status, Work Withdrawal Behavior.

PENDAHULUAN

Work withdrawal behavior telah menjadi perhatian dalam organisasi, terutama di kalangan karyawan Gen Z. Generasi ini dikenal memiliki karakteristik yang unik dalam dunia kerja, seperti kebutuhan tinggi akan pengakuan dan keadilan dalam organisasi (Acheampong, 2021). Hal ini mencakup tindakan seperti menunda pekerjaan, datang terlambat, ketidakhadiran, dan berkurangnya keterlibatan dalam pekerjaan (Gupta *et al.*, 2024). Perilaku ini dapat memicu niat untuk meninggalkan pekerjaan (Zhang *et al.*, 2023). Choi (2024), menyebutkan bahwa *work withdrawal behavior* tidak hanya merugikan kinerja individu karyawan, tetapi juga berdampak terhadap efektivitas organisasi secara keseluruhan. Selain itu untuk memahami dan mengelola *work withdrawal behavior* menjadi semakin penting di era transformasi digital, di mana kompleksitas tantangan pekerjaan terus meningkat (Kim & Sohn, 2024). Upaya ini sangat penting bagi organisasi yang berfokus pada peningkatan keterlibatan karyawan dan mengurangi keinginan mereka untuk menarik diri dari pekerjaan (Mishra, 2022).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *work withdrawal behavior* yaitu illegitimate task. Menurut Haining & Guangzhen (2023), karyawan yang diberi illegitimate task, sering kali mengalami peningkatan tingkat stres dan emosi negatif, yang dapat menyebabkan penundaan dan pelepasan tanggung jawab mereka. *Illegitimate task* yang dianggap berlebihan oleh karyawan, penting untuk dipahami karena memiliki dampak besar terhadap kesejahteraan karyawan dan efektivitas organisasi (Omansky *et al.*, 2016). Masalah ini berdampak pada kinerja karyawan dan mengganggu interaksi tim dan produktivitas

organisasi (Fan *et al.*, 2023). Jiang & Wang (2024), menyebutkan bahwa penugasan yang tidak selaras dengan peran atau keahlian karyawan berkaitan erat dengan pengembangan keterampilan psikologis serta tingkat dukungan yang diberikan di tempat kerja. *Illegitimate task* dapat menurunkan tingkat produktivitas dan mendorong perilaku penarikan diri dari pekerjaan (Zhu *et al.*, 2024). Karena hal ini dapat memicu peningkatan pemutusan hubungan kerja di perusahaan (Semmer *et al.*, 2019).

Selain itu, karyawan dengan *Perceived insider status* yang tinggi secara konsisten memiliki komitmen yang lebih besar dan tingkat kepekaan yang tinggi terhadap pekerjaan organisasi (Zhang *et al.*, 2023). *Perceived insider status* ini dapat mendorong loyalitas pegawai, meningkatkan perilaku kewargaan organisasi, serta menciptakan dinamika kerja yang lebih harmonis dan produktif di tempat kerja (Ouyang *et al.*, 2022). Selain itu *Perceived insider status* juga penting karena karyawan merasa dihargai dan diakui sebagai bagian dari organisasi, mereka cenderung terlibat dan mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya (Hazem & Amel, 2024). Karyawan yang merasa bagian dari kelompok dalam organisasi cenderung memiliki keterikatan yang lebih kuat terhadap tujuan dan nilai organisasi (Aldabbas & Bettayeb, 2024).

Perceived insider status menjadi semakin penting dalam tempat kerja karena dapat memengaruhi *Illegitimate task* dan *work withdrawal behavior*. Menurut Fang *et al.* (2024), Karyawan yang merasa menjadi bagian dari organisasi cenderung terlibat dalam pekerjaan, sedangkan *Illegitimate task* dapat menimbulkan rasa keterasingan, dan dapat melemahkan rasa memiliki, serta mendorong *work withdrawal behavior*. Hal ini dapat meningkatkan stres dan ketidakpuasan karyawan, sehingga berpotensi memicu perubahan organisasi (Shaya *et al.*, 2024). Dengan memperkuat *Perceived insider status* di kalangan karyawan, organisasi dapat mengurangi dampak dari tugas-tugas yang tidak sah dan mendorong tenaga kerja yang lebih terlibat dan berkomitmen (Xia *et al.*, 2022).

Hasil studi sebelumnya menunjukkan hubungan antara *Illegitimate task* terhadap *Perceived insider status* (Guo *et al.*, 2022; Kilponen *et al.*, 2021), *Illegitimate task* terhadap *work withdrawal behavior* (Cheng *et al.*, 2022; Li *et al.*, 2024; Zeng *et al.*, 2021), *Perceived insider status* terhadap *work withdrawal behavior* (Manville *et al.*, 2023; Shah *et al.*, 2022; Zhu *et al.*, 2024), *Perceived insider status* memediasi *Illegitimate task* dan *work withdrawal behavior* (Defeng *et al.*, 2022; Moslehpour *et al.*, 2023; Xintian & Peng, 2023). Penelitian ini mengembangkan penelitian sebelumnya (Fan *et al.*, 2023). Oleh karena itu, terdapat kesenjangan dalam penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian ini

mengurangi variabel *Perceived overqualification* sebagai moderasi. Selain itu penelitian ini berfokus pada karyawan Gen Z, karena dikenal memiliki karakteristik dalam dunia kerja, seperti kebutuhan tinggi akan pengakuan dan keadilan dalam organisasi. Sebagian besar penelitian dilakukan di luar negeri, sedangkan penelitian ini berfokus pada karyawan Gen Z Tangerang Indonesia pada tahun 2025 yang masih terbatas. Sehingga penelitian ini juga dapat memberikan kontribusi baru yang belum banyak dieksplorasi dalam penelitian sebelumnya. Karena penelitian yang mengkaji hubungan *Illegitimate task* terhadap *work withdrawal behavior* dengan peran mediasi *Perceived insider status* masih sangat terbatas, karena *Perceived insider status* menjadi mekanisme yang menjelaskan bagaimana beban tugas yang tidak adil memicu perilaku penarikan diri.

Tujuan dari penelitian ini dilakukan untuk mengeksplorasi pengaruh *Illegitimate task* terhadap *Perceived insider status* pada *work withdrawal behavior* pada karyawan gen Z Tangerang Indonesia. Penelitian ini memperhitungkan dampak psikologis dan sosial yang timbul di perusahaan. Selain itu Penelitian ini juga bertujuan untuk memperluas kerangka teoritis dengan menggali lebih dalam tentang bagaimana ketiganya saling berhubungan, serta dampak dari interaksi ini terhadap dinamika organisasi. Hasil penelitian dapat dijadikan rujukan untuk mengambil keputusan dan kebijakan pada karyawan gen Z Tangerang Indonesia untuk mengantisipasi *illegitimate task*, *Perceived insider status* terhadap *work withdrawal behavior*.

Hipotesis Penelitian:

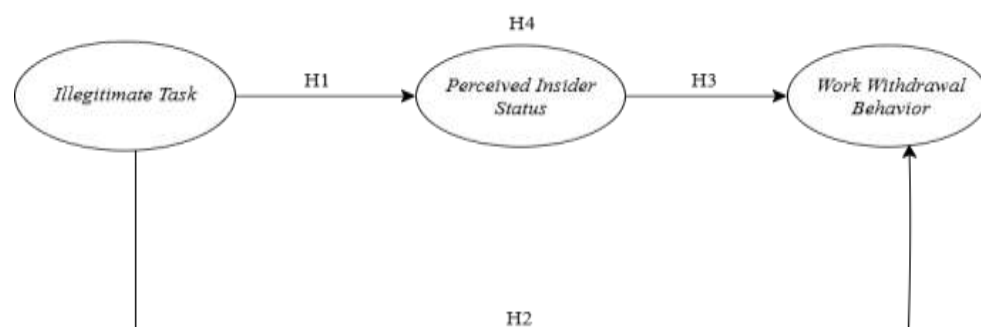
H1: *Illegitimate task* berpengaruh positif terhadap *Perceived insider status*

H2: *Illegitimate task* berpengaruh positif terhadap *Work withdrawal behavior*

H3: *Perceived insider status* berpengaruh positif terhadap *work withdrawal behavior*

H4: *Perceived insider status* memediasi *Illegitimate task* dan *work withdrawal behavior*

Berdasarkan hipotesis yang telah disampaikan, model konseptual penelitian ini diilustrasikan sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Data dalam penelitian dikumpulkan melalui survei *online* dengan menyebarkan kuesioner di *Google Form* (Syah dan Olivia 2022). Studi ini menguji 3 faktor menggunakan 26 pertanyaan. Variabel penelitian terdiri dari 8 pertanyaan tentang *illegitimate task*, 6 tentang *Perceived Insider Status*, dan 12 tentang *Work withdrawal behavior* (Fan et al. 2023). Survei ini menggunakan skala Likert 4 poin: Sangat Tidak Setuju, Tidak Setuju, Setuju, dan Sangat Setuju.

Studi ini mencakup semua pekerja Gen Z di Tangerang yang dipilih melalui *purposive sampling* (Angela dan Rojuaniah 2022). Berdasarkan kriteria berikut: semua karyawan Gen Z kontrak dan tetap, karyawan Gen Z aktif di Tangerang, Indonesia, karyawan berusia 18-28 tahun, dan karyawan yang telah bekerja selama 1 tahun. Menurut Hair et al. (2019), 26x5 membutuhkan 130 responden, yang sesuai dengan jumlah indikator pertanyaan dalam kuesioner. Kuesioner *Pretest* diberikan kepada 30 responden untuk menguji model studi. Data ditangani dengan IBM SPSS 26. Validitas dinyatakan jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,5. Jika *Cronbach's alpha* lebih besar dari 0,7, maka dapat diandalkan (Pratama, Prasetyo, dan Ramli 2024). Dari 26 pernyataan variabel operasional dari uji coba awal menggunakan IBM SPSS 26 dengan 45 responden, 7 valid untuk variabel *illegitimate task*, 6 untuk *Perceived Insider Status*, dan 11 *Work withdrawal behavior*.

Data diproses dan dianalisis menggunakan SmartPLS 3.0 dan *Structural Equation Modeling* (SEM). Metode statistik multivariat *Structural Equation Modeling - Partial Least Squares* (SEM-PLS) mengintegrasikan analisis faktor, analisis jalur, dan regresi untuk hasil yang lebih lengkap (Prasetyo dan Syabany 2023). Memiliki dua tahap: *outer model* dan *inner model* (Nurbaety dan Rojuaniah 2022). Dalam *Outer model* terdapat uji validitas dan reliabilitas. Komponen yang dianalisis meliputi validitas konvergen, validitas diskriminan, dan validitas reliabilitas. *Inner model* mengungkapkan hubungan jalur pada konstruk laten yang diuji melalui nilai *R-square*, kecocokan model, koefisien jalur, dan pengujian hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

Berdasarkan data yang diterima dari survei *online Google Form*, 130 responden mengisi survei tersebut, data yang berhasil kami dapat berdasarkan jenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 64 responden atau 49,2% dan sebanyak 66 responden atau 50,8% laki-laki, berdasarkan rentan usia sebanyak 35 responden atau 26,9% usia dari 18-21

tahun, dan sebanyak 59 responden atau 45,4% usia dari 22-25 tahun, dan sebanyak 36 responden atau 27,7% usia 26-28 tahun. Selanjutnya berdasarkan kriteria status pekerjaan sebanyak 92 responden atau 70,8% merupakan karyawan tetap dan sisanya 38 responden atau 29,2% merupakan karyawan kontrak. Dengan jabatan dari responden ini merupakan staf 86 responden atau 66,2%, non-staf 19 responden atau 14,6%, *supervisor* 8 responden atau 6,2%, dan manajer 17 responden atau 13,1%. *Background* pendidikan responden SMA/SMK sebanyak 35 responden atau 26,9%, Diploma 30 responden atau 23,1%, S1 62 responden atau 47,7%, S2 3 responden atau 2,3%. Dan yang terakhir masa kerja responden 55 responden atau 42,3% selama 1-2 tahun, 3-5 tahun sebanyak 62 responden atau 47,7%, 6-10 tahun sebanyak 13 responden atau 10%. Untuk melihat data hasil analisis demografi dapat dilihat pada lampiran 4.

Pengujian *Outer model*

Hair et al. (2019), menekankan bahwa tujuan dari tes ini adalah untuk mengevaluasi korelasi antara variabel laten dan indikator yang mengukurnya. Hasil pemuatan luar menunjukkan bahwa semua indikator variabel studi memiliki nilai pemuatan luar lebih dari 0,7. Oleh karena itu, aman untuk melanjutkan ke tahap pengujian berikutnya karena semua indikator valid.

Uji Validitas (*Convergent validity*)

Suatu model dinyatakan telah memenuhi validitas konvergen apabila nilai lebih dari 0,5. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai AVE untuk *Illegitimate task* (0,575), *Perceived insider status* (0,545), dan *Work withdrawal behavior* (0,595) semuanya berada di atas ambang batas 0,5. Menurut Hair et al. (2019), Hal ini mengindikasikan bahwa indikator yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi kriteria validitas konvergen.

Uji Validitas (*Discriminant validity*)

Discriminant validity diuji dengan menggunakan uji *Fornell-Larcker* (Nilai AVE). Semua variabel penelitian telah lulus uji validitas dan dapat dilanjutkan ke uji reliabilitas karena setiap variabel memiliki nilai AVE >0,5. Hal ini mencakup variabel-variabel berikut: *illegitimate task* (0,785), *Perceived Insider Status* (0,738), dan *Work withdrawal behavior* (0,771).

Uji Reliabilitas

Hair dkk. (2019) menetapkan nilai minimal *Cronbach Alpha* (0,6), *rho-A* (0,6), dan *Composite Reliability* (0,6) untuk uji reliabilitas. Semua variabel dalam studi ini memiliki skor

Cronbach's alpha, *rho_A*, dan *Composite reliability* di atas 0,7. Instrumen dalam penelitian ini dapat diandalkan.

Pengujian *Inner Model*

R-Square

Nilai *R Square* yang kuat berada di atas 0,67, nilai sedang adalah 0,33, dan nilai lemah adalah 0,19 (Hair dkk. 2019). *Work withdrawal behavior* sebesar 67,3% dan *Perceived Insider Status* sebesar 61,1% (*R Square* = 0,611; *R Square Disesuaikan* = 0,608). Hal ini membuat model ini dapat digunakan.

F - Square

F - square menunjukkan bahwa *Illegitimate task* memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap *Perceived insider status* dengan nilai 1,570 yang artinya bahwa tugas yang tidak adil secara signifikan mengurangi persepsi karyawan sebagai bagian dalam organisasi. Sementara itu, *illegitimate task* terhadap *work withdrawal behavior* tergolong moderat 0,234 artinya semakin sering karyawan menerima tugas yang tidak adil semakin tinggi kecenderungan mereka untuk menghindari tanggung jawab kerja. Selanjutnya, *Perceived insider status* terhadap *work withdrawal behavior* dengan nilai 0,216, menunjukkan bahwa rendahnya rasa diterima sebagai bagian orang dalam organisasi turut berkontribusi pada perilaku penarikan diri, secara keseluruhan bahwa tidak wajar menjadi faktor kunci yang memengaruhi dinamika psikologi dan perilaku penarikan diri karyawan dalam organisasi.

Model Fit

Model fit dilakukan untuk menggambarkan seberapa baik atau cocok model penelitian dengan melihat nilai SRMR dan nilai NFI. Penelitian ini menunjukkan bahwa model memiliki tingkat kesesuaian yang layak, meskipun terdapat indikasi ruang untuk perbaikan. Nilai SRMR sebesar 0,073 berada di bawah batas ambang 0,08, sehingga model dinilai cukup baik (Ghozali and Kusumadewi 2023). Namun, nilai NFI sebesar 0,739 masih di bawah standar ideal ($\geq 0,90$), menunjukkan bahwa model belum sepenuhnya optimal (Hair et al. 2019).

Path Coefficients

Berdasarkan nilai t-statistik dan p-value masing-masing hubungan hipotesis dinyatakan diterima. Hal ini dikarenakan nilai t-statistik $> 1,96$, yang menunjukkan bahwa koefisien jalur signifikan secara statistik. Nilai P Values $< 0,5$ juga menunjukkan bahwa signifikansi dalam hubungan tersebut.

Indirect Effects

status. Temuan ini mendukung hipotesis yang diajukan dengan literatur yang ada dalam penelitian (Kilponen et al. 2021; Semmer et al. 2020).

Hal ini tercermin dari indikator tertinggi "Saya merasa diberi tugas pekerjaan tanpa dukungan sumber daya yang memadai untuk menyelesaikannya", artinya bahwa karyawan menganggap tugas tersebut tidak relevan sehingga memicu perasaan tidak dihargai, sehingga Gen Z merasa tidak diakui sebagai bagian dalam organisasi. Sebaliknya, indikator "Saya merasa diharapkan melakukan hal-hal yang tampaknya tidak perlu mengingat tugas pekerjaan saya", memiliki nilai terendah. artinya bahwa tugas berulang yang tidak relevan secara psikologis mengurangi keterikatan mereka terhadap organisasi. Semakin sering Gen Z menerima tugas yang tidak sesuai dengan peran mereka, semakin besar jarak psikologis antara individu dan organisasi, dan mengikis kepercayaan mereka terhadap sistem kerja yang adil. Karena Gen Z mengutamakan transparansi dan kesetaraan tugas.

Hubungan *Illegitimate task* terhadap *Work withdrawal behavior*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *illegitimate task* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *work withdrawal behavior*. Temuan ini mendukung hipotesis yang diajukan dan sejalan dengan teori serta penelitian sebelumnya. Dalam konteks ini, *illegitimate tasks* merujuk pada tugas-tugas yang dirasa karyawan sebagai tidak sesuai dengan peran pekerjaan mereka atau sebagai sesuatu yang tidak seharusnya menjadi tanggung jawab mereka. Hal ini dapat tercermin dengan indikator terendah "saya sering melamun saat bekerja" hal ini menunjukkan bahwa tanda awal kurangnya keterlibatan kerja sebelum berkembang ke perilaku *withdrawal*. Di sisi lain nilai tertinggi "saya mengambil perlengkapan tanpa izin" hal ini mencerminkan kecenderungan Gen Z sebagai bentuk protes atau penyeimbangan ketidakadilan.

Secara keseluruhan, hasil ini mengindikasikan bahwa tugas yang dianggap tidak relevan atau tidak adil dapat memicu perilaku penarikan diri secara langsung, karena ketika karyawan merasa terbebani oleh tugas yang tidak adil, mereka lebih menarik perilaku menghindarkan diri, yang pada akhirnya mendorong mereka untuk menarik diri dari pekerjaan, Gen Z, dikenal memiliki toleransi baik dalam bentuk ketidakhadiran, keterlambatan, seperti bolos kerja, menghindari tanggung jawab, atau mengurangi produktivitas. Temuan ini sejalan dengan *stress-as-offense-to-self theory* yang di mana beban tugas yang tidak adil dapat memicu karyawan merasa harga dirinya terancam. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya (He, Zheng, & Wei 2024; Semmer et al. 2020).

Hubungan *Perceived insider status* terhadap *Work withdrawal behavior*

Penelitian ini mengungkap adanya hubungan signifikan antara *Perceived insider status* terhadap *work withdrawal behavior* pada Gen Z di Tangerang. Status bagian orang dalam berperan penting dalam mengurangi perilaku negatif di tempat kerja, sementara itu perilaku orang luar cenderung memicu disengagement. Hasil ini konsisten dengan temuan (He et al. 2024; Shah et al. 2022). Hal ini dapat dilihat indikator yang memiliki nilai terendah "saya merasa menjadi orang luar di organisasi saya" hal ini, menunjukkan bahwa Gen Z di Tangerang merasa tidak diakui dalam organisasi. Shah et al. (2022), menjelaskan bahwa karyawan dengan *Perceived insider status* yang rendah memicu perilaku penarikan diri seperti menghindari tanggung jawab atau bolos pada pekerjaan. Hal lain, pada indikator tertinggi "saya merasa sebagai orang dalam di organisasi", hal ini menunjukkan bahwa ketika karyawan dengan *Perceived insider status* tinggi menunjukkan komitmen dalam organisasi. Sehingga dapat mengurangi keinginan untuk mencari pekerjaan lain, perasaan sebagai orang dalam memicu rasa memiliki, sehingga Gen Z lebih bersedia menghadapi tantangan kerja tanpa harus menarik diri.

Perceived insider status diharapkan dapat meningkatkan dan mengurangi perilaku negatif seperti *work withdrawal behavior*, karena karyawan merasa terikat dan bertanggung jawab. Selain itu, karyawan dengan *Perceived insider status* yang tinggi mungkin merasa memiliki hak lebih untuk mengelola waktu dan energi mereka sendiri, yang dapat mengurangi perilaku menarik diri dari tugas-tugas yang dianggap kurang relevan.

Perceived insider status memediasi Hubungan *Illegitimate task* dan *Work withdrawal behavior*

Perceived insider status memediasi *Illegitimate task* dan *work withdrawal behavior* ini menunjukkan bahwa ketika karyawan Gen Z di Tangerang diberi tugas yang tidak sesuai dengan deskripsi pekerjaan mereka, mereka akan merasa bahwa organisasi tidak menghargai keahlian dan kontribusi mereka. Perasaan ini secara bertahap dapat menurunkan persepsi mereka sebagai bagian dari organisasi. Semmer et al. (2020), menjelaskan bahwa tugas yang tidak wajar sering kali diinterpretasikan sebagai sinyal bahwa organisasi tidak peduli pada karyawan sehingga persepsi ini secara langsung mengurangi *Perceived insider status* karena karyawan tidak dianggap sebagai bagian sehingga dapat menyebabkan penarikan diri.

Penurunan *Perceived insider status* ini kemudian memicu *work withdrawal behavior*. Zhao et al. (2023), menunjukkan bahwa karyawan dengan *Perceived insider status* yang

rendah cenderung dapat kehilangan motivasi untuk terlibat aktif dalam pekerjaan. Sehingga mereka menghindari tanggung jawab, mengurangi inisiatif, atau bahkan bolos. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tugas yang tidak adil dapat mengurangi rasa memiliki karyawan terhadap organisasi, yang pada akhirnya meningkatkan perilaku penarikan diri. Hal ini, didukung oleh penelitian Zhao et al. (2023), yang menunjukkan bahwa *perceived insider status* memediasi *illegitimate task* dan *work withdrawal behavior*

SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa *illegitimate task* berpengaruh positif terhadap *perceived insider status* dan *work withdrawal behavior*, serta terdapat pengaruh mediasi oleh *Perceived insider status*. Karyawan gen z yang merasa mendapatkan tugas yang tidak relevan, tidak adil, dan di luar tanggung jawab cenderung dapat menarik diri dari pekerjaan. Penelitian selanjutnya disarankan dapat memperluas cakupan generasi, wilayah, dan meningkatkan jumlah sampel agar hasilnya lebih representatif. Implikasi manajerial menekankan pentingnya kejelasan peran, sistem umpan balik, serta budaya kerja yang adil dan inklusif dan transparan guna mencegah persepsi negatif. Dengan strategi tersebut, organisasi dapat mengurangi perilaku penarikan diri dan meningkatkan keterikatan serta produktivitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Acheampong, Nana Amma A. 2021. "Reward Preferences of the Youngest Generation: Attracting, Recruiting, and Retaining Generation Z into Public Sector Organizations." *Compensation and Benefits Review* 53(2). doi: 10.1177/0886368720954803.
- Aldabbas, Hazem, and Amel Bettayeb. 2024. "The Influence of Psychological Climate for Caring and Perceived Insider Status on the Relationship between Managerial Caring and Positive Employee Well-Being." *International Journal of Wellbeing* 14(1):1–21. doi: 10.5502/ijw.v14i1.2815.
- Angela, Jessica, and Rojuaniah Rojuaniah. 2022. "The Model of Supervisor Support, Work-Life Balance, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on IT Employee Performance Moderated by Demographic Factors." *Jurnal Manajemen Indonesia* 22(3):314. doi: 10.25124/jmi.v22i3.3840.
- Cheng, Hao, Zhen Li, Junshu Zhao, Weiqiang Wang, and Ruixi Zou. 2022. "The Role of Cognition, Affect, and Resources in the Influence of Unreasonable Tasks on Work

- Engagement: A Moderated Chain Mediation Model." *Frontiers in Psychology* 13. doi: 10.3389/fpsyg.2022.1013773.
- Choi, Hyung Min. 2024. "Stress at the Crossroads: Work–Family Conflict and Work Withdrawal Behavior." *Sustainability (Switzerland)* 16(16). doi: 10.3390/su16166975.
- Defeng, Liu, Bakari Haroon, Niaz Maharukh, Zhang Qianxiao, and Shah Imran Ahmed. 2022. "Impact of Managerial Trustworthy Behavior on Employee Engagement: Mediating Role of Perceived Insider Status." *Frontiers in Psychology* 13(July). doi: 10.3389/fpsyg.2022.942697.
- Fan, Pengxiang, Hao Zhang, Songlin Yang, Zixuan Yu, and Ming Guo. 2023. "Do Illegitimate Tasks Lead to Work Withdrawal Behavior among Generation Z Employees in China? The Role of Perceived Insider Status and Overqualification." *Behavioral Sciences* 13(9). doi: 10.3390/bs13090702.
- Ghozali, H. Imam, and Karlina Aprilia Kusumadewi. 2023. "PARTIAL LEAST SQUARES KONSEP, TEKNIK DAN APLIKASI Menggunakan Program SmartPLS 4.0 Untuk Penelitian Empiris." *SmartPLS GmbH, [Http://Www.Smartpls.Com](http://www.smartpls.com)*.
- Guo, Ju, Yanjun Qiu, and Yongtao Gan. 2022. "Workplace Incivility and Work Engagement: The Chain Mediating Effects of Perceived Insider Status, Affective Organizational Commitment and Organizational Identification." *Current Psychology* 41(4). doi: 10.1007/s12144-020-00699-z.
- Gupta, Supriya, Ranjana Sharma, and Aditi Gupta. 2024. "Cultivating Workplace Fairness: The Ripple Effect of Organizational Justice on Work Withdrawal, Incivility as the Mediator." *International Journal of Law and Management* (July). doi: 10.1108/IJLMA-03-2024-0080.
- Haining, Wang, and Zong Guangzhen. 2023. "Relationship between Employees' Perceived Illegitimate Tasks and Their Work Procrastination Behavior: Role of Negative Emotions and Paternalistic Dimensions." *Heliyon* 9(4):e14984. doi: 10.1016/j.heliyon.2023.e14984.
- Hair, Joseph F., Jeffrey J. Risher, Marko Sarstedt, and Christian M. Ringle. 2019. "When to Use and How to Report the Results of PLS-SEM." *European Business Review* 31(1):2–24. doi: 10.1108/EBR-11-2018-0203.
- Hazem, Aldabbas, and Bettayeb Amel. 2024. "Building a Caring Workplace: How Managerial Caring and Perceived Insider Status Shape Subjective Employee Well-Being." *International Journal of Workplace Health Management* 17(1):38–56. doi: 10.1108/IJWHM-04-2023-0054.

- He, Xinwen, Yunjian Zheng, and Ye Wei. 2024. "The Double-Edged Sword Effect of Illegitimate Tasks on Employee Creativity: Positive and Negative Coping Perspectives." *Psychology Research and Behavior Management* 17:485–500. doi: 10.2147/PRBM.S444960.
- Jiang, Fubin, and Zhen Wang. 2024. "Craft It If You Cannot Avoid It: Job Crafting Alleviates the Detrimental Effects of Illegitimate Tasks on Employee Health." *Current Psychology* 43:7924–7935. doi: 10.1007/s12144-023-04958-7.
- Kilponen, Kiia, Mari Huhtala, Ulla Kinnunen, Saija Mauno, and Taru Feldt. 2021. "Illegitimate Tasks in Health Care: Illegitimate Task Types and Associations with Occupational Well-Being." *Journal of Clinical Nursing* 30(13–14). doi: 10.1111/jocn.15767.
- Kim, Kwang Tae, and Young Woo Sohn. 2024. "The Impact of Quiet Quitting on Turnover Intentions in the Era of Digital Transformation: The Mediating Roles of Job Satisfaction and Affective Commitment, and the Moderating Role of Psychological Safety." *Systems* 12(11). doi: 10.3390/systems12110460.
- Li, Zhen, Hao Cheng, Rong Gao, Rongrong Teng, Junshu Zhao, Longhua Yue, Fangfang Li, and Qianyi Liao. 2024. "The Costs and Opportunities of Overload: Exploring the Double-Edged Sword Effect of Unreasonable Tasks on Thriving at Work." *Current Psychology*. doi: 10.1007/s12144-023-05412-4.
- Liu, Fang, Jinxin Li, Junbang Lan, and Yuanyuan Gong. 2024. "Linking Perceived Overqualification to Work Withdrawal, Employee Silence, and pro-Job Unethical Behavior in a Chinese Context: The Mediating Roles of Shame and Anger." *Review of Managerial Science* 18(3):711–37. doi: 10.1007/s11846-023-00619-y.
- Manville, Caroline, Kathleen Bentein, and Marie Aude Abid-Dupont. 2023. "Change in Newcomers' Perceived Insider Status Over Time: An Examination of Its Relationships with Abusive Supervision and Well-Being." *Group and Organization Management*. doi: 10.1177/10596011231215383.
- Mishra, Arjyalopa. 2022. "Withdrawal Behaviours and Absenteeism at Work Post Covid-19." *Organization and Human Capital Development* 1(2):62–75. doi: 10.31098/orcadev.v1i2.1096.
- Moslehpour, Massoud, Afrizal Firman, Jovi Sulistiawan, Pei Kuan Lin, and Hien Thi Thu Nguyen. 2023. "Unraveling the Puzzle of Turnover Intention: Exploring the Impact of Home-Work Interface and Working Conditions on Affective Commitment and Job Satisfaction." *Behavioral Sciences* 13(9). doi: 10.3390/bs13090699.

- Nurbaety, and Rojuaniah. 2022. "Servant Leadership , Organizational Culture and Organizational Citizenship." *Management Analysis Journal* 11(1):83–94.
- Omansky, Rachel, Erin M. Eatough, and Marcus J. Fila. 2016. "Illegitimate Tasks as an Impediment to Job Satisfaction and Intrinsic Motivation: Moderated Mediation Effects of Gender and Effort-Reward Imbalance." *Frontiers in Psychology* 7(NOV):1–12. doi: 10.3389/fpsyg.2016.01818.
- Ouyang, Chenhui, Yongyue Zhu, Zhiqiang Ma, and Xinyi Qian. 2022. "Why Employees Experience Burnout: An Explanation of Illegitimate Tasks." *International Journal of Environmental Research and Public Health* 19(15). doi: 10.3390/ijerph19158923.
- Prasetyo, Wisnu Budi, and Wit Azizah Syabany. 2023. "Faktor Yang Mempengaruhi Ekuitas Merek Dengan Kepercayaan Sebagai Mediasi Pada Industri Transportasi Online Di Jabodetabek Indonesia." *Udicious: Journal of Managemet* 4(1):5–24.
- Pratama, Rekha Agustiyanto, Wishnu Budi Prasetyo, and Abdul Haeba Ramli. 2024. "E-Service Quality, E-Trust, E-Satisfaction And E-Loyalty In Online Shopping." *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan* 11(3):1377–88. doi: 10.37641/jimkes.v11i3.2313.
- Semmer, Norbert K., Franziska Tschan, Nicola Jacobshagen, Terry A. Beehr, Achim Elfering, Wolfgang Kälin, and Laurenz L. Meier. 2019. "Stress as Offense to Self: A Promising Approach Comes of Age." *Occupational Health Science* 3:205–238. doi: 10.1007/s41542-019-00041-5.
- Semmer, Norbert K., Franziska Tschan, Nicola Jacobshagen, Terry A. Beehr, Achim Elfering, Wolfgang Kälin, and Laurenz L. Meier. 2020. "Correction to: Stress as Offense to Self: A Promising Approach Comes of Age." *Occupational Health Science*. doi: 10.1007/s41542-020-00054-5.
- Shah, Hassan Jalil, Jenho Peter Ou, Saman Attiq, Muhammad Umer, and Wing Keung Wong. 2022. "Does Inclusive Leadership Improve the Sustainability of Employee Relations? Test of Justice Theory and Employee Perceived Insider Status." *Sustainability (Switzerland)* 14(21). doi: 10.3390/su142114257.
- Shaya, Nessrin, Laila Mohebi, Rekha Pillai, and Rawan Abukhait. 2024. "Illegitimate Tasks, Negative Affectivity, and Organizational Citizenship Behavior among Private School Teachers: A Mediated–Moderated Model." *Sustainability (Switzerland)* 16(2). doi: 10.3390/su16020733.
- Syah, Tantri Yanuar Rahmat, and Dora Olivia. 2022. "Enhancing Patronage Intention on Online Fashion Industry in Indonesia: The Role of Value Co-Creation, Brand Image, and

- E-Service Quality." *Cogent Business and Management* 9(1). doi: 10.1080/23311975.2022.2065790.
- Xia, Defeng, Jingru Sun, Congcong Zhang, and Yiyang Zhang. 2022. "The Relationship between Organizational Commitment and Turnover Intention among Temporary Employees in the Local Government: Mediating Role of Perceived Insider Status and Moderating Role of Gender." *Frontiers in Psychology* 13. doi: 10.3389/fpsyg.2022.1024139.
- Xintian, Li, and Peng Peng. 2023. "Does Inclusive Leadership Foster Employee Psychological Resilience? The Role of Perceived Insider Status and Supportive Organizational Climate." *Frontiers in Psychology* 14(March):1–12. doi: 10.3389/fpsyg.2023.1127780.
- Zeng, Xiaoye, Yafu Huang, Shouying Zhao, and Lianping Zeng. 2021. "Illegitimate Tasks and Employees' Turnover Intention: A Serial Mediation Model." *Frontiers in Psychology* 12. doi: 10.3389/fpsyg.2021.739593.
- Zhang, Jing, Di Su, Andrew P. Smith, and Lei Yang. 2023. "Reducing Work Withdrawal Behaviors When Faced with Work Obstacles: A Three-Way Interaction Model." *Behavioral Sciences* 13(11). doi: 10.3390/bs13110908.
- Zhao, Lijing, Phillip M. Jolly, and Shuming Zhao. 2023. "Do Illegitimate Tasks Undermine Hospitality Employees' Proactive Customer Service Performance? A Moderated Dual-Path Model." *Journal of Hospitality Marketing and Management* 32(1):95–121. doi: 10.1080/19368623.2023.2125474.
- Zhu, Lingfeng, Han Cai, and Xiu Jin. 2024. "Testing the Process of Coworker Incivility to Work Withdrawal Behavior: The Moderated Mediation Effects of Employee Resilience in Achieving Organizational Sustainability." *Sustainability (Switzerland)* 16(20). doi: 10.3390/su16209018.