

Analisis Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Generasi Z Karyawan PT. X

Rika Safitri¹, Christian Wiradendi Wolor², Marsofiyati³

Administrasi Perkantoran Digital, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Jakarta, Jakarta, Indonesia^{1,2,3}

*Email Korespondensi:

rikasafitri57919@gmail.com, christianwiradendi@unj.ac.id, marsofiyati@unj.ac.id

Diterima: 12-12-2024

| Disetujui: 13-12-2024

| Diterbitkan: 14-12-2024

ABSTRACT

Every company expects optimal performance from all of its employees to support the achievement of the company's main objectives. Therefore, it is important for the company to consider factors that can affect performance, one of which is employee behavior that contributes positively to the work environment. This study aims to describe the level of Organizational Citizenship Behavior (OCB) among Generation Z employees at PT. X. OCB reflects extra-role behaviors that go beyond formal duties and contribute to the success and smooth operation of the company. Using a qualitative approach, this research collected data from four key informants through in-depth interviews and direct observation in the work environment. The findings indicate that Generation Z employees at PT. X tend to demonstrate good altruism behavior, where they voluntarily assist colleagues in need without expecting rewards. In addition, they also show high civic virtue by actively participating in various company activities aimed at the progress of the organization. However, there are some challenges that the company must address, such as limited receptiveness to criticism. This may impact the overall improvement of OCB.

Keywords: Organizational Citizenship Behavior (OCB); Generation Z; Employees

ABSTRAK

Setiap perusahaan pasti mengharapkan kinerja yang optimal dari seluruh karyawannya untuk mendukung pencapaian tujuan utama perusahaan. Untuk itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, salah satunya adalah perilaku karyawan yang berkontribusi secara positif dalam lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan tingkat Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan generasi Z di PT. X. OCB sendiri mencerminkan perilaku ekstra-role individu yang melampaui kewajiban formal mereka dan berkontribusi pada keberhasilan serta kelancaran operasional perusahaan. Dengan pendekatan kualitatif, penelitian ini mengumpulkan data dari empat informan kunci melalui wawancara mendalam dan observasi langsung di lingkungan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan generasi Z di PT. X cenderung menunjukkan perilaku *altruism* yang baik, di mana mereka dengan sukarela membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan tanpa mengharapkan imbalan. Selain itu, mereka juga menunjukkan *civic virtue* yang tinggi, dengan berpartisipasi aktif dalam berbagai kegiatan perusahaan yang bertujuan untuk kemajuan organisasi. Meskipun demikian, terdapat beberapa tantangan yang harus dihadapi oleh perusahaan, seperti penerimaan kritik yang kurang terbuka. Hal ini dapat mempengaruhi peningkatan OCB secara keseluruhan.

Katakunci: Organizational Citizenship Behavior (OCB); Generation Z; karyawan

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Safitri, R., Wiradendi Wolor, C. ., & Marsofiyati. (2024). Analisis Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Generasi Z Karyawan PT. X. *PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(1b), 1844-1853. <https://doi.org/10.62710/wkcb1e10>

PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis saat ini, perusahaan dihadapkan pada tuntutan untuk mencapai kinerja karyawan yang tinggi demi pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungan kerjanya. Kinerja, sebagai tindakan dan perilaku yang berada di bawah kendali individu, memiliki kontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi (Bruggen, 2015). Dan peranan sumber daya manusia sangat penting dalam usaha untuk mencapai keberhasilan suatu organisasi. Dalam organisasi, karyawan dianggap sebagai elemen kunci dalam menentukan keberlanjutan perusahaan (Thevanes & Aruljarah, 2017).

Mengelola keragaman generasi dalam lingkungan kerja, menjadi aktivitas yang tidak dapat dihindari dalam perkembangan manajemen sumber daya manusia. Hal ini berdasarkan dari Badan Pusat Statistik (BPS) yang mengungkapkan komposisi penduduk Indonesia berdasarkan kelompok umur. Data ini merupakan hasil rilis dari Sensus Penduduk 2020 memberikan penjelasan lebih mendalam tentang struktur generasi di Indonesiadi masa depan.



Gambar 1.1 Sensus BPS : Saat ini Indonesia didominasi Gen Z

Dalam data yang dirilis tersebut, Generasi Z yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012 mendominasi dengan jumlah sekitar 74,93 juta jiwa, atau 27,94% populasi. Generasi ini masih berada dalam usia muda hingga remaja awal. Memasuki usia generasi z yang produktif, menjadi generasi yang paling banyak disorot karena menjadi tantangan tersendiri dan memiliki karakteristik yang unik di dunia kerja. Dominasi ini memberikan harapan akan potensi kemajuan dan perubahan di masa depan.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku individu yang dilakukan secara sukarela atau melebihi tuntutan formal (Ticoalu, 2013). OCB dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memperbaiki interaksi social, mengurangi konflik, dan meningkatkan efisiensi. Pentingnya OCB bagi keberhasilan sebuah perusahaan terletak pada kenyataan bahwa perusahaan tidak dapat menggantikan semua perilaku hanya dengan mengandalkan deskripsi kerja formal.

Organizational citizen behavior (OCB) sering didefinisikan sebagai perilaku/ sikap pekerja yang melebihi persyaratan dimana peran formal mereka tidak langsung terlihat dan diakui oleh

system kompensasi/penghargaan resmi/standar, yang dapat memfasilitasi fungsi organisasi (Guan & Frenkel, 2019). Kewarganegaraan korporat melibatkan beberapa perilaku, termasuk membantu orang lain, menjadi sukarelawan untuk tugas ekstra, dan mematuhi peraturan dan prosedur di tempat kerja. (Tremblay & Simard, 2018) mendefinisikan perilaku kewargaan organisasi sebagai perilaku individu yang bebas, tidak secara langsung atau eksplisit terkait dengan imbalan, dan dapat meningkatkan keefektifan berfungsinya organisasi.

Dengan meningkatnya jumlah karyawan Generasi Z di berbagai sektor, termasuk di PT. X, penting untuk memahami bagaimana mereka menunjukkan OCB dan faktor-faktor apa yang mempengaruhi perilaku tersebut. PT. X, sebagai perusahaan yang sedang berkembang dan memiliki proporsi signifikan dari karyawan Generasi Z, menjadi konteks ideal untuk mengeksplorasi topik ini. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis OCB di kalangan karyawan Generasi Z di PT. X, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku mereka. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi manajemen untuk mengembangkan strategi yang lebih efektif dalam memotivasi dan mendukung karyawan Generasi Z, serta mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat dalam meningkatkan OCB.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu oleh Fathiyah Bambang Niko Pasla tahun 2021, hasil penelitian ini menjelaskan bahwa OCB dapat dipengaruhi oleh faktor internal yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasi, semangat kerja karyawan, motivasi kerja dan faktor eksternal yaitu gaya kepemimpinan dan budaya organisasi, faktor tertinggi yang paling berpengaruh adalah kepuasan kerja karyawan.

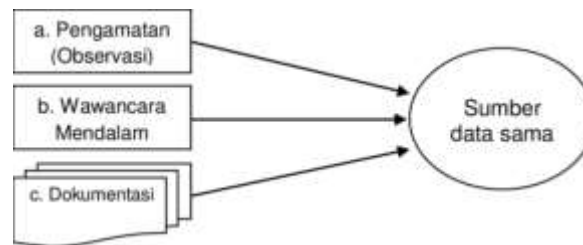
Berdasarkan hasil observasi yang penulis temukan, adalah berupa kualitas kerja yang belum maksimal sehingga banyak pekerjaan yang terlambat dan diluar dateline. Bentuk kualitas kerja yang belum maksimal berupa sering menunda-nunda pekerjaan, kurang fokus, dan tidak mampu mengelola waktu dengan baik. Serta sebagian karyawan lain tidak menunjukkan sikap semangat dan antusiasme dalam bekerja berupa sikap apatis terhadap tanggung jawab dan keengganan untuk berkolaborasi dengan tim sehingga memperlambat proses kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk memahami kondisi suatu konteks dengan mengarahkan pada pendeskripsian secara rinci dan mendalam mengenai potret kondisi dalam suatu konteks yang alami (natural setting), tentang apa yang sebenarnya terjadi menurut adanya yang dilapangan studi (Fadli, 2021). Penelitian kualitatif dipaparkan demi mendeskripsikan serta melakukan analisis peristiwa, fenomena, sikap, aktivitas, dan juga pemikiran para karyawan generasi Z PT. X. Pada penelitian ini, data yang telah dikumpulkan yakni data yang berbentuk gambar ataupun kata. Pada penelitian kualitatif, bentuk datanya berupa aktivitas ataupun peristiwa, serta lokasi maupun tempat kerja.

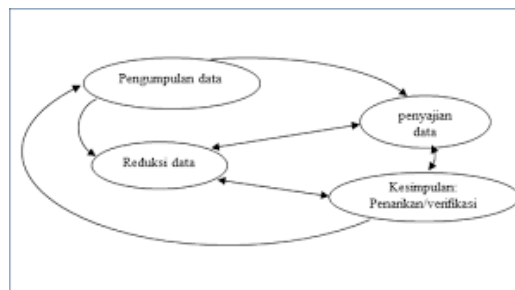
Peneliti menggunakan 1 variabel yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan menggunakan 5 dimensi primer dari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yaitu Altruism, Courtesy, Civic Virtue, Conscientiousness, dan Sportmanship. Peneliti menggunakan teknik purposive sampling dalam pengambilan sampel. Pemilihan sumber data dengan kriteria tertentu. Kriteria tersebut adalah berdasarkan pihak yang dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan, oleh karenanya bisa memberikan kemudahan peneliti untuk menyelidiki objek/situasi sosial yang diteliti.(Abdussamad, 2021).

Dalam penelitian kualitatif teknik pengumpulan data dapat diperoleh dari beberapa teknik. Sumber data yang dipakai peneliti untuk melakukan penelitian yakni dengan teknik pengumpulan primer dan sekunder. Menurut Abdussamad (2021), data primer merupakan data yang didapat langsung oleh peneliti, dimana didapatkan melalui wawancara secara langsung terhadap pihak-pihak yang memiliki hubungan terhadap penelitian serta melakukan pengamatan terhadap hal-hal yang telah terjadi di lapangan.



Gambar 3.1 : Teknik Pengumpulan Data

Pada teknik keabsahan data, peneliti menggunakan teknik triangulasi. Triangulasi bertujuan untuk memperkuat aspek teoritis, metodologis, dan interpretasi dalam penelitian kualitatif. Ini juga didefinisikan sebagai proses verifikasi dan menggunakan berbagai sumber, metode, dan periode waktu, Mekarisce, (2010). Dan dalam analisis data, peneliti menggunakan model interaktif yang dapat dilihat dalam gambar berikut :



Gambar 3.2 Model interaktif

Dalam penelitian kualitatif, proses analisis data dilakukan mulai dari tahap perencanaan hingga peneliti menyelesaikan laporan hasil penelitian. Analisis data dimulai saat peneliti menentukan fokus penelitian dan berlanjut selama pelaksanaan penelitian dilapangan hingga tahap pelaporan penelitian selesai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk menggambarkan penerapan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan generasi Z PT. X lebih mendalam, peneliti menggunakan teknik wawancara untuk meneliti lebih jauh topik tersebut. Dalam penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif yang merupakan penelitian yang

digunakan untuk meneliti objek yang alamiah. Dimana sesuai dengan tahapan pengumpulan data dan tahapan penelitian, peneliti menggunakan analisis deskriptif atau metode untuk meneliti suatu gagasan dengan menggambarkan permasalahan melalui data yang tersedia dan diperoleh dengan jelas guna mendalami masalah yang dibahas.

Berikut ini data tabel partisipan yang sudah diolah :

Tabel 4.1 Data Partisipan
Sumber : Data diolah oleh peneliti

Jenis kelamin	Jumlah responden	Presentase
Laki - laki	2	50%
Perempuan	2	50%
Total	4	100%

Untuk mencapai pemahaman mendalam mengenai penerapan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan generasi Z PT. X peneliti mengumpulkan data melalui observasi, wawancara, dan studi kepustakaan. Pertanyaan pada wawancara disusun berdasarkan indikator dari penelitian terdahulu yang kemudian disesuaikan kembali untuk dapat menjawab pertanyaan penelitian ini.

1. Penerapan OCB pada Karyawan Generasi Z di PT. X

1. Dimensi Altruism (Membantu Pekerjaan Orang Lain Secara Sukarela)

Berdasarkan hasil wawancara, dimensi **Altruism** sangat mencolok dalam perilaku karyawan generasi Z di PT. X. Para atasan mengungkapkan bahwa karyawan generasi Z sering membantu rekan-rekan mereka yang kesulitan tanpa diminta, bahkan ketika rekan kerja mereka absen atau sedang mengalami kesulitan dalam pekerjaan. Sebagai contoh, Partisipan 1 menyatakan, "*Karyawan generasi Z di PT. X sangat membantu satu sama lain. Mereka tidak ragu untuk memberikan bantuan saat rekan mereka membutuhkan, bahkan tanpa diminta. Saya sering melihat mereka dengan sukarela menggantikan tugas teman-temannya yang absen atau mengalami kesulitan.*"

Partisipan 2 juga menambahkan, "*Karyawan generasi Z di sini cenderung memiliki rasa solidaritas yang tinggi. Misalnya, ketika ada rekan yang sedang terbebani dengan tugas, mereka sering menawarkan bantuan, terutama saat deadline mendekat. Mereka memiliki inisiatif untuk membantu meringankan beban kerja teman mereka.*" Hal ini mencerminkan dimensi **Altruism** di mana karyawan generasi Z tidak hanya peduli terhadap pekerjaan mereka sendiri, tetapi juga berusaha untuk meringankan beban orang lain. Menurut Organ (1988), dimensi **Altruism** dalam OCB mengacu pada perilaku sukarela untuk membantu kolega yang kesulitan, yang tercermin jelas dalam perilaku karyawan generasi Z di PT. X.

2. Dimensi Courtesy (Perilaku Sopan)

Namun, meskipun dimensi **Altruism** sangat terlihat, ada tantangan dalam dimensi **Courtesy** atau perilaku sopan, terutama dalam menerima kritik atau masukan konstruktif dari atasan atau rekan kerja. Beberapa atasan mengungkapkan bahwa karyawan generasi Z terkadang merasa defensif atau tidak nyaman dengan kritik yang diterima. Partisipan 1 menyatakan, *"Secara umum, karyawan generasi Z memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja, tetapi saya merasa beberapa dari mereka terkadang sulit menerima kritik secara langsung. Mereka cenderung sedikit defensif saat mendapat umpan balik, terutama jika kritik tersebut berhubungan dengan hasil kerja mereka."* Hal serupa disampaikan oleh Partisipan 2 yang menambahkan, *"Saya melihat bahwa sebagian dari mereka terkadang merasa tersinggung atau bahkan tidak nyaman dengan kritik, meskipun itu disampaikan secara konstruktif."*

Sikap defensif ini menunjukkan bahwa karyawan generasi Z mungkin lebih terbiasa menerima umpan balik positif daripada kritik yang berhubungan dengan perbaikan kinerja mereka. Menurut Organ (1988), dimensi **Courtesy** sangat penting dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis, dan penerimaan terhadap kritik adalah aspek yang mendukung terciptanya komunikasi yang efektif. Dengan demikian, perusahaan perlu memberikan pendekatan yang lebih konstruktif dalam memberikan kritik agar karyawan generasi Z bisa lebih terbuka dan menerima masukan yang berguna untuk pengembangandiri mereka.

3. Dimensi Conscientiousness (Perilaku Melebihi Standar Minimum)

Dimensi **Conscientiousness**, yang mengacu pada perilaku yang melebihi standar minimum, juga terlihat dalam karyawan generasi Z di PT. X, meskipun ada beberapa tantangan terkait penerimaan kritik terhadap kinerja mereka. Beberapa atasan mencatat bahwa karyawan generasi Z terkadang merasa cemas atau memberikan alasan ketika pekerjaan mereka tidak memenuhi ekspektasi. Partisipan 1 menyatakan, *"Beberapa dari mereka terlihat kurang terbuka terhadap kritik tentang kinerja mereka. Mereka lebih cenderung untuk membela diri atau memberikan alasan mengapa pekerjaan mereka tidak memenuhi harapan, yang terkadang menghambat proses perbaikan dan perkembangan mereka."*

Hal ini sejalan dengan pandangan Podsakoff et al. (2000) yang menyatakan bahwa **Conscientiousness** mengharuskan karyawan untuk tidak hanya memenuhi standar minimum tetapi juga berusaha untuk mencapai hasil yang lebih baik. Ketika karyawan generasi Z cenderung membela diri atau merasa cemas saat mendapatkan kritik, hal ini dapat menghambat mereka untuk melampaui ekspektasi yang diharapkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan pendekatan yang lebih mendukung untuk membangun rasa percaya diri karyawan agar mereka dapat lebih terbuka terhadap kritik dan mencapai hasil yang lebih optimal.

4. Dimensi Civic Virtue (Partisipasi terhadap Kegiatan Perusahaan)

Dalam dimensi **Civic Virtue**, yang berfokus pada kontribusi terhadap kegiatan perusahaan, karyawan generasi Z menunjukkan keterlibatan yang sangat positif. Para atasan menyebutkan bahwa karyawan generasi Z sangat aktif dalam berpartisipasi dalam kegiatan sosial dan internal perusahaan. Partisipan 1 mengatakan, *"Karyawan generasi Z sangat aktif dalam berbagai kegiatan perusahaan, baik itu acara sosial atau kegiatan lain yang mendukung kesuksesan perusahaan. Mereka sering"*

menjadi sukarelawan untuk berbagai tugas yang berhubungan dengan pengelolaan acara atau promosi perusahaan."

Partisipan 4 juga menambahkan, *"Karyawan generasi Z sangat aktif dalam mendukung acara perusahaan dan selalu memberikan perhatian terhadap kebersamaan di dalam tim."* Hal ini menunjukkan bahwa karyawan generasi Z memiliki kepedulian yang tinggi terhadap reputasi perusahaan dan berusaha keras untuk menjaga citra positif perusahaan di mata publik. Berdasarkan teori OCB oleh Organ (1988), dimensi **Civic Virtue** mencerminkan perilaku yang mendukung kegiatan perusahaan dan meningkatkan citra organisasi, yang tercermin dengan jelas dalam tindakan karyawan generasi Z.

5. Dimensi Sportsmanship (Sikap Sportif)

Terakhir, dimensi **Sportsmanship** mencerminkan sikap positif dan tidak membesar-besarkan masalah di tempat kerja. Karyawan generasi Z di PT. X menunjukkan sikap yang sangat tenang dan fokus pada solusi ketika menghadapi masalah atau tantangan di tempat kerja. Partisipan 1 menyatakan, *"Karyawan generasi Z di PT. X sangat tenang dan fokus pada solusi ketika menghadapi masalah. Mereka tidak banyak mengeluh tentang masalah yang tidak signifikan, tetapi lebih memilih untuk mencari cara agar masalah tersebut bisa segera diselesaikan."*

Sikap ini mencerminkan bahwa mereka lebih memilih untuk bekerja sama dan berkolaborasi dalam menyelesaikan masalah, daripada membesar-besarkan masalah yang ada. Partisipan 2 menambahkan, *"Mereka memiliki sikap yang sangat positif terhadap masalah. Ketika menghadapi tantangan atau kesulitan, mereka cenderung mencari solusi bersama dan tidak memperbesar masalah tersebut."* Hal ini sejalan dengan teori **Sportsmanship** yang menekankan pentingnya menghindari pengeluhan yang tidak produktif dan lebih fokus pada solusi. Karyawan generasi Z di PT. X telah menunjukkan perilaku yang positif ini dengan menjaga semangat tim dan tidak membiarkan masalah memperburuk suasana kerja.

2. Faktor Pendukung dan Penghambat dalam Penerapan OCB

Faktor Pendukung: Berdasarkan wawancara, faktor pendukung utama dalam penerapan OCB adalah rasa solidaritas yang tinggi dan kolaborasi yang baik antar rekan kerja. Karyawan generasi Z di PT. X menunjukkan keinginan kuat untuk membantu rekan-rekannya, terutama saat mereka merasa terbebani dengan pekerjaan. Partisipan 3 menyebutkan, *"Saya cukup terkesan dengan sikap mereka yang sering bekerja lembur atau menggantikan pekerjaan kolega yang kesulitan. Mereka tidak hanya berfokus pada tugas mereka sendiri, tapi juga menjaga agar tim tetap berjalan dengan baik."*

Faktor Penghambat: Di sisi lain, tantangan utama dalam penerapan OCB adalah kesulitan dalam menerima kritik atau umpan balik konstruktif. Beberapa karyawan generasi Z merasa defensif atau cemas saat mendapat kritik terkait kinerja mereka, yang menghambat mereka dalam melampaui ekspektasi yang ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini memerlukan perhatian agar mereka dapat lebih terbuka terhadap kritik yang diberikan secara konstruktif.

3. Spesifikasi OCB yang Paling Dominan Ditunjukkan oleh Karyawan Generasi Z PT. X

Dari hasil wawancara, dimensi **Altruism** dan **Civic Virtue** muncul sebagai dimensi yang paling dominan pada karyawan generasi Z di PT. X. Mereka aktif dalam membantu rekan kerja tanpa diminta dan menunjukkan keterlibatan yang sangat positif dalam kegiatan perusahaan. Dimensi ini mencerminkan keinginan mereka untuk memberikan kontribusi kepada organisasi dan menjaga citra perusahaan, yang sangat sejalan dengan harapan perusahaan untuk memiliki karyawan yang peduli terhadap keberhasilan tim dan organisasi secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Secara keseluruhan, penerapan OCB oleh karyawan generasi Z di PT. X menunjukkan hasil yang positif. Meskipun ada beberapa kendala terkait penerimaan kritik dan pengembangan diri, dimensi Altruism dan Civic Virtue tetap menjadi aspek yang paling menonjol dan mendominasi dalam perilaku karyawan. Oleh karena itu, penting untuk memperhatikan faktor-faktor yang dapat menghambat penerapan OCB, seperti peningkatan keterampilan komunikasi dan penerimaan umpan balik yang konstruktif. Dengan memperbaiki area tersebut, karyawan generasi Z di PT. X dapat lebih maksimal dalam menerapkan OCB dan memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap kesuksesan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Fahriza, UMD. Fadli, LR. Khalida (2023). Analisis Organizational Citizenship Behavior Pada Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Nurul Falah. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*.
- A. Joshi, J. C. Dencker, and G. Franz, (2011). "Generations in organizations" Research in Organizational Behavior. *Jurnal Science Direct*
- A. Kurniawan, (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) PT X Bandung. *Jurnal Manajemen Maranatha*
- A. Parry and P. Urwin, (2011). "Generational Differences in Work Values: A Review of Theory and Evidence," *International Journal of Management Reviews*.
- Arina, AM. OS Nelwan, dkk, (2021). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi organizational citizenship behavior (OCB) pada PT Trimix Perkasa Bitung. *Jurnal EMBA*
- Cantika, Budi Sri Yuli. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia. Malang : UMM Press
- Durahman, A. (2016). Analisis Tingkat Work- Life-Balance Dan Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Dan *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan Pt. Buma Apparel Industry Di Subang (Thesis, Universitas Pendidikan Indonesia).
- F. Fathiyah, (2021). Faktor Affecting Organizational Citizenship Behavior (OCB) In Jambi Province Government Employee. *Jurnal Prajaiswara*
- J. Kartika, ES Muchsinati, (2015). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan BPR Di Batam. *Jurnal Manajemen Maranatha*.
- J. Twenge, D. Stillman, and J. Stillman, (2011). "How Generation Z Will Change The World According To Experts," *Madic*.
- NG. Elvira, K. Kustini (2022). Analisis Perilaku Organizational Citizenship Behavior Pada Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara XI. *Scientific Journal Of Reflection*.

- Organ, D.W. (2006). *organizational citizenship behavior The Good Syndrome*. Lexington book. Lexington., Ma.
- Rahmayanti Farida Dkk. (2014). Faktor-faktor mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). *Jurnal Ecopsy*.
- Wahyuningtyas, R. (2022). “*Analysis Of Organizational Citizenship Behavior Based On Employee Generation.*” *Acceleration of Digital Innovation & Technology towards Society 5.0*.
- Badan Pusat Statistik. (2023). Sensus BPS: Saat Ini Indonesia Didominasi Oleh Gen Z, diakses pada 01 Oktober 2024, dari <https://data.goodstats.id/statistic/sensus-bps-saat-ini-indonesia-didominasi-oleh-gen-z-n9kqv>.