

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Salah satu strategi pemerintah guna menaikkan pendapatan perkapita, membantu UMKM serta penyedia lapangan kerja bagi negara adalah pembentukan Badan Usaha Milik Negara atau dapat disingkat BUMN. BUMN adalah satu dari beberapa pelaksana kegiatan ekonomi yang penting di dalam perekonomian nasional ([berkas.dpr.go.id](http://berkas.dpr.go.id)). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 19 tahun 2003 mengenai Badan Usaha Milik Negara, tertulis pada pasal 2 bahwa BUMN memiliki tujuan dan maksud untuk melakukan kemanfaatan umum penyedia barang dan jasa berkualitas tinggi yang cukup untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dan menjadi pionir dalam bisnis yang belum dapat dilakukan oleh sektor penggerak ekonomi lainnya.

Salah satu perusahaan yang dinaungi oleh BUMN adalah Perkebunan. Holding Perkebunan merupakan Perusahaan yang berperan di bidang pengelolaan, pengolahan dan pemasaran hasil komoditi perkebunan. Komoditi perkebunan yang diusahakan adalah kelapa sawit, karet, tebu, teh, kopi, kakao, tembakau, aneka kayuan, buah-buahan dan aneka tanaman lainnya ([perkebunannusantara.com](http://perkebunannusantara.com)). Holding Perkebunan sudah berdiri sejak 1996, memiliki lahan yang terbentang dari sabang sampai Merauke. Untuk tetap berkembang dan memiliki eksistensi perusahaan ini terus melakukan inovasi dan perubahan untuk pengembangan perusahaannya, salah satunya adalah melakukan transformasi perusahaan.

Beberapa waktu terakhir, Holding Perkebunan melakukan transformasi organisasi. Transformasi Organisasi yang dilakukan oleh Holding Perkebunan adalah penyatuan tiga belas anak perusahaan di bawah naungan Holding Perkebunan Nusantara, menjadi dua Sub Holding, yakni *PalmCo* dan *Supporting Co*. PT Perkebunan Nusantara (PTPN) V, VI dan XIII akan bergabung ke dalam PTPN IV atau nantinya dikenal sebagai *Sub Holding PalmCo*. Sedangkan PTPN II, VII, VIII, IX, X, XI, XII, dan XIV akan bergabung ke dalam PTPN I atau nantinya dikenal sebagai *Sub Holding Supporting Co*.

Transformasi organisasi tentu tidak terlepas dari karyawan-karyawan yang terlibat. Ghani (2023) menyampaikan satu dari faktor kunci kesuksesan transformasi organisasi di PTPN adalah adanya dorongan dan Kerjasama yang luar biasa dari seluruh jajaran karyawan PTPN. Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen terbesar keberhasilan suatu organisasi, perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan merupakan suatu tolak ukur nilai bagi suatu organisasi (Daulay dkk., 2019)

Perilaku yang diharap dan dituntut oleh suatu perusahaan bukan hanya perilaku bekerja secara *job desc* yang diberikan saja namun perilaku bekerja diluar *job desc* (*extra role*). Hal ini merupakan perilaku penting bagi perusahaan karena membantu keberhasilan perusahaan itu sendiri. Perilaku bekerja diluar *job desc* seorang karyawan yang telah ditentukan oleh organisasi biasa dikenal dengan *organizational citizenship behavior* atau disingkat dengan OCB (Rizky dkk., 2020).

Perilaku kerja seseorang yang berkaitan dengan kontribusinya pada organisasi tempat mereka bekerja dikenal sebagai OCB (Yusuf dkk, 2023). *Organizational Citizenship Behaviour* merupakan sikap kerelaan yang dilakukan seorang karyawan yang sebenarnya bukan merupakan tugas pokoknya namun hal tersebut sangat berdampak positif bagi perusahaan (Amelia dkk., 2022). Karyawan dengan OCB memiliki kontrol atas perilaku mereka, sehingga mereka dapat memilih perilaku yang paling menguntungkan bagi organisasi (Kurniadi Amal, 2022).

Penelitian terdahulu menyatakan banyak hasil yang menunjukkan bahwa ada perbedaan OCB dari tiap tiap karyawan, perbedaan ini muncul dari beberapa faktor seperti jenis kelamin, lama bekerja dan salah satu yang sedang banyak diteliti adalah perbedaan berdasarkan generasi. Fajar (2024) mengatakan bahwa generasi Z memiliki tingkat *Altruisme* yang tinggi dibanding semua aspek dalam OCB, disisi lain Wahyun dkk (2021) mengatakan bahwa OCB generasi Y lebih mencolok dibandingkan generasi X. Perbedaan generasi karyawan memunculkan perbedaan pola OCB pula.

Generasi dapat juga didefinisikan sebagai sekelompok orang yang dilahirkan, tumbuh, serta dianggap mempunyai karakteristik dan sudut pandang

yang sama karena pengaruh peristiwa saat individu berkembang (Dwidienawati dkk, 2018). Dalam 100 tahun terakhir setidaknya ada 7 generasi yang terdapat di Indonesia, setiap generasi tumbuh dengan karakteristik berbeda yang menjadikan adanya perbedaan dalam setiap generasi (Maryono, 2018) dan dalam dunia kerja saat ini terdapat 4 generasi yang saling berinteraksi dalam suatu Perusahaan (Parengkuan dkk, 2020).

**Tabel 1.1 Pengelompokan Generasi**

| Tahun Kelahiran | Generasi           |
|-----------------|--------------------|
| 1925 – 1946     | Generasi Veteran   |
| 1946 – 1960     | Generasi Baby Boom |
| 1960 – 1980     | Generasi X         |
| 1980 – 1995     | Generasi Y         |
| 1995 – 2010     | Generasi Z         |
| 2010+           | Generasi Alfa      |

*Sumber : Putra (2016)*

Setiap Generasi memunculkan karakteristik yang berbeda sesuai dengan bagaimana perkembangan zaman semasa perjalanan hidupnya. Perbedaan peristiwa menimbulkan perbedaan pola juga yang terkadang menjadikan antar generasi memiliki perbedaan karakteristik yang bersinggungan satu sama lain (Bakry, 2023)

Karakteristik perbedaan generasi ini menimbulkan banyak sebab dan akibat. Banyak peneliti yang tertarik dalam melihat perbedaan perilaku pada tiap tiap generasi seperti Khairani (2022) yang melihat bahwasanya generasi Z memiliki nomophobia yang sangat tinggi dikarenakan hidup sebagai digital natives berbeda jauh dengan generasi X. Namun penelitian lainnya seperti penelitian Maulidina (2020) memberikan hasil bahwa tidak ada perbedaan tentang penyebaran antar generasi, setiap individu yang pandai mengonsumsi berita dengan baik tidak akan melakukan penyebaran hoax.

Pola komunikasi antar generasi pun menjadi topik yang kerap diperbincangkan. Generasi X lebih senang melakukan komunikasi melalui surat elektronik ataupun pesan singkat melalui ponsel, sedangkan generasi Y sudah mulai memakai beberapa media sosial seperti facebook dan twitter. Generasi Z tumbuh

dengan banyaknya media komunikasi yang berkembang sehingga mereka bisa menjalankan semua media itu dalam satu waktu (Khairani dkk., 2022).

Selama sepuluh tahun terakhir, perusahaan telah menghadapi pekerja dari berbagai generasi yang harus diatur untuk memastikan kinerja yang diinginkan (Adiawaty, 2019). Keberagaman generasi dalam angkatan kerja merupakan suatu hal yang mencolok dengan adanya generasi baby boomer, generasi X, generasi Y (millennials), dan generasi Z bekerja bersama-sama, membawa dengan mereka nilai-nilai, keahlian, dan cara pandang yang berbeda terhadap pekerjaan (Jannah dkk., 2024).

Generasi *baby boomer* baru saja keluar dari dunia kerja dan memasuki masa pensiun dan kelompok berikutnya adalah Generasi X (Jr., 2022) serta Generasi Z sudah mulai memasuki dunia kerja. Saat ini generasi X dan Y menjadi karyawan dengan jumlah dominan di perusahaan.

Dalam proses pengelolaan manajemen sumber daya manusia, topik perbedaan generasi dalam lingkungan kerja akan terus timbul (Putra, 2016). Perbedaan generasi dapat menyebabkan kesalahpahaman dalam bekerja, perbedaan pola komunikasi dan sinyal campuran antar karyawan (Fauzuddin dkk., 2022) Masalah yang kerap timbul karena perbedaan generasi disebabkan karena nilai-nilai ideal yang ditanamkan pada setiap generasi mungkin berbeda satu dengan yang lain (Christiani dkk, 2020).

Di dalam dunia kerja Gen X disebut sebagai generasi yang menunjukkan kemandirian dan bekerja berdasarkan aturan yang jelas namun tidak baku (Nindyati, 2017), generasi ini cepat beradaptasi namun mereka ingin diakui atas pencapaian yang dilakukannya dan enggan mengantri dalam mendapat promosi (Lase dkk, 2020) sedangkan generasi Y terkenal dengan motto *Work Life Balance*, mereka dari generasi ini termotivasi oleh posisi menjadi atasan dan pendapatan yang tinggi tetapi kurang peduli pada pandangan orang lain. Akibatnya, mereka lebih suka pemimpin yang fleksibel (Mulyanti, 2021).

Sementara Gen Z, yang merupakan generasi yang baru mulai bekerja, sering dijuluki sebagai *igenerasi*. Digitalisasi meluas dalam berbagai aspek dan generasi internet terus berkembang. Mereka mahir dalam berbagai teknologi yang

berkembang (*digital natives*) dan unggul dalam multitasking, membedakannya dari generasi sebelumnya (Christiani dkk, 2020).

Selain perbedaan antar generasi tak menutup kemungkinan bahwa tiap generasi memiliki corak perilaku yang sama pula. Generasi X dan Z memiliki kesamaan dalam kemandirian. Generasi X sedikit terabaikan sehingga mereka tumbuh menjadi generasi yang mandiri (Kumala dkk., 2020), sedangkan generasi Z memiliki banyak fasilitas teknologi sehingga mereka lebih mandiri dalam melakukan banyak hal, dibandingkan menunggu orang lain mereka akan menyelesaikan masalahnya sendiri (Adityara, 2019).

Dari data terakhir pada Januari 2024, karyawan di kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara IV Regional IV terdiri atas 137 orang yang terdiri dari berbagai perbedaan mulai dari jabatan, umur, Pendidikan terakhir, dan sebagainya. Dan pada Kantor Pusat PTPN VI terdapat 248 karyawan dengan data demografis dan generasi yang berbeda beda.

**Tabel 1.2 Jumlah Karyawan PTPN IV Regional IV**

| Tahun Kelahiran | Generasi | Jumlah Karyawan Kantor Pusat |
|-----------------|----------|------------------------------|
| 1960 – 1980     | X        | 38                           |
| 1980 – 1995     | Y        | 70                           |
| 1995 – 2010     | Z        | 29                           |

Salah satu hasil observasi yang didapatkan yaitu saat ada upacara yang dilakukan pada hari minggu dimana itu bukan jam kantor, ada beberapa karyawan yang masih menyempatkan diri untuk bekerja sebelum dimulainya upacara tersebut. Hal ini termasuk dalam dimensi *Conscientiousness* dimana karyawan dengan rela melakukan pekerjaannya yang bukan merupakan kewajibannya dikarenakan ia melakukan tidak dalam hari kerja.

Tak hanya itu, dari peraturan jam kerja ditetapkan bahwa jam pulang adalah pukul 15.30, namun sudah menjadi kebiasaan bagi karyawan kantor ini untuk pulang kerja sehabis maghrib, beberapa kali ditemukan bahkan pada pukul 20.00 masih ramai kendaraan karyawan. Dan juga karyawan tak sedikit yang akan melakukan *job desc* di luar yang telah ditetapkan dikarenakan orang yang seharusnya mengerjakan sedang berada dinas di luar kota.

Dalam beberapa hal juga karyawan kerap kali aktif mengikuti rapat dan memberikan ide, observasi dilakukan saat departemen SDM diberikan tanggung jawab menyelenggarakan kegiatan HUT RI di kantor, semua karyawan memberikan ide tentang bagaimana sebaiknya melakukan upacara yang baik, lomba mana yang akan dilakukan, dan bisa dilihat bahwa setiap karyawan bersama-sama mencari ide tersebut dengan inisiatif pribadi yang merupakan salah satu bentuk dimensi *Civic Virtue*, selain aktif dalam memberi ide, karyawan juga mau mengambil inisiatif dalam mengerjakan suatu pekerjaan seperti ketika atasan memberikan suatu pekerjaan dengan tenggat waktu yang singkat, secara tak sadar para karyawan mengambil inisiatif seperti menawarkan diri untuk membantu di pembuatan slide dan mencari data tambahan yang diperlukan. Perilaku yang telah diobservasi akan dikuatkan dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh karyawan PTPN.

Berdasarkan wawancara dan *form* dengan enam karyawan PTPN pun didapatkan hasil bahwa semua dari mereka memiliki jam pulang yang melewati jam pulang yang ditetapkan oleh kantor, jika kantor menetapkan pulang kerja jam 15.30 sedangkan karyawan baru pulang diatas jam 16.30.

*"Bekerja diatas jam kerja biasanya karena ada tugas yang belum selesai atau kalau tiba-tiba atasan atau holding minta data namun karena bekerjanya diluar jam kerja saya merasa itu sih lebih kearah loyalitas saya terhadap perusahaan ini"* (AA – 27 Tahun – Admin Subbagian Pengembangan dan Hubungan Industri)

*"Itu sih tadi pulang-pulang malam itu ngapain? Maksud aku, mungkin manajemen waktu pekerjaannya lebih diperbaiki kali. Supaya tidak perlu kerja melebihi jam 5 atau setengah 6. Kita juga butuh family time"* (IF – 36 Tahun – Apoteker Klinik Pratama & Krani BPJS)

Perilaku OCB yang tampak atas jawaban karyawan diatas adalah *Sportsmanship*, karyawan tidak merasa keberatan untuk bekerja dengan waktu jam yang tidak ideal dari waktu yang ditentukan dan tidak menjadikan itu suatu hal yang negatif namun ada juga karyawan yang tidak rela bekerja dibatas jam bekerja.

*"Terutama anak-anak baru yang kayak kley, mereka nggak tahu apa yang harus diperjakan. Jadi, kita pelan-pelan kayak kasih kerjaan, tapi dengan instruksi yang jelas juga, diajarin. Kalau misalnya dia mengalami kesulitan, sejauh yang kita bisa, kita bantuin.."* (IF – 36 Tahun – Apoteker Klinik Pratama & Krani BPJS)

*"Saya akan berusaha untuk membantu menyelesaikan permasalahan rekan kerja saya bila ia menemui saya saat mengalami kesulitan"* (F – 56 Tahun Krani SDM)

Dimensi *Altruisme* tampak dari kerelaan dan merasa bahwa menolong rekan kerja merupakan hal yang lumrah dilakukan oleh para karyawan di perusahaan ini

*"Kita ikutin. Pertama, perintah. Kedua, kita harus loyal. Dengan perintah pimpinan. Apalagi kegiatan itu kan, harus wajib diikuti. Harus loyal. Sebab kita kan, pendapatan kita di sini. Kita harus loyal. Nanti kalau nggak loyal, berarti kita membangkang atau menghabiskan perintah pimpinan."* (S – 52 Tahun – Admin Personalia, Kesejahteraan)

*"Sebagai bentuk solidaritas dan loyalitas terhadap perusahaan, saya mau mengikuti kegiatan kantor diluar jam kerja saya"* (F – 56 Tahun Krani SDM)

Dalam dimensi *civic virtue* dijelaskan bahwa karyawan sangat bertanggung jawab atas apa yang terjadi pada perusahaan, atas perubahan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan tanpa berusaha untuk menentang, karyawan merasa bahwa menjadi loyal dengan perusahaan merupakan suatu kewajiban.

*"Kalo kerja ya kerja, kalau kita ada gasuka ya cukup disitu aja nanti kalau udah selesai marah dan gacocok ya nanti bekawan lagi diluar kerjaan"* (AA – 27 Tahun – Admin Subbagian Pengembangan dan Hubungan Industri)

Pada dimensi *courtesy* menyatakan bahwa karyawan menghormati satu sama lain yang menghasilkan tenggang rasa yang tinggi, disini karyawan mencoba untuk tetap profesional dan tidak ingin terjadi permasalahan dengan rekan kerja walaupun terkadang adanya ketidakcocokan.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa pada karyawan di kantor pusat PT Perkebunan Nusantara IV *Regional IV* memiliki indikasi OCB. Berdasarkan hasil dari wawancara awal dan OCB peneliti dengan karyawan PTPN bisa disimpulkan adanya perbedaan perilaku OCB sesuai dengan dimensi yang ada pada OCB. Perbedaan perilaku OCB ditinjau pula dari usia dan generasi yang berbeda antar karyawan.

Penelitian yang memperkuat perbedaan OCB berdasarkan generasi yaitu penelitian Wahyu (2021) menyatakan bahwa generasi Y menunjukkan adanya OCB yang lebih tinggi daripada generasi X disemua dimensi OCB, dan hal ini juga diperkuat dengan penelitian Mac (2024) yang menunjukkan hasil OCB generasi X lebih rendah daripada generasi Y walaupun tidak terlalu signifikan. Kedua penelitian itu juga diperkuat dengan penelitian Parumasur (2016) bahwa salah satu aspek OCB yaitu *Altruisme* dan *Civic Virtue* paling tinggi berada di generasi Y diikuti X dan terakhir di *Baby Boomers*.

Untuk generasi Z sendiri dinyatakan dalam penelitian Fajar (2023) bahwa aspek *Altruisme* mencolok pada generasi Z dibanding dengan dimensi lain pada OCB. Hal ini dipertegas dengan penelitian Wardani (2019) yang menyatakan bahwa Jika Generasi Z merasa bahwa organisasi memperlakukan mereka dengan baik, mereka akan melampaui tugas mereka dan bekerja lebih baik dengan memberikan bantuan kepada organisasi dan orang lain.

Belum ada penelitian yang membandingkan bagaimana perbedaan perilaku OCB generasi Z dengan generasi lainnya hal ini akan menjadi keunikan dalam penelitian ini, namun secara pola perilaku kerja dijelaskan pada penelitian Rafiki (2021) bahwa setiap generasi memiliki perilaku kerja yang berbeda secara signifikan.

Dari hasil penelitian yang relevan ditemukan bahwa adanya kecenderungan yang berbeda pada Generasi X, Y dan Z dalam pola dan perilaku bekerja. Oleh sebab itu penulis ingin mengajukan penelitian mengenai "*Organizational Citizenship Behaviour* Ditinjau dari Generasi X, Y dan Z pada Karyawan Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara IV Regional IV"

## **1.2. Rumusan Masalah**

1. Apakah ada perbedaan OCB pada Generasi X, Y dan Z pada karyawan kantor pusat PTPN IV Regional IV?
2. Bagaimana gambaran OCB pada Generasi X, Y dan Z pada karyawan kantor pusat PTPN IV Regional IV?
3. Bagaimana gambaran OCB pada generasi X, Y dan Z berdasarkan faktor demografi pada karyawan PTPN IV Regional IV?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

### **1.3.1. Tujuan Umum**

Tujuan umum yang ingin didapatkan dari penelitian ini adalah melihat apakah terdapat perbedaan OCB pada generasi X,Y dan Z Karyawan PT Perkebunan Nusantara Regional VI.

### **1.3.2. Tujuan Khusus**

1. Membandingkan perilaku OCB berdasarkan dimensi yang menonjol pada tiap generasi yang ada di PT Perkebunan Nusantara IV Regional VI.
2. Membandingkan perilaku OCB pada tiap generasi yang dikelompokkan berdasarkan faktor demografi.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

1. Penelitian ini bermanfaat untuk menambah referensi pada bidang Psikologi Industri dan Organisasi khususnya mengenai perilaku OCB dan lintas generasi yang ada di Perusahaan.
2. Penelitian ini menjadi wadah bagi peneliti untuk melihat seberapa jauh dapat mengaplikasikan ilmu yang telah dipelajari dan mengembangkan wawasan serta pengetahuan peneliti perilaku OCB dan Lintas Generasi yang ada pada karyawan di Perusahaan.

#### **1.4.2. Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis, diantaranya sebagai berikut :

1. Bagi Instansi PT. Perkebunan Nusantara IV Regional IV  
Setelah mengetahui bagaimana gambaran perilaku OCB pada karyawan serta adanya karakteristik tiap generasi memungkinkan PT Perkebunan Nusantara VI dapat mengatur kembali cara mengelola SDM agar *treatment* yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan karakteristik karyawan tersebut
2. Bagi karyawan kantor pusat PT. Perkebunan Nusantara IV Regional IV  
Hasil penelitian ini juga menjadi pembelajaran dan refleksi diri pada karyawan kantor pusat PT Perkebunan Nusantara IV Regional IV untuk dapat lebih mengenali karakteristik diri sendiri sebagai karyawan pada suatu Perusahaan serta mengenali karakteristik rekan kerja agar terciptanya lingkungan kerja yang lebih baik
3. Bagi Peneliti selanjutnya

Hasil yang akan didapatkan dari penelitian ini diharapkan bisa menjadi rujukan serta referensi yang dapat digunakan peneliti selanjutnya jika ingin melakukan penelitian terkait OCB ataupun perbedaan generasi X,Y dan Z.

#### **1.5. Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian ini akan berpusat pada bidang keilmuan psikologi industri dan organisasi. Penelitian ini memiliki variabel OCB dan Perbedaan generasi. Penelitian ini bertujuan untuk melihat gambaran OCB pada generasi X, Y dan Z pada Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara VI. Penelitian akan dilakukan pada bulan Mei-Juli 2024.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian komparatif. Penelitian ini akan dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional IV dengan menjadikan karyawan kantor pusat sebagai populasi penelitian.

## 1.6. Keaslian Penelitian

**Tabel 1.3 Penelitian Terdahulu**

| Judul Penelitian                                                                                                                                        | Nama Penulis          | Variabel              | Metode      | Hasil Penelitian                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------|-------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>A motivational standpoint of job insecurity effects on organizational citizenship behaviors: A generational study</b>                                | Mahmoud et al, (2021) | OCB, Job Insecurity   | Kuantitatif | Gen X : Motivasi berpengaruh terhadap Job Insecurity berpengaruh terhadap OCB<br>Gen Y : Job Satisfity berpengaruh terhadap OCB ; tidak berpengaruh terhadap Job Insecurity<br>Gen Z : Job Satisfity berpengaruh terhadap OCB ; tidak berpengaruh terhadap Job Insecurity                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <b>Analisis Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Work-Life Balance dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Generasi Z di PT Galang Tinggi Raya</b> | Fajar (2024)          | OCB, WLB              | Kualitatif  | Hasil penelitian menunjukkan didapatkan bahwa perilaku OCB di PT Galang Tinggi Raya sudah muncul di generasi Z, terutama dalam aspek <i>Altruism</i>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>Collectivistic norms, beliefs and Mexican OCBs: gender and generation differences</b>                                                                | Baeza et al (2022)    | OCB, Norma, Keyakinan | Kuantitatif | Norma kolektif memiliki hubungan positif hanya pada OCB etis dalam hal sportivitas, sementara keyakinan kolektif berdampak pada altruisme dan kebajikan sipil; OCB etis dalam pengembangan pribadi, melindungi sumber daya perusahaan, keharmonisan antarpribadi; dan MOCB dedikasi dan persahabatan. Keyakinan kolektif terhadap OCB etik yang bersifat altruisme, OCB emik dalam melindungi sumber daya perusahaan, dan MOCB yang unik dalam persahabatan lebih kuat pada pekerja generasi X dibandingkan generasi Milenial. |
| <b>Comparative Analysis on Job Satisfaction and Organizational Citizenship Between Generation X and Y Filipino Employees</b>                            | Mae et all (2024)     | OCB, Kepuasan Kerja   | Kuantitatif | OCB: generasi X lebih rendah Y namun tidak signifikan berbeda<br>Kepuasan Kerja generasi X > generasi Y.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |

|                                                                                                                                       |                            |                                                                                                 |                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Enhancing the Organizational Citizenship Behavior: Comparative Research and ExPost-Facto Method on Generation X and Generasi Y</b> | Wahyu dkk., (2021)         | OCB                                                                                             | Kuantitatif dan kualitatif | OCB Generasi Y lebih tinggi Generasi X. Servant Leadership, Motivasi Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap OCB Generasi X dan Generasi Y.                                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>Factors That Trigger The Organizational Citizenship Behaviour of Millennial Generation Employees</b>                               | Muttaqiyathun dkk., (2023) | OCB, Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja, Adversity Quotient | Kuantitatif                | Adversity Quotient tidak berpengaruh terhadap OCB Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja dinyatakan berpengaruh positif signifikan OCB                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Generation Z and organizational citizenship behavior of sharia banking</b>                                                         | Yuniawan dkk., (2021)      | OCB, Dukungan Organisasi, Employee Engagement                                                   | Kuantitatif                | Variabel dukungan organisasi terbukti mampu mempengaruhi keterlibatan karyawan, yang berarti semakin baik dukungan organisasi yang diberikan perusahaan juga akan meningkatkan keterlibatan karyawan Generasi Z yang lebih besar dalam perbankan syariah                                                                                                                                     |
| <b>Hubungan Big Five Personality dengan OCB pada PNS Gen Y di Instansi X</b>                                                          | Kurniyadi dkk., (2020)     | Big Five Personality, OCB.                                                                      | Kuantitatif                | Ada keterkaitan yang positif dan signifikan antara Agreeableness dan OCB, juga keterkaitan yang positif dan signifikan antara Conscientiousness dengan OCB, serta keterkaitan positif dan signifikan antara Openness to Experience dan OCB. Neuroticism menunjukkan hubungan yang negatif dan signifikan dengan OCB sementara extraversion tidak menunjukkan hubungan signifikan dengan OCB. |
| <b>Improving Millennial Employees' OCB: A Multilevel Mediated and Moderated Model of Ethical Leadership</b>                           | Hahn et al, (2021)         | OCB, Kepemimpinan Etis, Iklim, Identitas Moral                                                  | Kuantitatif                | Hasil penelitian menunjukkan bahwa<br>(1) kepemimpinan etis merupakan prediktor positif OCB generasi milenial;<br>(2) iklim etis dan kesejahteraan afektif memediasi sebagian hubungan antara kepemimpinan etis dan OCB; dan<br>(3) identitas moral memoderasi hubungan antara kepemimpinan etis dan kesejahteraan afektif serta dampak tidak langsung kepemimpinan etis terhadap OCB.       |

|                                                                                                                   |                            |                                      |     |             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|--------------------------------------|-----|-------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Karyawan Milenial: Grit dan Organizational Citizenship Behaviour</b>                                           | Estu Primanda dkk., (2022) | OCB, Grit                            |     | Kuantitatif | Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan positif yang signifikan antara grit dengan organizational citizenship behavior pada karyawan generasi milenial.                                                                                                                                                                                                                               |
| <b>Millennials and organizational citizenship behavior: The role of job crafting and career anchor on service</b> | Gong et al., (2018)        | OCB                                  |     | Kuantitatif | Generasi milenial tampaknya kurang tertarik pada OCB dibandingkan generasi sebelumnya yang bekerja.                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Organizational Citizenship Behavior for the Environment (OCBE) on Generation X and Generasi Y Millennial</b>   | Kalimullah dkk., (2021)    | OCBE                                 |     | Kuantitatif | Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap OCBE melalui Kepuasan Kerja, kecuali pada kelompok generasi X yang menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap OCBE.                                                                                                                                                        |
| <b>Organizational Citizenship Behaviour; Do Generational and Biographical Differences Exist?</b>                  | Parumasur dkk (2016)       | OCB                                  |     | Kuantitatif | Hasil penelitian tersebut mencerminkan meskipun tidak terdapat perbedaan yang signifikan dicatat dari generasi ke generasi mengenai OCB dan sub-dimensinya, terdapat perbedaan yang diamati yang memberikan wawasan instruksional.                                                                                                                                                      |
| <b>Ocb, Job Engagement, And Organizational Commitment: A Study Of Z Generation</b>                                | Almaida et al (2021)       | OCB, Engagement, Komitmen organisasi | Job | Kuantitatif | Hasil penelitian menunjukkan bahwa Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Job Engagement</i> , sedangkan OCB dan Job Engagement secara parsial berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Sedangkan OCB melalui Komitmen Organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Job Engagement. |
| <b>Organizational Citizenship Behaviour and Turnover Intention among Generation Y in Malaysia</b>                 | Yin et al., (2018)         | OCB, Turnover                        |     | Kuantitatif | Temuan penelitian mengungkapkan bahwa dimensi <i>Altruisme</i> berhubungan negatif dengan niat berpindah. Hasil dari penelitian ini dapat memberikan wadah bagi pemberi kerja untuk mengidentifikasi karyawan berdasarkan perilaku OCB mereka untuk membina dan mempertahankan kemampuan dalam organisasi dan kemudian mengurangi niat berpindah mereka.                                |

Adapun keterbaruan dari penelitian ini yaitu pada penelitian ini mengkomparasi *Organizational Citizenship Behaviour* Generasi X,Y dan Z yang belum pernah dibahas di penelitian sebelumnya, penelitian sebelumnya hanya membahas satu atau dua generasi saja. Selain itu, beberapa penelitian terdahulu menunjukkan adanya inkonsistensi hasil yang menyatakan generasi Y memiliki OCB lebih tinggi dibanding generasi X namun ada penelitian yang mengatakan generasi Y memiliki minat OCB rendah dibandingkan generasi sebelumnya.