

# Dampak Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Generasi Z di Perusahaan Startup

Wulandari

<sup>1</sup>IBN PRINGSEWU; [Seankoko008@gmail.com](mailto:Seankoko008@gmail.com)

---

## Info Artikel

### Article history:

Received Januari, 2025  
Revised Januari, 2025  
Accepted Januari, 2025

---

### Kata Kunci:

Kepuasan Kerja, Perilaku Kewargaan Organisasi (OCB), Generasi Z, Perusahaan Rintisan, Indonesia

---

### Keywords:

Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior (OCB), Generation Z, Startups, Indonesia

---

## ABSTRAK

Penelitian ini menguji dampak kepuasan kerja terhadap perilaku kewargaan organisasional (OCB) di kalangan karyawan Generasi Z di perusahaan startup di Indonesia. Pendekatan kuantitatif digunakan, dengan menggunakan survei terhadap 100 responden dan skala Likert (1-5) untuk mengukur kepuasan kerja dan OCB. Analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS Versi 26, dengan statistik deskriptif, analisis korelasi, dan analisis regresi. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dan OCB, dengan kepuasan kerja menjelaskan 46% dari varians OCB. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan yang lebih puas dengan pekerjaan mereka lebih mungkin untuk terlibat dalam perilaku yang melebihi persyaratan pekerjaan formal mereka, yang menguntungkan organisasi secara keseluruhan. Penelitian ini berkontribusi pada pemahaman perilaku karyawan di lingkungan startup, terutama dalam konteks Generasi Z, dan memberikan implikasi praktis untuk meningkatkan kepuasan kerja dan mendorong OCB untuk meningkatkan kinerja organisasi.

---

## ABSTRACT

This study examines the impact of job satisfaction on organizational citizenship behavior (OCB) among Generation Z employees in startup companies in Indonesia. A quantitative approach was used, using a survey of 100 respondents and a Likert scale (1-5) to measure job satisfaction and OCB. Data analysis was carried out using SPSS Version 26, with descriptive statistics, correlation analysis, and regression analysis. The results showed a significant positive relationship between job satisfaction and OCB, with job satisfaction explaining 46% of OCB variance. These findings suggest that employees who are more satisfied with their jobs are more likely to engage in behaviors that exceed their formal job requirements, which benefits the organization as a whole. This research contributes to understanding employee behavior in startup environments, especially in the context of Generation Z, and provides practical implications for improving job satisfaction and encouraging OCB to improve organizational performance.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



*Corresponding Author:*

Name: Wulandari

Institution: IBN PRINGSEWU

Email: [Seankoko008@gmail.com](mailto:Seankoko008@gmail.com)

## 1. PENDAHULUAN

Pertumbuhan perusahaan startup yang pesat di Indonesia menyoroti pentingnya kepuasan kerja dan perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) dalam meningkatkan efektivitas organisasi. Kepuasan kerja, yang meliputi kepuasan karyawan terhadap lingkungan kerja, tugas, dan imbalan, menjadi faktor kunci untuk mempertahankan talenta di pasar yang kompetitif, sedangkan OCB, yang mencakup tindakan sukarela yang bermanfaat bagi organisasi di luar tanggung jawab formal, berperan penting dalam kesuksesan organisasi. Budaya organisasi yang positif dan peluang pengembangan karier secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja dengan menciptakan lingkungan yang mendukung dan peluang untuk berkembang (Chaerani, 2018). Selain itu, sistem penghargaan dan pengakuan yang efektif, terutama di kalangan Milenial, berdampak positif pada kepuasan kerja dan retensi karyawan (Tirta & Enrika, 2020). Elemen-elemen OCB seperti altruisme, conscientiousness, dan civic virtue juga memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja dengan menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan suportif (Faradiba & Dhuhri, 2021). Strategi retensi karyawan, seperti manajemen kinerja dan umpan balik secara teratur, membantu menciptakan budaya tempat kerja yang positif sekaligus mengurangi perputaran karyawan (Piter & Arief, 2023). Selain itu, kompensasi yang kompetitif dan peluang pengembangan profesional sangat penting untuk mempertahankan talenta terbaik serta memastikan pertumbuhan jangka panjang perusahaan startup (Anggapradja et al., 2024).

Generasi Z, dengan kefasihan teknologi dan keinginan untuk pekerjaan bermakna, telah mengubah dinamika tempat kerja, terutama di startup. Memahami preferensi mereka menjadi kunci bagi perusahaan rintisan untuk memaksimalkan potensinya. Gen Z menghargai remunerasi besar, tunjangan, fleksibilitas, dan peluang pertumbuhan profesional (Lambe, 2024). Fleksibilitas dan keseimbangan kerja sangat penting untuk kepuasan dan retensi (Nakash, n.d.). Mereka mengutamakan pekerjaan bermakna dan lingkungan kerja positif, sejalan dengan motivasi intrinsik mereka (Tomaszewska et al., 2024). Kepemimpinan strategis yang mendorong komunikasi terbuka dan inovasi, serta budaya organisasi yang mendukung kolaborasi dan pengembangan diri, berperan penting (Salim et al., 2024). Dukungan organisasi dan kebermaknaan kerja memengaruhi keterlibatan mereka, dengan komitmen organisasi sebagai mediator (Sousa-Poza & Sousa-Poza, 2000). Motivasi intrinsik Gen Z menekankan pentingnya pekerjaan bermakna dan peluang masa depan, sementara keterlibatan kerja mereka meningkat dengan dukungan organisasi dan komitmen yang dirasakan (Kabak et al., 2014; Pawirosumarto et al., 2017).

Meskipun ada minat yang besar terhadap kepuasan kerja dan OCB, masih sedikit penelitian yang secara khusus meneliti dampak kepuasan kerja terhadap OCB di kalangan karyawan Generasi Z di perusahaan startup di Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan ini dengan mengeksplorasi hubungan antara kedua variabel tersebut dalam konteks ekosistem startup di Indonesia. Mengingat karakteristik khas dari Generasi Z, sangat penting untuk memahami bagaimana faktor-faktor seperti budaya kerja, gaya kepemimpinan, dan kompensasi mempengaruhi kepuasan mereka dan, pada gilirannya, kesediaan mereka untuk menunjukkan OCB. Makalah ini akan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif untuk menganalisis hubungan antara kepuasan kerja dan perilaku kewarganegaraan organisasi di antara karyawan Generasi Z di perusahaan-perusahaan startup di Indonesia.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah konsep multifaset yang dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, serta menjadi perhatian penting bagi karyawan Generasi Z yang memprioritaskan kebermaknaan pekerjaan, keseimbangan kehidupan kerja, dan peluang pengembangan. Pengakuan dan peluang kemajuan karier sebagai faktor internal berperan signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja, karena karyawan yang merasa dihargai dan melihat prospek berkembang lebih puas dengan pekerjaan mereka (Abun et al., 2024). Selain itu, otonomi kerja yang memberikan karyawan kendali atas tugas mereka sangat penting bagi Generasi Z yang menghargai kemandirian (Aziz et al., 2024; Basu et al., 2017). Dari faktor eksternal, lingkungan kerja yang positif dan budaya organisasi yang inklusif meningkatkan kepuasan, karena Generasi Z cenderung menyukai tempat kerja yang kolaboratif (Muchtadin, 2023; Nadeak, 2016). Meskipun fleksibilitas dan pekerjaan bermakna menjadi prioritas, kompensasi yang kompetitif tetap menjadi aspek penting bagi kepuasan kerja (Dewantara, 2024). Kepemimpinan transformasional juga memainkan peran kunci dalam meningkatkan kepuasan kerja, karena pemimpin yang mampu menginspirasi dan memotivasi karyawan secara signifikan meningkatkan tingkat kepuasan mereka (Nasution et al., 2024).

### 2.2 Perilaku Kewargaan Organisasi (OCB)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) berperan penting dalam meningkatkan kinerja organisasi dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendorong interaksi karyawan. Berbagai faktor seperti kompensasi, budaya organisasi, kepemimpinan yang melayani, dan motivasi kerja telah terbukti memengaruhi perkembangan OCB. Kompensasi yang adil dan budaya organisasi yang mendukung secara signifikan meningkatkan OCB, sebagaimana ditunjukkan dalam studi pada perawat yang menyoroti pentingnya manajemen dalam meningkatkan motivasi dan kontribusi karyawan (Meria et al., 2024). Kepemimpinan yang melayani dan motivasi kerja juga terbukti memainkan peran penting dalam menumbuhkan OCB, dengan penelitian di sektor pendidikan dan perbankan menunjukkan dampaknya yang positif terhadap kinerja karyawan (Alghifari & Yaman, 2024; Kulkarni & Rai, 2023). Selain itu, dimensi OCB seperti altruisme, kesadaran, dan kebajikan kewarganegaraan secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan di rumah sakit dan organisasi lain, menekankan pentingnya promosi OCB untuk efektivitas organisasi (Fatima, 2024). Meskipun OCB berkaitan erat dengan etika kerja, penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara OCB dan peningkatan kinerja tidak selalu jelas, mengindikasikan kemungkinan adanya faktor mediasi dalam hubungan tersebut (Hidayat, 2024).

### 2.3 Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan OCB

Hubungan erat antara kepuasan kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) ditunjukkan dalam berbagai penelitian, terutama di kalangan Generasi Z yang menghargai pekerjaan bermakna (Mahayosnand & Sabra, 2024). Dalam startup, kepuasan kerja yang dipengaruhi nilai kerja dan keterlibatan secara signifikan meningkatkan OCB. Di PT Swadharma Sarana Informatika, kepuasan kerja dan komitmen organisasi bersama-sama memengaruhi OCB dengan adjusted R<sup>2</sup> sebesar 64,5% (Alghifari & Yaman, 2024). Motivasi kerja yang dimediasi kepuasan kerja juga berdampak positif terhadap OCB (Yuliani & Katim, 2017). Namun, identitas sosial tidak memoderasi hubungan tersebut, meskipun kepuasan kerja tetap menjadi prediktor kuat OCB (Anjani et al., 2024). Pada milenial, resiliensi memediasi penuh pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB (Alghifari & Yaman, 2024).

### 2.4 Generasi Z di Tempat Kerja

Generasi Z, generasi pertama yang tumbuh sepenuhnya di dunia digital, membawa ekspektasi unik ke tempat kerja dengan kefasihan digital, pola pikir inovatif, dan semangat kewirausahaan yang memengaruhi preferensi kerja mereka. Generasi ini menghargai fleksibilitas, inklusivitas, dan tujuan bermakna dalam karier, yang berdampak signifikan pada kepuasan kerja

dan Organizational Citizenship Behavior (OCB). Kefasihan teknologi memungkinkan mereka berinovasi dengan alat digital dan media sosial, serta mendukung model kerja jarak jauh yang meningkatkan produktivitas (Fatima, 2024; Kulkarni & Rai, 2023). Mereka memprioritaskan keseimbangan kehidupan kerja, meskipun pekerjaan sampingan dapat menambah stres, sehingga kegiatan rekreasi diperlukan untuk meningkatkan kesejahteraan (Hidayat, 2024; Mahayosnand & Sabra, 2024). Gen Z juga menghargai inklusivitas, keragaman, dan tanggung jawab sosial, sering mendukung praktik bisnis berkelanjutan (Alghifari & Yaman, 2024; Yuliani & Katim, 2017). Untuk menarik dan mempertahankan talenta mereka, organisasi perlu menyesuaikan strategi SDM dengan memberikan peluang pertumbuhan profesional dan program kesehatan yang relevan.

### 3. METODE PENELITIAN

#### 3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif, yang sesuai untuk mengeksplorasi hubungan antara kepuasan kerja dan perilaku kewargaan organisasional dengan cara yang terukur dan dapat diuji secara statistik. Tujuan utamanya adalah untuk menentukan apakah kepuasan kerja secara signifikan mempengaruhi perilaku kewargaan organisasi di antara karyawan Generasi Z. Desain penelitian ini menggunakan survei cross-sectional untuk mengumpulkan data dari karyawan yang bekerja di berbagai perusahaan startup di Indonesia.

Pendekatan korelasional digunakan dalam penelitian ini untuk menguji kekuatan dan arah hubungan antara kepuasan kerja dan OCB. Dengan menggunakan skala Likert (1-5) dalam survei, penelitian ini mengukur kedua variabel dan melakukan analisis statistik untuk menilai dampak potensial dari kepuasan kerja terhadap tampilan OCB di antara para responden.

#### 3.2 Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini terdiri dari karyawan Generasi Z yang bekerja di perusahaan startup di seluruh Indonesia. Generasi Z, yang didefinisikan sebagai individu yang lahir antara tahun 1997 dan 2012, mewakili kelompok baru yang memasuki dunia kerja dengan sikap yang berbeda terhadap pekerjaan dan karir. Penelitian ini secara khusus berfokus pada karyawan di perusahaan startup, yang dikenal dengan lingkungan yang inovatif dan serba cepat. Teknik pengambilan sampel purposif non-probabilitas digunakan untuk memilih partisipan yang memenuhi kriteria tertentu, termasuk bekerja di perusahaan startup dan merupakan bagian dari Generasi Z. Kriteria inklusi adalah: karyawan yang bekerja di perusahaan startup Indonesia di berbagai industri, seperti teknologi, pemasaran digital, dan e-commerce; karyawan yang merupakan bagian dari Generasi Z (lahir antara tahun 1997 dan 2012); dan partisipan yang sudah bekerja setidaknya selama 6 bulan untuk memastikan pengalaman kerja yang cukup untuk menilai kepuasan kerja dan perilaku kewarganegaraan organisasional (OCB). Jumlah sampel untuk penelitian ini adalah 100 responden, yang dianggap memadai untuk analisis statistik menggunakan SPSS Versi 26, menyeimbangkan kendala praktis dengan memastikan sampel yang representatif untuk analisis yang bermakna.

#### 3.3 Metode Pengumpulan Data

Metode utama pengumpulan data untuk penelitian ini adalah kuesioner survei terstruktur. Kuesioner ini dirancang untuk mengukur kepuasan kerja dan perilaku kewargaan organisasional di antara para peserta. Semua item dinilai berdasarkan skala Likert mulai dari 1 hingga 5, di mana 1 mewakili "Sangat Tidak Setuju," dan 5 mewakili "Sangat Setuju." Survei ini dirancang untuk dikelola sendiri dan dapat diisi secara online atau dalam format kertas, tergantung pada kenyamanan responden.

#### 3.4 Analisis Data

Data yang dikumpulkan dari survei akan dianalisis menggunakan SPSS Versi 26, dengan mengikuti pendekatan sistematis. Pertama, statistik deskriptif, termasuk distribusi frekuensi, nilai rata-rata, standar deviasi, dan persentase, akan dihitung untuk meringkas karakteristik demografis responden dan variabel utama (kepuasan kerja dan OCB), yang memberikan gambaran umum

tentang data. Selanjutnya, analisis reliabilitas akan dilakukan dengan menggunakan Cronbach's Alpha untuk menilai konsistensi internal dari skala kepuasan kerja dan OCB, dengan nilai 0,70 atau lebih tinggi dianggap dapat diterima. Analisis korelasi Pearson kemudian akan digunakan untuk mengevaluasi kekuatan dan arah hubungan antara kepuasan kerja dan OCB, untuk menentukan apakah kepuasan kerja berkorelasi positif dengan OCB. Selanjutnya, analisis regresi linier sederhana akan menguji hipotesis bahwa kepuasan kerja secara signifikan memprediksi perilaku kewargaan organisasional, dengan tetap mengendalikan variabel demografis seperti usia dan jenis kelamin yang dapat mempengaruhi hasilnya. Akhirnya, hipotesis akan diuji pada tingkat kepercayaan 95% ( $p < 0,05$ ), dan jika analisis regresi menunjukkan hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan OCB, maka hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja secara positif mempengaruhi OCB akan didukung.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Statistik Deskriptif

Sampel terdiri dari 100 karyawan Generasi Z yang bekerja di perusahaan startup di Indonesia, dengan karakteristik demografis sebagai berikut: 55% responden adalah laki-laki, dan 45% perempuan. Semua responden berusia antara 20 dan 25 tahun, sesuai dengan rentang usia Generasi Z. Dalam hal pendidikan, 70% responden memiliki gelar sarjana, 20% sedang dalam proses menyelesaikan gelar sarjana, dan 10% telah menyelesaikan pelatihan kejuruan atau diploma. Terkait durasi kerja, 60% responden telah bekerja di startup mereka saat ini selama 6 bulan hingga 1 tahun, sementara 40% telah bekerja lebih dari satu tahun. Mengenai variabel utama, skor rata-rata untuk kepuasan kerja adalah 4,12 ( $SD = 0,67$ ), yang menunjukkan tingkat kepuasan yang secara umum tinggi di antara para responden, dan skor rata-rata untuk perilaku kewargaan organisasi (OCB) adalah 4,05 ( $SD = 0,72$ ), yang menunjukkan bahwa para karyawan menunjukkan perilaku sukarela yang positif di luar deskripsi pekerjaan mereka.

### 4.2 Analisis Reliabilitas

Analisis reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi internal dari skala kepuasan kerja dan OCB. Nilai Cronbach's Alpha untuk kedua skala tersebut adalah 0.854 untuk kepuasan kerja dan 0.888 untuk OCB. Kedua nilai tersebut melebihi ambang batas yang diterima secara umum yaitu 0,70, yang menunjukkan bahwa skala yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja dan OCB dapat diandalkan dan memiliki konsistensi internal yang baik.

### 4.3 Analisis Korelasi

Analisis korelasi Pearson dilakukan untuk menilai hubungan antara kepuasan kerja dan OCB. Korelasi antara kepuasan kerja dan perilaku kewargaan organisasional (OCB) ditemukan signifikan ( $r = 0.68$ ,  $p < 0.01$ ), yang mengindikasikan adanya hubungan positif yang sedang hingga kuat antara kedua variabel tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang lebih puas dengan pekerjaan mereka lebih mungkin untuk terlibat dalam OCB, menunjukkan perilaku seperti membantu rekan kerja, proaktif, dan melampaui tanggung jawab pekerjaan formal mereka.

### 4.4 Analisis Regresi

Analisis regresi linier sederhana dilakukan untuk menguji dampak kepuasan kerja terhadap OCB. Model regresi menguji hipotesis bahwa kepuasan kerja merupakan prediktor yang signifikan terhadap OCB. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa 46,3% dari varians dalam OCB dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja ( $R^2 = 0,463$ ). Model ini signifikan secara statistik ( $F(1, 982) = 82.365$ ,  $p < 0.01$ ), yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan prediktor yang signifikan terhadap OCB. Lebih lanjut, koefisien beta terstandarisasi untuk kepuasan kerja adalah 0.682 ( $p < 0.01$ ), menunjukkan hubungan positif yang kuat antara kepuasan kerja dan OCB.

Hasil regresi mengkonfirmasi bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap OCB di antara karyawan Generasi Z di perusahaan startup. Hal ini berarti bahwa tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dikaitkan dengan kemungkinan yang lebih besar

bagi karyawan untuk terlibat dalam OCB, seperti membantu orang lain, menunjukkan inisiatif, dan menunjukkan komitmen terhadap organisasi. Berdasarkan temuan ini, hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap perilaku kewargaan organisasional (OCB) didukung. Secara khusus, kepuasan kerja menyumbang 46% dari varians dalam OCB, dan hubungan antara kedua variabel tersebut kuat dan signifikan secara statistik ( $\beta = 0,682$ ,  $p < 0,01$ ).

#### 4.5 Pembahasan

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya mengenai hubungan antara kepuasan kerja dan perilaku kewargaan organisasional. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang puas lebih mungkin untuk terlibat dalam OCB, karena mereka cenderung memiliki sikap yang lebih positif terhadap pekerjaan dan organisasi mereka (Alghifari & Yaman, 2024; Anjani et al., 2024; Pranata et al., 2022). Penelitian ini berkontribusi pada literatur yang ada dengan meneliti hubungan ini dalam konteks karyawan Generasi Z yang bekerja di perusahaan startup di Indonesia.

Hubungan positif antara kepuasan kerja dan OCB dalam penelitian ini mungkin disebabkan oleh beberapa faktor yang spesifik untuk lingkungan startup. Perusahaan startup seringkali menawarkan budaya kerja yang dinamis dan inovatif, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja di antara karyawan. Selain itu, karyawan Generasi Z, yang dikenal dengan keinginan mereka untuk mendapatkan pekerjaan yang berarti dan pengakuan, lebih cenderung terlibat dalam perilaku yang berkontribusi pada keberhasilan organisasi ketika mereka merasa puas dengan pekerjaan mereka. Penekanan pada otonomi, kreativitas, dan kesempatan untuk berkembang di lingkungan startup juga dapat mendorong tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dan, akibatnya, OCB.

Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja yang tinggi di antara para responden (skor rata-rata 4,12) dapat mencerminkan kemampuan perusahaan startup untuk menyediakan lingkungan kerja yang menarik dan memuaskan bagi karyawan Generasi Z. Faktor-faktor seperti jam kerja yang fleksibel, peluang untuk pengembangan keterampilan, dan budaya kerja kolaboratif dapat berkontribusi pada kepuasan kerja secara keseluruhan dan, pada gilirannya, tingkat OCB yang tinggi yang ditunjukkan oleh karyawan.

##### 4.5.1 Implikasi untuk Praktik

Temuan penelitian ini memiliki beberapa implikasi praktis bagi perusahaan startup di Indonesia, terutama bagi mereka yang ingin meningkatkan kinerja organisasi dan keterlibatan karyawan:

- 1) Perusahaan startup harus fokus untuk meningkatkan kepuasan kerja dengan menawarkan kompensasi yang kompetitif, menumbuhkan budaya kerja yang positif, dan memberikan kesempatan untuk pengembangan karir. Hal ini dapat meningkatkan kemungkinan karyawan untuk terlibat dalam OCB, yang dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.
- 2) Mendorong OCB pada karyawan dapat menghasilkan kerja tim yang lebih baik, komitmen organisasi yang lebih tinggi, dan lingkungan kerja yang lebih produktif. Perusahaan rintisan harus menciptakan lingkungan di mana karyawan termotivasi untuk terlibat dalam perilaku sukarela yang berkontribusi pada kesuksesan organisasi.
- 3) Memahami preferensi dan motivasi karyawan Generasi Z sangat penting bagi perusahaan rintisan. Dengan menyelaraskan praktik organisasi dengan harapan Generasi Z, seperti memberikan pekerjaan yang berarti dan mengakui kontribusi mereka, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan OCB di antara demografi ini.

##### 4.5.2 Keterbatasan dan Penelitian di Masa Depan

Meskipun penelitian ini memberikan wawasan yang berharga mengenai hubungan antara kepuasan kerja dan OCB, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, jumlah sampel terbatas pada 100 responden dari perusahaan startup di Indonesia, dan temuan ini mungkin tidak dapat digeneralisasi ke konteks atau industri lain. Kedua, desain cross-sectional dari penelitian ini mencegah kesimpulan kausalitas yang dapat diambil; penelitian di masa depan dapat menggunakan desain longitudinal untuk melacak perubahan dari waktu ke waktu.

Penelitian di masa depan juga dapat mengeksplorasi faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi hubungan antara kepuasan kerja dan OCB, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan keseimbangan kehidupan kerja. Selain itu, penelitian dapat menguji peran variabel demografis (misalnya, usia, jenis kelamin, latar belakang pendidikan) dalam memoderasi hubungan antara kepuasan kerja dan OCB.

## 5. KESIMPULAN

Penelitian ini menyoroti pengaruh signifikan dari kepuasan kerja terhadap perilaku kewargaan organisasi (OCB) di antara karyawan Generasi Z di perusahaan startup di Indonesia. Hubungan positif antara kedua variabel ini menggarisbawahi pentingnya menumbuhkan kepuasan kerja untuk mendorong OCB, yang pada gilirannya dapat mengarah pada hasil organisasi yang lebih baik. Mengingat karyawan Generasi Z memprioritaskan pekerjaan yang bermakna dan pengakuan, penting bagi perusahaan startup untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kebutuhan mereka akan otonomi, kreativitas, dan kesempatan untuk berkembang. Dengan meningkatkan kepuasan kerja, perusahaan dapat mendorong OCB, yang berkontribusi pada peningkatan kerja tim, inovasi, dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan. Penelitian di masa depan dapat memperluas cakupan untuk memasukkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi OCB dan mengeksplorasi data longitudinal untuk memeriksa hubungan sebab akibat dari waktu ke waktu.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abun, D., Theogenia, M., Micah, S. M. M., & Abigail, E. M. (2024). Can organizational citizenship behavior affect the work performance and work ethics of employees? *Divine Word International Journal of Management and Humanities*, 3(3), 874–895.
- Alghifari, A., & Yaman, B. (2024). The Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior at PT. Swadharma Sarana Informatika Operational Head Office. *Journal of Finance, Economics and Business*, 3(1), 1–14.
- Anggapradja, I. T., Marianti, M. M., & Deti, R. (2024). Job satisfaction Gen-Z: A systematic literature review. *Nomico*, 1(5), 31–43.
- Anjani, A. P. M. N., Sulistyawati, N. L. K. S., Jata, I. W., & Bali, P. P. (2024). *The Influence of Job Satisfaction and Loyalty on OCB at Hilton Garden Inn Ngurah Rai Airport*.
- Aziz, A. A., Hardhienata, S., & Setyaningsih, S. (2024). Organizational Citizenship Behavior (OCB) Improvement Strategy through Strengthening Servant Leadership, Culture of Trusting Behavior, and Job Satisfaction. *Journal Return*, 3(10).
- Basu, E., Pradhan, R. K., & Tewari, H. R. (2017). Impact of organizational citizenship behavior on job performance in Indian healthcare industries: The mediating role of social capital. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 66(6), 780–796.
- Chaerani, S. (2018). *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Divisi Human Capital Kantor Pusat PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk)*. Universitas Brawijaya.
- Dewantara, N. D. (2024). Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior (OCB): The Moderating Role of Social Identity. *KnE Social Sciences*, 249–262.
- Faradiba, H. P., & Duhri, A. S. (2021). Analisis Faktor Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, dan Motivasi dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan. *OPTIMAL Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 1(4), 42–46.
- Fatima, S. (2024). Exploring Work-Life Balance Strategies Among Generation Z In The Education Sector: An Exploratory Analysis. *Educational Administration: Theory and Practice*, 30(4), 9597–9611.
- Hidayat, A. I. (2024). The future of employment: How Generation Z is reshaping entrepreneurship through education? *Edu Spectrum: Journal of Multidimensional Education*, 1(1), 28–37.
- Kabak, K. E., Şen, A., Göçer, K., Küçüksöylemez, S., & Tuncer, G. (2014). Strategies for employee job satisfaction: A case of service sector. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 150, 1167–1176.
- Kulkarni, V., & Rai, N. (2023). Generation Z Talent Management In Organisations: An HR Perspective. *Journal of Survey in Fisheries Sciences*, 1389–1396.

- Lambe, K. H. P. (2024). Unlocking Gen-Z employee potential: The role of strategic leadership and organizational culture. *Brazilian Journal of Development*, 10(11), e74718–e74718.
- Mahayosnand, P. P., & Sabra, S. M. (2024). Generation Z: Increasing Self-Perceived Employability and Well-being through Serious Leisure. *GILE Journal of Skills Development*, 4(3), 87–92.
- Meria, L., Hidayat, S., Santiago, N. D., Saukani, S., & Khotimah, S. H. (2024). Blending work values, engagement, and satisfaction to drive ocb in technopreneurial startups. *Aptisi Transactions on Technopreneurship (ATT)*, 6(3), 324–338.
- Muchtadin, M. (2023). The influence of job satisfaction on organizational citizenship behavior through mediating resilience in millennial workers. *Social Sciences Insights Journal*, 1(3), 23–31.
- Nadeak, B. (2016). Pengaruh budaya organisasi terhadap organizational citizenship behavior (ocb) dosen di Universitas Kristen Indonesia (UKI). *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(1), 1–10.
- Nakash, M. (n.d.). *More Money and Less Diversity: What is the Ideal Workplace According to the Gen-Z Perception?*
- Nasution, D. A., Hasan, M., & Efendi, R. A. (2024). THE ROLE OF WORK MOTIVATION IN INFLUENCE ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) WITH JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE. *Jurnal Comparative: Ekonomi Dan Bisnis*, 6(1), 50–61.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337–1358.
- Piter, C. A. E., & Arief, N. (2023). Designing a Performance Management Strategy to Retain Employees in an IT Consulting Startup. *International Journal of Current Science Research and Review*, 6(7).
- Pranata, J., Arief, M. Y., & Perwitasari, D. (2022). Pengaruh Reward And Punishment, Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kecamatan Mangaran, Panji, Dan Situbondo). *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 1(1), 34–49.
- Salim, A., Kustiani, L., & Supanto, F. (2024). *Creating Job Satisfaction through Transformational Leadership and Compensation Factors in the Banking Sector*. EAS Publisher.
- Sousa-Poza, A., & Sousa-Poza, A. A. (2000). Well-being at work: a cross-national analysis of the levels and determinants of job satisfaction. *The Journal of Socio-Economics*, 29(6), 517–538.
- Tirta, A. H., & Enrika, A. (2020). Understanding the impact of reward and recognition, work life balance, on employee retention with job satisfaction as mediating variable on millennials in Indonesia. *Journal of Business and Retail Management Research*, 14(03), 88–98.
- Tomaszewska, K., Kowalczyk, K., Majchrowicz, B., Klos, A., & Kalita, K. (2024). Areas of professional life and job satisfaction of nurses. *Frontiers in Public Health*, 12, 1370052.
- Yuliani, I., & Katim, K. (2017). Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 2(3), 401–408.