

## KONTRIBUSI *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA KARYAWAN GENERASI MILLENNIAL

Felicia Leonardi, Suryadi Tandiyuk\*, Sri Wahyuni  
Universitas Hasanuddin  
\*suryadi.tandiyuk@gmail.com

*Received: 14 March 2023*

*Revised: 9 April 2023*

*Accepted: 9 May 2023*

**Abstract.** *The workplace is dominated by millennial workers, and this trend is expected to continue. Although millennial workers are capable of doing their jobs quickly, intelligently, and effectively, corporate citizenship behavior among millennial workers is still underdeveloped. Perceived organizational support is one of the variables that affects organizational citizenship behavior. The purpose of this research is to ascertain how millennial workers in Makassar City's organizational citizenship behavior is influenced by perceived organizational support. The quantitative method and correlational research design are both used in this work. There were 230 participants in this research, all of whom worked as millennials in Makassar city. The Organizational Citizenship Behavior Scale (OCBS) and the Survey of Perceived Corporate Support were used to measure outcomes (SPOS). These findings of this study show that perceived organizational support makes a major contribution to organizational citizenship behavior in millennial employees at Makassar City by 28,8%.  
Keywords: organizational citizenship behavior, perceived organizational support, millennial employees*

**Abstrak.** Karyawan generasi milenial mendominasi dunia kerja dan diprediksi akan semakin meningkat pada masa yang akan datang. Walaupun karyawan generasi milenial dapat bekerja dengan cara yang cerdas, cepat, dan efektif, namun *organizational citizenship behavior* pada karyawan generasi milenial masih rendah. Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* adalah *perceived organizational support*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kontribusi *perceived organizational support* terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan generasi milenial di Kota Makassar. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain penelitian korelasional. Jumlah subjek dalam penelitian ini sebanyak 230 karyawan generasi milenial di Kota Makassar. Pengukuran dilakukan dengan menggunakan *Organizational Citizenship Behavior Scale* (OCBS) dan *Survey of Perceived Organizational Support* (SPOS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berkontribusi secara signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan generasi

milennial di Kota Makassar sebesar 28,8%.

Kata kunci: *organizational citizenship behavior, perceived organizational support*, karyawan generasi millennial

## PENDAHULUAN

Generasi yang lahir pada tahun 1980 hingga 2000 adalah generasi millennial atau gen Y. Populasi generasi millennial telah mencapai sepertiga penduduk di Indonesia dan menunjukkan partisipasi yang semakin meningkat dalam dunia kerja. Survei Angkatan Kerja Nasional pada tahun 2017 menunjukkan bahwa 52,7% karyawan berasal dari generasi millennial (Badan Pusat Statistik, 2018). Persentase generasi millennial juga diprediksi akan semakin meningkat dan mendominasi dunia kerja pada masa yang akan datang (Kratz, 2013).

Dalam bekerja, generasi millennial memiliki *sense of entitlement*, yaitu kecenderungan individu merasa layak menerima pujian atau penghargaan lebih tanpa memperhatikan kinerjanya (Madiistriyatno & Hadiwijaya, 2019). Karyawan generasi millennial juga menginginkan *reward* secara material dan menjaga *work-life balance*. Selain itu, terdapat perbedaan ekspektasi kerja pada karyawan generasi millennial dengan generasi sebelumnya. Oleh karena itu, organisasi perlu lebih memperhatikan karyawan generasi millennial (Ng & Johnson, 2015).

Generasi millennial memiliki cara kerja yang cerdas dan cepat. Dibanding generasi sebelumnya, karyawan generasi millennial mampu beradaptasi dan bekerja lebih efektif (Madiistriyatno & Hadiwijaya, 2019). Generasi millennial juga merupakan individu yang inovatif, kompeten, dan fleksibel dalam bekerja (Pratiwi, 2021).

Akan tetapi, generasi millennial cenderung lebih menyukai karyawan lain melakukan tugas di luar *job description*. Hal tersebut dapat mempengaruhi tingkat *organizational citizenship behavior* pada generasi millennial. Hasil survei menunjukkan beberapa contoh perilaku *organizational citizenship behavior* pada karyawan generasi millennial yang kurang, seperti membantu karyawan baru, bekerja lembur, dan menjaga hubungan baik antar karyawan (Madiistriyatno & Hadiwijaya, 2019).

Tingkat *organizational citizenship behavior* pada generasi millennial menunjukkan

hasil yang tidak konsisten dalam beberapa penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa generasi millennial memiliki minat *organizational citizenship behavior* yang rendah dibandingkan generasi lainnya yang disebabkan oleh *sense of entitlement* yang tinggi (Gong et al., 2018). Penelitian lainnya menunjukkan tidak ada perbedaan signifikan *organizational citizenship behavior* generasi millennial dengan generasi lainnya. Akan tetapi, generasi millennial memiliki ekspektasi tinggi terhadap *conscientiousness*, *sportsmanship*, dan *courtesy* dalam organisasi (Parumasur & Govender, 2016). *Organizational citizenship behavior* juga tidak memiliki perbedaan signifikan berdasarkan kelompok usia, namun *organizational citizenship behavior* tertinggi berada pada usia 21-30 tahun (Setiawan et al., 2017).

*Organizational citizenship behavior* adalah perilaku yang melampaui peran formal dari suatu pekerjaan dan tidak dipengaruhi oleh *reward* individual (Ann et al., 1983). *Organizational citizenship behavior* bersifat *discretionary*, yaitu perilaku yang tidak tercantum dalam deskripsi dan kontrak kerja, tetapi lebih bersifat sebagai *personal choice* (Organ, 2014). *Organizational citizenship behavior* merupakan perilaku yang melebihi persyaratan formal pekerjaan dan bermanfaat bagi perusahaan (Spector, 2012).

*Organizational citizenship behavior* sebagai *extra role* merupakan aspek yang penting dalam perilaku karyawan. *Organizational citizenship behavior* dapat bermanfaat dalam meningkatkan efektivitas dan kesejahteraan organisasi (Spector, 2012). *Organizational citizenship behavior* dianggap penting karena *in-role* tidak mencakup seluruh perilaku yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi (Somech & Oplatka, 2015).

Selain berpengaruh positif bagi organisasi, *organizational citizenship behavior* juga dapat berpengaruh secara individual bagi karyawan. *Organizational citizenship behavior* dapat berpengaruh pada rekomendasi pemberian *reward* dan *turnover intention* yang lebih rendah pada karyawan. Selain itu, *organizational citizenship behavior* juga dapat mempengaruhi kesuksesan karir individu. *Organizational citizenship behavior*

berhubungan positif dengan kemungkinan karyawan untuk mendapatkan promosi kerja (Podsakoff et al., 2000).

*Organizational citizenship behavior* dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor eksternal maupun faktor internal. Faktor eksternal muncul dari luar diri karyawan, seperti sistem kepemimpinan, sistem manajemen, dan budaya perusahaan, sedangkan faktor internal muncul dari dalam diri karyawan, sikap positif, seperti moral, dan rasa puas (Madiistriyatno & Hadiwijaya, 2019). Selain itu, tinggi rendahnya *organizational citizenship behavior* salah satunya dipengaruhi oleh *perceived organizational support* (Organ et al., 2006).

*Perceived organizational support* adalah kepercayaan karyawan terhadap kepedulian organisasi terhadap kontribusi dan kesejahteraan karyawannya. *Perceived organizational support* juga mencakup kepercayaan akan tersedianya bantuan dari organisasi untuk bekerja secara efektif dan menghadapi stres kerja. *Perceived organizational support* juga menimbulkan rasa tanggung jawab karyawan untuk mencapai kesejahteraan dan tujuan organisasi dengan meningkatkan performa kerjanya (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Hasil survei menunjukkan bahwa generasi millennial sangat menginginkan lingkungan kerja yang positif, mendukung pertumbuhan pribadi, gaji, perlakuan yang adil dan transparan, serta pemimpin yang bertindak sesuai visi. Selain itu, generasi millennial juga membutuhkan apresiasi atas ide dan hasil kerjanya, fleksibilitas kerja, kemudahan berkomunikasi, dan fasilitas dalam mempelajari hal baru (Perspectives, 2019). Berdasarkan karakteristik karyawan generasi millennial tersebut, peneliti mengindikasikan bahwa karyawan generasi millennial membutuhkan dukungan organisasi yang tinggi.

*Perceived organizational support* pada generasi millennial juga lebih rendah dibandingkan generasi X karena ekspektasi tinggi terhadap dukungan yang diberikan organisasi. Generasi millennial selalu merasa dibutuhkan dan menginginkan arahan, sedangkan generasi X lebih mandiri dan *survival minded*. Hal tersebut dipengaruhi

karakteristik generasi millennial yang berekspektasi diperlakukan baik oleh perusahaan dan selalu mendapatkan hal yang diinginkan. (Aaron et al., 2015).

Hubungan antara *organizational citizenship behavior* dan *perceived organizational support* dapat dijelaskan melalui *social exchange theory*. Teori ini menunjukkan bahwa individu perlu memberikan timbal balik atas perlakuan baik yang diterima (Rhoades & Eisenberger, 2002). Ketika karyawan merasa dihargai dan didukung oleh organisasi, maka karyawan akan memberikan timbal balik berupa hasil kerja yang baik, seperti *organizational citizenship behavior* (Lavelle et al., 2009).

Karyawan yang diperlakukan dengan baik oleh organisasi cenderung menunjukkan balas budi dengan berperilaku positif. Salah satu bentuk balas budi yang dapat ditunjukkan oleh karyawan adalah *organizational citizenship behavior* (Madiistriyatno & Hadiwijaya, 2019). Adanya hubungan timbal balik atau balas budi dapat mempengaruhi kualitas hubungan antara kedua pihak (Ones et al., 2017). Hubungan karyawan dan organisasi yang menerapkan aturan timbal balik akan mengarah pada hasil yang menguntungkan kedua pihak. Hal tersebut disebabkan karena perlakuan positif yang diterima oleh satu pihak akan dibalas dengan perlakuan yang positif oleh pihak lainnya (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Beberapa penelitian juga telah menunjukkan pengaruh *perceived organizational support* terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan. *Perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan (Andriyanti & Supartha, 2021). Penelitian lainnya juga menunjukkan hasil serupa bahwa *perceived organizational support* dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* melalui kepuasan kerja pada karyawan generasi millennial (Jang, J., 2020). Akan tetapi, penelitian lain juga menunjukkan bahwa *perceived organizational support* tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* karena adanya persaingan antar karyawan (Linda, Yonita, & Silvia, 2019). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengaruh *perceived organizational support* tidak konsisten terhadap *organizational citizenship behavior*.

Berdasarkan uraian di atas, dapat diketahui bahwa *perceived organizational support* dan *organizational citizenship behavior* dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal. Akan tetapi, penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Oleh karena itu, peneliti ingin mengetahui kontribusi *perceived organizational support* terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan generasi millennial di Kota Makassar.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang menguji teori secara objektif dengan instrumen yang dapat diukur dan dianalisis secara statistik (Creswell, 2013). Metode penelitian kuantitatif dipilih dengan pertimbangan bahwa metode tersebut dapat mengumpulkan data yang terukur dan objektif dari variabel penelitian, yaitu *perceived organizational support* dan *organizational citizenship behavior*. Data tersebut diolah secara statistik, sehingga dapat mengungkapkan kontribusi *perceived organizational support* terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan generasi millennial di Kota Makassar.

### **Partisipan Penelitian**

Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan generasi millennial yang tersebar di berbagai jenis perusahaan di Kota Makassar baik swasta maupun milik pemerintah. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 230 sampel. Jumlah tersebut sesuai dengan pernyataan Crocker & Algina (1986) bahwa dibutuhkan minimal 200 sampel untuk menjaga stabilitas data penelitian. Jumlah tersebut juga telah memenuhi hasil estimasi ukuran sampel melalui aplikasi *G\*Power* 3.1, yaitu 41 sampel. Hasil tersebut diperoleh dengan *effect size* sebesar 0,337, *error probability* sebesar 0,05, dan *statistical power* sebesar 0,95. Nilai *effect size* tersebut diperoleh dari penelitian sebelumnya terkait *perceived organizational support* dan *organizational citizenship behavior* (Shams et al., 2020).

Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non-probability*

*sampling*, yaitu *accidental sampling*. *Non-probability sampling* digunakan ketika data populasi (*sampling frame*) tidak tersedia. *Accidental sampling* adalah pengambilan sampel yang dilakukan secara kebetulan (*accidentally*) berdasarkan aksesibilitas (Azwar, 2017). *Accidental sampling* didasarkan pada ketersediaan (*availability*) dan kesediaan (*willingness*) individu dalam merespons (Shaughnessy et al., 2000). Skala penelitian ini disebar menggunakan *form online* di berbagai *platform* media sosial.

### **Instrumen Penelitian**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui pengisian skala secara *online*. Penelitian ini menggunakan dua skala, yaitu skala *perceived organizational support* dan skala *organizational citizenship behavior*. Skala pengukuran *organizational citizenship behavior* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Organizational Citizenship Behavior Scale* (OCBS) yang diadaptasi oleh Rasdiana (2019) ke dalam bahasa Indonesia. Skala tersebut terdiri dari 22 aitem yang mengukur lima dimensi *organizational citizenship behavior*. Hasil uji reliabilitas dengan menggunakan alpha Cronbach sebesar 0,805. Skala pengukuran *perceived organizational support* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Survey of Perceived Organizational Support* (SPOS) yang dikonstruksi oleh (Wardiana & Prasetyo, 2018). Skala tersebut terdiri dari 20 aitem yang mengukur tiga dimensi *perceived organizational support*. Hasil uji reliabilitasnya menunjukkan koefisien alpha Cronbach sebesar 0,920.

### **Analisis Data**

Analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan software SPSS. Uji asumsi menggunakan uji regresi linier sederhana.

## **HASIL**

Hasil uji hipotesis memperoleh nilai R atau indeks korelasi sebesar 0,537. Nilai tersebut termasuk dalam interval 0,4-0,599, sehingga dikategorikan sebagai tingkat korelasi sedang (Sugiyono, 2012). Nilai R *square* atau besar kontribusi *perceived organizational support* terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar 0,288 atau

28,8%. Adapun 71,2% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain.

**Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis**

<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Sig.</b>	<b>Unstandardized Coefficient Constant (a)</b>	<b>Unstandardized Coefficient POS (b)</b>
0,537	0,288	0,000	88,492	0,321

Nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari standar signifikansi 0,05. Oleh karena itu,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga terdapat kontribusi *perceived organizational support* terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan generasi millennial di Kota Makassar.

Tabel di atas juga menunjukkan nilai a atau konstanta sebesar 88,492 dan nilai b sebesar 0,321. Nilai b yang positif menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berkontribusi positif terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan generasi millennial di Kota Makassar. Berdasarkan rumus regresi  $Y=a+bX$ , maka persamaan regresi dalam penelitian ini adalah  $Y=88,492+0,321X$ .

## DISKUSI

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan generasi millennial di Kota Makassar. *Perceived organizational support* berpengaruh sebesar 28,8% terhadap *organizational citizenship behavior* dan selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini. Selain itu, *perceived organizational support* berkontribusi positif terhadap *organizational citizenship behavior* artinya bahwa setiap penambahan satu satuan *perceived organizational support* maka nilai *organizational citizenship behavior* bertambah sebesar 0,321.

Hasil penelitian yang diperoleh serupa dengan penelitian sebelumnya bahwa *perceived organizational support* berkontribusi terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan, termasuk pada generasi millennial (Andriyanti & Supartha, 2021; Jang, J.,



2020; Priskila et al., 2021; Putra & Sriathi, 2017). *Perceived organizational support* secara akurat dapat memprediksi *organizational citizenship behavior* pada karyawan (Wayne et al., 1997). Semakin tinggi *perceived organizational support*, maka karyawan cenderung menunjukkan *organizational citizenship behavior* yang lebih tinggi pula (Chiang & Hsieh, 2012).

*Perceived organizational support* merupakan persepsi karyawan terhadap ketersediaan dukungan, bantuan, atau dampingan yang diberikan oleh organisasi terhadap karyawan (Claudia, 2018). *Perceived organizational support* juga menunjukkan adanya upaya organisasi untuk memberikan penghargaan dan perhatian mengenai kesejahteraan karyawan (Rosyiana, 2019). *Perceived organizational support* juga menimbulkan rasa tanggung jawab karyawan untuk mencapai kesejahteraan dan tujuan organisasi dengan meningkatkan performa kerjanya (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Karyawan yang memperoleh dukungan dari organisasi akan berperilaku lebih positif terhadap perusahaan (Chiang & Hsieh, 2012). Karyawan merasa lebih dihargai dan penting bagi organisasi, sehingga bersedia untuk mengembangkan organisasi dan meningkatkan *effort* dalam bekerja. Perilaku tersebut merupakan *self-initiated actions* yang diwujudkan melalui *organizational citizenship behavior* (Wayne et al., 1997).

Karyawan dengan *perceived organizational support* yang tinggi akan mengembangkan persepsi dan hubungan yang lebih positif mengenai organisasi (Claudia, 2018). Karyawan juga mengembangkan ikatan emosional positif dengan organisasi organisasi. Hal tersebut membuat karyawan merasa menjadi bagian dari organisasi dan berkewajiban untuk menunjukkan perilaku yang lebih bagi organisasi. Selain itu, dukungan organisasi juga dapat menimbulkan rasa aman bagi karyawan. Karyawan yang merasa aman secara psikologis berupaya untuk lebih melibatkan diri dalam pekerjaannya (Sahrah, 2018).

Berdasarkan *social exchange theory*, karyawan yang diperlakukan dengan baik dan didukung oleh organisasi cenderung menunjukkan balas budi dengan berperilaku

positif, seperti *organizational citizenship behavior* (Lavelle et al., 2009; Madiistriyatno & Hadiwijaya, 2019). Hubungan balas budi atau timbal balik antara karyawan dan organisasi dapat menguntungkan kedua pihak karena perlakuan positif yang diterima oleh satu salah pihak akan dibalas dengan perlakuan yang positif oleh pihak lainnya (Rhoades & Eisenberger, 2002). Dalam penelitian ini, perlakuan positif dari organisasi adalah dukungan organisasi, sedangkan perlakuan positif dari karyawan generasi millennial adalah *organizational citizenship behavior*.

Generasi milenial sebagai generasi yang memiliki rasa optimisme yang tinggi dan fleksibilitas di tempat kerja. Secara umum, generasi milenial lebih menghargai waktu senggang dan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ketika dukungan organisasi yang dirasakan rendah maka akan memungkinkan milenial untuk menghindari OCB karena OCB membutuhkan waktu di luar pekerjaan. Sofiah (2022) menyebutkan bahwa generasi millennial membutuhkan dukungan organisasi untuk bisa memunculkan *organizational citizenship behavior*. Oleh karena itu, perusahaan perlu untuk memberikan dukungan organisasi kepada karyawannya termasuk generasi milenial agar memunculkan perilaku extra role tersebut.

Pada penelitian ini, nilai kontribusi *perceived organizational support* terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar 28,8% dikategorikan rendah (Chin, 1998). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berkontribusi positif terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan generasi millennial di Pamella Supermarket sebesar 41,6% (Kristianingtyas, 2019). Penelitian lainnya bahkan menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berkontribusi sebesar 72,7% terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan generasi millennial di PT Tatalogam Lestari (Priskila et al., 2021). Perbedaan kontribusi *perceived organizational support* terhadap *organizational citizenship behavior* dapat dipengaruhi oleh perbedaan subjek penelitian yang berfokus pada suatu organisasi tertentu, sedangkan penelitian ini menggunakan subjek yang berasal dari berbagai organisasi di Kota Makassar.

Walaupun hasil penelitian menunjukkan bahwa *perceived organizational support* memiliki kontribusi terhadap *organizational citizenship behavior*, namun masih terdapat 71,2% faktor lain yang berkontribusi pada *organizational citizenship behavior* pada karyawan generasi millennial. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya bahwa *organizational citizenship behavior* pada karyawan generasi millennial juga dapat dipengaruhi oleh persepsi kepribadian, persepsi terhadap kualitas atasan dan bawahan, suasana hati, dan lain-lain (Kristianingtyas, 2019). Selain itu, *perceived organizational support* juga dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja, *employee engagement*, komitmen kerja, dan lain-lain (Fauziridwan et al., 2018; Kurniawan, 2015; Suwandana, 2016).

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa tingkat *organizational citizenship behavior* pada karyawan generasi millennial di Kota Makassar didominasi pada kategori sedang dan rendah. Persentase karyawan generasi millennial di Kota Makassar yang memiliki kategori *organizational citizenship behavior* sedang sebesar 37,8% atau 87 responden, serta pada kategori rendah sebesar 23,9% atau 55 responden.

Rendahnya *organizational citizenship behavior* dapat disebabkan karena kecenderungan karyawan generasi millennial lebih menghendaki karyawan lain melakukan tugas di luar deskripsi pekerjaannya. Selain itu, *organizational citizenship behavior* yang rendah juga dapat disebabkan karena karyawan generasi millennial memiliki *sense of entitlement* yang tinggi. *Sense of entitlement* adalah kecenderungan individu merasa layak menerima pujian atau penghargaan lebih tanpa memperhatikan kinerjanya (Gong et al., 2018; Madiistriyatno & Hadiwijaya, 2019).

Sebagai analisis lanjutan, hasil penelitian menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* pada karyawan generasi millennial di Kota Makassar cenderung mengalami peningkatan seiring dengan masa kerja. Karyawan generasi millennial dengan masa kerja selama 10-15 tahun cenderung memiliki *organizational citizenship behavior* yang sedang dan tinggi sebesar 33,3%. Karyawan dengan masa kerja >15 tahun bahkan cenderung memiliki *organizational citizenship behavior* sangat tinggi sebesar 40%.

Karyawan dengan masa kerja yang lebih lama cenderung menunjukkan tingkat *organizational citizenship behavior* yang lebih tinggi. Karyawan dengan masa kerja yang lebih lama memiliki pengalaman kerja yang lebih banyak, sehingga lebih mengetahui cara untuk menolong karyawan lain. Masa kerja yang lama juga dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi, sehingga dapat menunjukkan *organizational citizenship behavior* yang lebih tinggi. Hal tersebut dapat terjadi karena *attitude* atau perilaku dapat menjadi konsisten seiring dengan waktu, termasuk *organizational citizenship behavior* (Mayel et al., 2013).

## KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menemukan bahwa terdapat kontribusi positif *perceived organizational support* terhadap *organizational citizenship behavior* khususnya pada karyawan generasi millennial di kota Makassar. Hasil tersebut memperkuat dan menambah tingkat konsistensi bahwa *perceived organizational support* memiliki kontribusi terhadap *organizational citizen behavior*. Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan diskusi tentang bagaimana memperlakukan generasi milenial ketika sedang bekerja.

## REFERENSI

- Aaron, D., Respati, A., & Gatria, E. (2015). Perbedaan Perceived Organizational Support antara Karyawan Generasi X dan Karyawan Generasi Y pada PT. Z. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Andriyanti, N. P. V., & Supartha, I. W. G. (2021). Effect of perceived organizational support on organizational citizenship behavior with job satisfaction as mediating variables. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 5(1), 46–55.
- Ann, S. C., W., O. D., & P., N. J. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68(4), 653–663.
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi (Second Edition)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Chiang, C. F., & Hsieh, T. S. (2012). The impacts of perceived organizational support and psychological empowerment on job performance: The mediating effects of organizational citizenship behavior. *International Journal of Hospitality Management*, 31(1), 180–190. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2011.04.011>
- Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach to structural equation modeling. *Modern methods for business research*, 295(2), 295-336.
- Creswell, J. W. (2013). *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*.

Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

- Crocker, L., & Algina, J. (1986). *Introduction to classical and modern test theory*. Holt, Rinehart and Winston, 6277 Sea Harbor Drive, Orlando, FL 32887.
- Claudia, M. (2018). The influence of perceived organizational support, job satisfaction and organizational commitment toward organizational citizenship behavior (a study of the permanent lecturers at university of Lambung Mangkurat, Banjarmasin). *Journal of Indonesian Economy and Business*, 33(1), 23-45.
- Fauziridwan, M., Adawiyah, W. R., & Ahmad, A. A. (2018). Pengaruh employee engagement dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (ocb) serta dampaknya terhadap turnover intention. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi*, 20(1), 1–23. <http://jp.feb.unsoed.ac.id/index.php/jeba/article/view/1101>
- Gong, B., Greenwood, R. A., Hoyte, D., Ramkissoon, A., & He, X. (2018). Millennials and organizational citizenship behavior: The role of job crafting and career anchor on service. *Management Research Review*, 41(7), 774–788. <https://doi.org/10.1108/MRR-05-2016-0121>
- Jang, J., & J. (2020). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior Generasi Millennial Di Industri Pendidikan Johan Jang 1, Juliana 2 Mahasiswa Doktoral Program Manajemen Pendidikan/Universitas Pelita H. *Jurnal Ilmiah MEA*, 4(1), 141–160.
- Kratz, H. (2013). *Maximizing millennials: The who, how, and why of managing gen Y*. United States: University of North Carolina. Diunduh dari <https://onlinemba.unc.edu/news/geny-in-the-workplace>.
- Kristianingtyas, M. (2019). *Hubungan Perceived Organizational Support (POS) Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Karyawan Generasi Y Pamella Supermarket (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Yogyakarta)*.
- Kurniawan, A. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior ( Ocb ). 15(1), 95–118.
- Lavelle, J. J., McMahan, G. C., & Harris, C. M. (2009). Fairness in human resource management, social exchange relationships, and citizenship behavior: Testing linkages of the target similarity model among nurses in the United States. *International Journal of Human Resource Management*, 20(12), 2419–2434. <https://doi.org/10.1080/09585190903363748>
- Linda, M.R., Yonita, R., Silvia, E.D., (2019). The effect of perceived organizational support and job satisfaction on organizational citizenship behavior. *PICEEBA* hal 130-135 atlantos press. Doi: 10.2991/piceeba-19.2019.76
- Madiistriyatno, H., & Hadiwijaya, D. (2019). *Generasi millennial: Tantangan membangun komitmen kerja/bisnis dan adversity quotient (AQ)*. Indigo Media.
- Mayel, A. M., Memarpour, K, i, & Pourreza, A. (2013). The Effect of Demographic Characteristics on Organizational Citizenship Behavior in the Selected Teaching Hospitals in Tehran. *African Journal of Business Management*, 7(34), 3324–3331. <https://doi.org/10.5897/ajbm2013.7117>
- Ng, E. S. & Johnson, J. M. (2015) Millennials: Who are they, how are they different, and why should we care?. Doi: 10.4337/9781783476589
- Ones, D. S., Anderson, N., Viswesvaran. C., & Sinangil, H. K. (2017). *The SAGE handbook of industrial, work and organization psychology*. SAGE Reference.
- Organ, D. W. (2014). Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. In *Organizational Citizenship Behavior and Contextual Performance* (pp. 85-97).

Psychology Press.

- Parumasur, S. B., & Govender, P. (2016). Organizational citizenship behaviour: Do generational and biographical differences exist? *Corporate Ownership and Control*, 14(1), 620–629. <https://doi.org/10.22495/cocv14i1c4art8>
- Perspectives, D. I. (2019). *Generasi millennial dalam industri 4.0: berkah bagi sumber daya manusia Indonesia atau ancaman*. Edisi Pertama, 24-36.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management*, 26(3), 513–563. doi:10.1177/014920630002600307
- Pratiwi, Y. R. (2021). *Lintas generasi, begini cara memimpinya*. Retrieved from Kementerian Keuangan Republik Indonesia: <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/aca/13704/Lintas-Generasi-Begini-Cara-Memimpinya.html>
- Priskila, E., Tecoalu, M., Saparso, & Tj, H. W. (2021). The Role of Employee Engagement in Mediating Perceived Organizational Support for Millennial Employee Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Sosial Science*, 2(3), 258–265. <https://doi.org/10.46799/jsss.v2i3.129>
- Putra, P. D. P., & Sriathi, A. . A. (2017). Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(9), 4800–4828.
- Rasdiana, N. I. (2019). *Kontribusi leader member exchange terhadap organizational citizenship behavior pada pegawai kecamatan di kabupaten Maros*. Skripsi. Tidak Diterbitkan. Universitas Hasanuddin.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of applied psychology*, 87(4), 698.
- Rosyiana, I. (2019). *Innovative behavior at work: Tinjauan psikologi & implementasi di organisasi*. Deepublish.
- Sahrah, A. (2018). Perceived Organizational Support Dan Organizational Citizenship Behavior Pada Perawat Rumah Sakit. *Insight: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 19(1), 40. <https://doi.org/10.26486/psikologi.v19i1.598>
- Setiawan, A., Suwandy, K., & Widjaja, D. (2017). Analisis Perbedaan Organizational Citizenship Behavior Karyawan dilihat dari Faktor Demografis di Kafe Excelso Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 5(1), 45-59.
- Shams, M. S., Niazi, M. M., & Asim, F. (2020). The Relationship Between Perceived Organizational Support, Employee Engagement, and Organizational Citizenship Behavior: Application of PLS-SEM Approach. *Kardan Journal of Economics and Manangement Sciences*. <https://doi.org/10.31841/kjems.2021.37>
- Shaughnessy, J. J., Zechmeister, E. B., Zechmeister, J. S. (2000). *Research methods in psychology*. McGraw-Hill.
- Sofiah, D., Hartono, M., & Sinambela, F. (2022). Millennial's Organizational Citizenship Behavior (OCB). In *Interdisciplinary Conference of Psychology, Health, and Social Science (ICPHS 2021)* (pp. 76-83). Atlantis Press.
- Somech, A., & Oplatka, I. (2015). *Organizational citizenship behavior in school: Examining the impact and opportunities within educational systems*. Routledge Research in Education.

- Spector, P. E. (2012). *Industrial and organizational psychology: Research & practice* (6th ed.). John Wiley & Sons
- Sugiyono. (2012). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suwandana, I. G. M. (2016). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR ( OCB ) DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL MEDIASI. *E-journal Manajemen UNUD* 5(9), 5643–5670.
- Wardiana, A. G., & Prasetyo, A. R. (2018). Keterkaitan Perceived Organizational Support Dan Happiness At Work Pada Karyawan Generasi Y PT. Telekomunikasi Selular Jakarta. *Empati*, 7(4), 27–32.
- Wayne, S. J., Shore, L. M., & Liden, R. C. (1997). Perceived organizational support and leader-member exchange: A social exchange perspective. *Academy of Management Journal*, 40(1), 82–111. <https://doi.org/10.2307/257021>