



ARTIKEL PENELITIAN

**HUBUNGAN ANTARA *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DENGAN
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA KARYAWAN GENERASI
MILLENNIAL**

IVAN RISJAD & CHOLICHUL HADI*

Departemen Psikologi Industri dan Organisasi, Fakultas Psikologi Universitas Airlangga

ABSTRAK

Saat ini muncul sebuah fenomena yaitu quiet-quitting. Fenomena ini banyak terjadi di generasi millennial. Penurunan keterlibatan karyawan banyak meliputi permasalahan seputar kejelasan harapan, kesempatan untuk belajar, perhatian dari organisasi, dan hubungan karyawan sendiri dengan misi dan tujuan dari organisasi. Perceived organizational support mengacu pada persepsi karyawan terhadap kontribusi pada organisasi dan kepedulian terhadap kesejahteraannya di tempat bekerja (Rhoades & Eisenberger, 2002). Sementara organizational citizenship behavior mengacu pada perilaku yang memberikan manfaat bagi organisasi yang melampaui harapan organisasi (Organ dkk., 2006). Penelitian dilakukan pada 89 karyawan generasi millennial. Peneliti menggunakan Survey of Perceived Organizational Support oleh Eisenberger & Huntington dan The Organizational Citizenship Behavior oleh Podsakoff. Hasil analisis uji korelasi Spearman's Rho menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0.362 dan nilai signifikansi $p = 0.000$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara perceived organizational support dengan organizational citizenship behavior. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian dapat diterima.

Kata kunci: *Millennial, OCB, POS, Quiet Quitting*

ABSTRACT

Currently, a phenomenon namely quiet-quitting occur in Millennials. The decline in employee engagement includes clarity of expectations, learning opportunities, attention from the organization, and employees' own relationship to the organization. Perceived organizational support refers to employees' perceptions of contribution to the organization and concern for their well-being at work (Rhoades & Eisenberger, 2002). Organizational citizenship behavior refers to behavior that provides benefits to the organization that exceed organizational expectations (Organ et al., 2006). The research was conducted on 89 millennial generation employees. Researchers used the Survey of Perceived Organizational Support by Eisenberger & Huntington and The Organizational Citizenship Behavior by Podsakoff. The results of the Spearman's Rho correlation test analysis showed a correlation coefficient of 0.362 and a significance value of $p = 0.000$. It can be concluded that there is a positive and significant relationship between perceived organizational support and organizational citizenship behavior. The research hypothesis can be accepted.

Keywords: *Millennial, OCB, POS, Quiet Quitting*

Buletin Penelitian Psikologi dan Kesehatan Mental (BRPKM), tahun, Vol. X(no), pp,

*Alamat korespondensi: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, Kampus B Universitas Airlangga Jalan Airlangga 4-6 Surabaya 60286. Surel: **cholichul.hadi@psikologi.unair.ac.id**



Naskah ini merupakan naskah dengan akses terbuka dibawah ketentuan the Creative Common Attribution License (CC-BY-4.0) (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>), sehingga penggunaan, distribusi, reproduksi dalam media apapun atas artikel ini tidak dibatasi, selama sumber aslinya disitir dengan baik.

PENDAHULUAN

Sejak akhir tahun 2022, muncul sebuah fenomena yang banyak dibahas dalam dunia kerja baik itu oleh karyawan maupun perusahaan. Fenomena tersebut adalah *quiet quitting* yang dapat diartikan sebagai “berhenti secara diam-diam”. Awal dari kemunculan fenomena *quiet quitting* ini dikarenakan banyak dari karyawan perusahaan yang merasa bahwa mereka berada pada keadaan setengah menganggur, “buntu” dalam pekerjaannya, dan dibayar kurang dari yang semestinya. Selain itu kurangnya komitmen dalam mengembangkan karir, kegagalan dalam menghargai karyawan, meningkatnya pemutusan hubungan kerja karyawan, pentingnya otonomi pada karyawan, serta penurunan kepercayaan organisasi juga merupakan penyebab dari munculnya fenomena ini pada banyak karyawan (Mahand & Caldwell, 2023). Sebuah perusahaan yang berjalan dibidang analisis dan konsultan manajemen yaitu *Gallup Inc.* melaporkan kondisi kerja global dari tahun 2022-2023 kepada 122,416 partisipan berusia 15 tahun ke atas di 160 lebih negara di dunia. Hasilnya menunjukkan bahwa 59% dari partisipan tersebut tergolong melakukan *quiet quitting* dan tidak *engaged* dalam pekerjaannya (Gallup, Inc, 2023). Tidak ada data maupun penjelasan spesifik mengenai partisipan di Indonesia yang tergolong dalam melakukan fenomena *quiet quitting* tersebut, namun terdapat penjelasan yang menyebutkan bahwa pada partisipan yang berasal dari regional Asia Tenggara, sebanyak 68% partisipan tergolong melakukan *quiet quitting*, lebih besar 9% dibandingkan dengan angka global (Gallup, Inc, 2023). Selain *Gallup Inc.*, pada bulan Agustus tahun 2022, *ResumeBuilder.com* juga melakukan survei pada 1000 pekerja asal Amerika untuk memahami fenomena *quiet quitting*, hasilnya menunjukkan bahwa 21% pekerja tergolong melakukan *quiet quitting* dengan hanya melakukan pekerjaannya dengan minimal saja. 5% lainnya mengatakan bahwa mereka bahkan melakukan pekerjaan dibawah dari apa yang seharusnya mereka lakukan (Resume Builder, 2023).

Fenomena *quiet quitting* memiliki dampak yang beragam terhadap proses berjalannya sebuah perusahaan, seperti produktivitas karyawan yang menurun apabila karyawan tersebut telah mengadopsi perilaku *quiet quitting* (Pedriguez, 2022) dalam (Yıldız, 2023), kemudian moral karyawan yang mengadopsi perilaku *quiet quitting* juga akan menurun dan hal tersebut dapat berakibat pada kohesi tim yang tidak berfungsi sebagaimana mestinya (Walker, 2022) dalam (Yıldız, 2023). Fenomena *quiet quitting* juga dapat meningkatkan keterlambatan pada karyawan dalam menghadiri pekerjaan hingga absen dalam menghadiri pekerjaannya yang berakibat pada melewati *meeting* maupun *event* mengenai pekerjaan yang penting. (Walker, 2022) dalam (Yıldız, 2023). Menurunnya kualitas kerja pada karyawan juga dapat berpengaruh pada reputasi dan pendapatan perusahaan. (Martel & Dupuis, 2006) dalam (Yıldız, 2023). Kepuasan konsumen dapat menurun yang disebabkan oleh kualitas kerja pada karyawan perusahaan, apabila kepuasan konsumen menurun maka dapat memunculkan komentar negatif pada perusahaan (Xu, 2020) dalam (Yıldız, 2023). Pada dasarnya *organizational citizenship behavior* banyak dijelaskan sebagai sebuah perilaku yang diskresioner atau secara suka rela dan bukan bagian dari kewajiban pekerjaannya, tidak diakui secara langsung atau eksplisit oleh sistem penghargaan formal, dan dapat mempromosikan fungsi organisasi secara efektif dan efisien (Organ dkk., 2006). Sedangkan untuk perilaku *extra-role* adalah perilaku yang dapat menguntungkan perusahaan dan melebihi peran yang seharusnya. Fenomena *quiet quitting* adalah perilaku yang dilakukan oleh seseorang dengan memutuskan untuk tidak melampaui kewajiban pekerjaan yang ada, serta hanya bekerja berdasarkan kebutuhan yang ada pada deskripsi pekerjaan mereka (Hamouche dkk., 2023). Oleh karena itu, orang-orang yang melakukan perilaku *quiet quitting* kerap kali menerapkan batasan pada perilaku diskresioner dan *extra-role* yang tidak diakui secara formal oleh perusahaan tempat mereka bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa *quiet quitting* merupakan antitesis dari

organizational citizenship behavior dimana apabila individu tidak menunjukkan perilaku *organizational citizenship behavior*, maka karyawan akan mengadopsi perilaku *quiet quitting* (Hamouche dkk., 2023).

Fenomena *quiet quitting* banyak terjadi pada karyawan generasi *millennial*. Generasi ini banyak dipandang oleh berbagai ahli dalam publikasi populer sebagai generasi yang dikarakteristikkan dengan *entitlement* yang artinya seorang individu secara konstan merasa bahwa ia berhak akan pengakuan, umpan balik, dan penghargaan yang menguntungkannya, terlepas dari performa sesungguhnya (Gong dkk., 2018). Hal ini dikarenakan generasi *millennial* secara umum merupakan anak-anak dari generasi *baby boomers* yang dalam pertumbuhannya memiliki sumber daya mendukung. Para ahli memiliki keyakinan secara umum bahwa *entitlement* pada generasi *millennial* dapat memperkirakan bahwa generasi ini kurang tertarik pada perilaku *organizational citizenship behavior* dibandingkan dengan generasi lainnya. Sebagaimana yang telah dijelaskan sebelumnya, salah satu penyebab fenomena ini terjadi dikarenakan karyawan merasa bahwa mereka digaji kurang dari semestinya. Hal ini juga banyak terjadi pada karyawan generasi *millennial* dan dapat berakibat pada berubahnya persepsi mereka pada ketidakadilan distribusi sehingga akhirnya akan mengganggu komitmen generasi *millennial* pada organisasi dan menekan perilaku *organizational citizenship behavior* (Gong dkk., 2018).

Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk meminimalisir dan mencegah karyawan generasi *millennial* dalam mengadopsi perilaku *quiet quitting* adalah dengan menumbuhkan perilaku *organizational citizenship behavior*. Perilaku *organizational citizenship behavior* merupakan perilaku positif yang dapat membantu meningkatkan efektivitas perusahaan, seperti meningkatkan produktivitas *co-worker*, meningkatkan produktivitas manajerial, mengalihkan sumber daya perusahaan untuk hal yang lebih produktif, mengurangi kebutuhan untuk menggunakan sumber daya pada fungsi pemeliharaan, menjadi sarana efektif untuk berkoordinasi antar anggota tim dan seluruh grup kerja, meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan orang-orang terbaik dengan membuat tempat kerja yang lebih menarik, meningkatkan stabilitas performa organisasi, meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan, serta meningkatkan efektivitas organisasi dengan menciptakan *social capital* atau modal sosial (Organ dkk., 2006). Oleh karena itu, perlu dilakukan tindakan untuk meningkatkan perilaku *organizational citizenship behavior* pada karyawan di perusahaan. *Organizational citizenship behavior* dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu budaya dan iklim organisasi, kepribadian, jenis kelamin, masa kerja, kualitas interaksi atasan dan bawahan, serta persepsi dukungan organisasi atau *perceived organizational support* (Kusumajati, 2014). *Perceived organizational support* didefinisikan oleh (Eisenberger dkk., 1986) sebagai persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi tempat mereka berkerja berkontribusi terhadap menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka. *Perceived organizational support* akan meningkat apabila karyawan memiliki persepsi yang baik mengenai organisasi tempat mereka berkerja seperti merasa mendapatkan perlakuan yang adil, dukungan dari atasan, serta penghargaan dari organisasi dan kondisi kerja yang memadai (Rhoades & Eisenberger, 2002). Apabila tingkat *perceived organizational support* yang dimiliki oleh seorang karyawan tinggi, maka hal tersebut dapat memotivasi karyawan untuk memberikan timbal balik positif kepada organisasi dalam bentuk perilaku *organizational citizenship behavior*.

Survei *Gallup Inc.* yang sebelumnya melaporkan kondisi kerja global dari tahun 2022-2023 kepada 122,416 partisipan berusia 15 tahun ke atas di 160 lebih negara di dunia menunjukkan bahwa 85% dari partisipan yang tergolong melakukan *quiet quitting* pada survei tersebut mengatakan bahwa keterikatan atau budaya kerja, gaji dan keuntungan, dan kesejahteraan pekerja merupakan hal yang paling diinginkan untuk dapat dirubah (Gallup, 2023). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Gunawan dkk., 2019), dimana dalam penelitiannya menemukan bahwa dengan memperhatikan gaya kepemimpinan dalam hal ini kepemimpinan transformasional dan meningkatkan kepuasan kerja,

dapat membantu mengembangkan perilaku *organizational citizenship behavior*. Penelitian yang dilakukan oleh (Reyfalda dkk., 2023) juga menemukan bahwa budaya organisasi memiliki peranan penting dalam menumbuhkan perilaku *organizational citizenship behavior*, sehingga dapat dilakukan peningkatan dan pengembangan nilai-nilai budaya organisasi pada perusahaan tempat karyawan bekerja. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Fachmi dkk., 2012) juga menemukan bahwa karyawan yang diberikan pelatihan kerjasama memiliki tingkat perilaku *organizational citizenship behavior* yang lebih tinggi hingga 25% dibandingkan dengan karyawan yang tidak diberikan pelatihan tersebut.

Saat ini generasi *millennial* sudah mendominasi angkatan kerja dan menjadi penduduk Indonesia secara umum, perubahan generasi angkatan kerja tersebut dapat menjadi tantangan bagi perusahaan untuk dapat memperhatikan kebutuhan dan mengenali seperti apa generasi *millennial* di dalam dunia kerja. Hal ini dikarenakan setiap generasi memiliki gaya hidup dan nilai-nilai yang berbeda dalam dunia kerjanya (Miller & Yu, 2003). Generasi *millennial* sering kali digambarkan memiliki pengetahuan lebih pada teknologi, selain itu generasi *millennial* juga merupakan generasi pertama yang menyuarakan kesetaraan di tempat kerja mereka. Generasi ini merupakan kolaborator yang baik, mendukung kerja sama tim, percaya diri, ekspresif, serta menginginkan pengakuan pada pekerjaannya (Yogamalar & Samuel, 2016). Apabila perusahaan kurang dalam mengambil tanggung jawab pada perubahan generasi ini, hal ini dapat mengarah kepada miskomunikasi, kesalahpahaman, dan *mixed signals* yang pada akhirnya berakibat pada masalah pada karyawan (Yogamalar & Samuel, 2016). Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan dan memahami generasi *millennial* dengan lebih serius mengingat fenomena *quiet quitting* didominasi oleh generasi *millennial* (Mahand & Caldwell, 2023).

Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi tumbuhnya perilaku *organizational citizenship behavior* pada karyawan, salah satunya adalah *perceived organizational support* atau persepsi dukungan organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh (Sofiah dkk., 2022) menyebutkan bahwa *perceived organizational support* merupakan salah satu determinan dari *organizational citizenship behavior*. Studi yang dilakukan oleh (Priskila dkk., 2021) pada 83 orang karyawan generasi *millennial* PT. Tatalogam Lestari menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh dalam perilaku *organizational citizenship behavior* yang ada pada karyawan perusahaan tersebut. Apabila seseorang memiliki perasaan bahwa ia telah didukung oleh perusahaannya dengan baik, maka ia dapat memberikan umpan balik dan terlibat dalam perilaku *organizational citizenship behavior* (Kusumajati, 2014). Direktur Pelaksana Randstad, Jaya Dass dalam (Hardiantoro & Hardiyanto, 2022) mengatakan bahwa selama pandemi Covid-19 semakin banyak pekerja muda yang merasa tidak mendapatkan pengakuan dan kompensasi dari kantornya karena telah bekerja secara ekstra. Selain itu, minimnya apresiasi dan lingkungan kerja yang kurang bersahabat dianggap menjadi salah satu faktor munculnya fenomena *quiet quitting*. Sebuah organisasi dibidang kerja yang bernama Deloitte melakukan survei pada 1000 pegawai Amerika Serikat profesional, dari hasil survei tersebut ditemukan bahwa 31% partisipan merasa atasan mereka tidak memberikan *support* serta pengakuan yang cukup kepada mereka (Deloitte, 2018). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan membutuhkan dukungan dari organisasi tempat mereka bekerja dan organisasi memiliki peran penting dalam menjaga kesejahteraan karyawannya.

Perceived organizational support merupakan persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi tempat mereka berkerja berkontribusi terhadap persepsi mengenai organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka (Eisenberger dkk., 1986). *Perceived organizational support* merupakan teori unidimensional dimana karyawan memiliki keyakinan bahwa organisasi memiliki orientasi positif dan negatif terhadap karyawan yang mencakup kontribusi dan kesejahteraan mereka. *Organizational citizenship behavior* adalah perilaku yang diskresioner atau secara suka rela dan

bukan bagian dari kewajiban pekerjaannya, tidak diakui secara langsung atau eksplisit oleh sistem penghargaan formal, dan dapat mempromosikan fungsi organisasi secara efektif dan efisien (Organ dkk., 2006). *Organizational citizenship behavior* memiliki lima aspek yaitu *altruism, courtesy, civic virtue, sportsmanship, dan conscientiousness* (Organ dkk., 2006). Partisipan pada penelitian ini adalah Karyawan generasi *millennial* yaitu karyawan yang bekerja pada sebuah perusahaan atau instansi tertentu, dan seseorang yang lahir dari tahun 1982-2000 (Howe & Strauss, 2000).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *perceived organizational support* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan generasi *millennial*. Penelitian ini diharapkan memiliki manfaat seperti dapat digunakan sebagai bahan untuk kajian literatur bagi peneliti lain yang ingin melakukan studi mengenai topik terkait *perceived organizational support* dan *organizational citizenship behavior*, dapat menambah pengetahuan dibidang ilmu psikologi industri dan organisasi mengenai hubungan antara *perceived organizational support* dan *organizational citizenship behavior*, dapat memberikan informasi dan kontribusi pengaplikasian kajian psikologi terutama ilmu psikologi industri dan organisasi pada perusahaan. Serta dapat memberikan informasi pada perusahaan mengenai perilaku *organizational citizenship behavior* beserta hubungannya dengan *perceived organizational support* pada karyawan generasi *millennial*. Hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₀ = Tidak ada hubungan antara *perceived organizational support* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan generasi *millennial*.

H_a = Terdapat hubungan antara *perceived organizational support* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan generasi *millennial*.

METODE

Desain Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Dalam penelitian kuantitatif, pengukuran adalah langkah penting dalam proses penelitian. Penelitian kuantitatif mengikuti pendekatan deduktif dimana hal tersebut dimulai dari konsep abstrak, kemudian dibuat sebuah alat ukur empiris yang dapat dengan akurat dan tepat menangkap konsep tersebut dalam bentuk yang dapat dijelaskan dengan angka-angka (Neuman, 2014). Penelitian ini merupakan penelitian eksplanasi dikarenakan penelitian ini mengidentifikasi sumber dari perilaku sosial, kepercayaan, kondisi, dan peristiwa, yang kemudian didokumentasikan penyebabnya, tes teori, dan menyediakan penjelasan (Neuman, 2014).

Teknik pengumpulan data penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah survei. Teknik pengumpulan data penelitian survei memberikan pertanyaan kepada sampel menggunakan kuesioner tertulis, dapat melalui surat, diberikan secara langsung kepada sampel, atau dalam interview, dan jawabannya direkam dalam bentuk persentase, tabel, atau grafik (Neuman, 2014).

Desain penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian *cross-sectional*. Desain penelitian *cross-sectional* adalah suatu desain penelitian yang dilakukan secara bersamaan dan sekaligus dalam satu waktu tertentu. Desain penelitian tersebut adalah desain penelitian yang paling simpel dan tidak memakan biaya banyak (Neuman, 2014).

Partisipan

Dalam melakukan prosedur *sampling*, terdapat beberapa tahapan pengumpulan data yang akan dilakukan, dimulai dari menentukan target populasi, menentukan kerangka sampel, menentukan teknik *sampling*, menentukan jumlah sampel yang akan digunakan, dan yang terakhir melakukan proses pengambilan data (Edwiza, 2010). Menurut (Neuman, 2014), populasi adalah sebuah kumpulan kelompok kasus yang memiliki karakteristik yang sama dan memenuhi kriteria penelitian yang telah ditetapkan. Pada penelitian ini, karakteristik populasi yang akan digunakan adalah karyawan generasi *millennial*. Sampel adalah kelompok kecil terpilih yang dari suatu populasi yang memiliki karakteristik dan dapat mempresentasikan sebuah populasi (Neuman, 2014). Teknik *sampling* yang digunakan pada penelitian ini adalah *non-probability sampling* dengan jenis *convenience sampling*. *Convenience sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang berdasarkan ketersediaan dan kemudahan untuk dicapai oleh penelitian (Neuman, 2014). Kriteria tertentu yang harus dipenuhi oleh partisipan pada penelitian ini adalah karyawan perusahaan dengan usia 22-40 tahun dan memiliki masa kerja minimal 1 tahun.

Untuk memperkirakan jumlah minimal sampel yang dibutuhkan, peneliti menggunakan bantuan *software G*Power 3.1.9.7*. Kemudian, untuk *statistical test* yang digunakan adalah *correlation: bivariate normal model, type power analysis: a priori, two tails* dikarenakan hipotesis pada penelitian ini merupakan hipotesis tidak terarah, dengan *significance level* alpha sebesar 0.05 yang memiliki arti jika penulis bersedia untuk mengambil 5% peluang bahwa hasil yang mendukung hipotesis tidak akan benar pada keseluruhan populasi, *statistical power* sebesar 0.80 (80%) sebagai besaran power ideal yang dapat digunakan dalam sebuah studi (Serdar dkk., 2021), dan *effect size* sebesar 0.3 (sedang) berdasarkan nilai besaran efek yang direkomendasikan oleh (Cohen, 1988). Dari hasil perhitungan pada *software G*Power 3.1.9.7* tersebut, perkiraan jumlah minimal sampel yang harus didapatkan dalam penelitian ini adalah sebanyak 84 orang.

Jumlah partisipan yang bersedia berpartisipasi dan menyetujui *informed consent* adalah 89 partisipan ($M_{usia} = 23.58$; $SD_{usia} = 1.65$). Mayoritas partisipan yang mengisi kuesioner penelitian ini adalah berjenis kelamin perempuan (66.3%), sedangkan untuk jenis kelamin laki-laki (33.7%). Usia mayoritas ada di rentang usia 22 - 24 tahun (79.8%), mayoritas masa kerja yang telah dijalani yaitu 1 - 3 tahun (91%), dan mayoritas partisipan memiliki status pegawai tidak tetap (55.1%).

Pengukuran

Untuk mengukur variabel *perceived organizational support*, digunakan alat ukur *Survey of Perceived Organizational Support* yang memiliki 8 aitem dengan 4 aitem dan disusun oleh (Eisenberger dkk., 1986), telah diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia dalam penelitian (Widyati, 2014), serta sudah digunakan dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Hakim, 2019). Alat ukur *survey of perceived organizational support* mempunyai tujuh pilihan jawaban yaitu 1= Sangat tidak sesuai, 2= Tidak sesuai, 3= Agak tidak sesuai, 4= Tidak ada pendapat, 5= Agak sesuai, 6= Sesuai dan 7= Sangat sesuai. Tingkat *perceived organizational support* diketahui dengan semakin banyaknya nilai respon maka semakin tinggi juga tingkat *perceived organizational support*. Begitu pula dengan sebaliknya. Alat ukur *perceived organizational support* yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan aspek *perceived organizational support* yang dikemukakan oleh (Rhoades & Eisenberger, 2002) memiliki nilai koefisien reliabilitas $\alpha=0.90$ (Hakim, 2019). Dapat disimpulkan bahwa alat ukur *perceived organizational support* yang digunakan pada penelitian ini memiliki reliabilitas yang baik. *Survey of Perceived Organizational Support* yang telah ditranslasi oleh (Widyati, 2014) dan digunakan pada penelitian (Hakim, 2019) menggunakan validitas isi atau *content validity*. Kriteria validitas isi yang digunakan yaitu *expert judgment* dan melihat pada kesesuaian antara aitem dengan konstruk.

Untuk mengukur variabel *organizational citizenship behavior*, digunakan alat ukur *The Organizational Citizenship Behavior Scale* yang memiliki 15 aitem dengan 5 aspek yaitu *Altruism, Courtesy, Civic Virtue, Sportmanship, dan Conscientiousness*. Alat ukur ini dikembangkan oleh Podsakoff (Kumar & Shah, 2015) yang telah diadaptasi translasi oleh (Runggawi, 2019) ke dalam Bahasa Indonesia. Alat ukur *organizational citizenship behavior* mempunyai tujuh pilihan jawaban yaitu 1= Sangat tidak setuju, 2= Tidak setuju, 3= agak tidak setuju, 4= Ragu-ragu, 5= Agak setuju, 6= Setuju dan 7= Sangat setuju. Tingkat *organizational citizenship behavior* diketahui dengan semakin banyaknya nilai respon maka semakin tinggi juga tingkat *organizational citizenship behavior*. Begitu pula dengan sebaliknya. Alat ukur *The Organizational Citizenship Behavior Scale* yang dikembangkan oleh Podsakoff (Kumar & Shah, 2015) memiliki nilai koefisien reliabilitas sebagai berikut: aspek *altruism* memiliki nilai $\alpha=0.831$, aspek *courtesy* memiliki nilai $\alpha=0.707$, aspek *civic virtue* memiliki nilai $\alpha=0.732$, aspek *sportmanship* memiliki nilai $\alpha=0.887$, dan aspek *Conscientiousness* memiliki nilai $\alpha=0.626$. Dapat disimpulkan bahwa alat ukur *organizational citizenship behavior* yang digunakan pada penelitian ini memiliki reliabilitas yang baik. *The Organizational Citizenship Behavior Scale* yang telah ditranslasi dan digunakan oleh (Runggawi, 2019) pada penelitiannya menggunakan validitas isi atau *content validity*. Kriteria validitas isi yang digunakan yaitu *expert judgment* dan melihat pada kesesuaian antara aitem dengan konstruk.

Uji asumsi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji normalitas dan uji linearitas. Hasil uji asumsi yang telah dilakukan nantinya akan digunakan sebagai acuan dalam menentukan teknik uji korelasi yang akan digunakan.

| | Kolmogorov-Smirnov | | | Shapiro-Wilk | | |
|--|--------------------|----|-------|--------------|----|-------|
| | Statistic | df | Sig. | Statistic | df | Sig. |
| <i>Perceived Organizational Support</i> | 0.098 | 89 | 0.036 | 0.966 | 89 | 0.021 |
| <i>Organizational Citizenship Behavior</i> | 0.122 | 89 | 0.002 | 0.977 | 89 | 0.120 |

Dari tabel hasil uji normalitas di atas, diketahui bahwa variabel *perceived organizational support* maupun variabel *organizational citizenship behavior* tidak berdistribusi normal karena nilai $p < 0.05$. Sebagai catatan, data yang tidak berdistribusi normal dapat memiliki implikasi berupa rata-rata yang dihasilkan bukanlah nilai representatif yang mewakili data penelitian. Pemilihan nilai representatif yang salah dan penghitungan tingkat signifikansi lebih lanjut menggunakan nilai representatif ini dapat memberikan interpretasi yang salah (Mishra dkk., 2019).

| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--|-----------------------|-----------------------|----------------|----|-------------|-------|-------|
| <i>Organizational Citizenship Behavior *</i> | <i>Between Groups</i> | <i>(Combined)</i> | 2896.806 | 22 | 131.673 | 2.038 | 0.014 |
| | | <i>Linearity</i> | 598.713 | 1 | 598.713 | 9.267 | 0.003 |
| | | <i>Deviation from</i> | 2298.092 | 21 | 109.433 | 1.694 | 0.055 |
| <i>Perceived Organizational Support</i> | <i>Within Groups</i> | <i>Linearity</i> | 4263.958 | 66 | 64.605 | | |
| | <i>Total</i> | | 7160.764 | 88 | | | |



Dari tabel hasil uji linearitas di atas, diketahui bahwa nilai *deviation from linearity sig.* adalah $0.055 > 0.05$. Sehingga hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel *perceived organizational support* dengan *organizational citizenship behavior*.

Analisis Data

Analisis data yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan analisis uji korelasi dengan bantuan program *IBM SPSS Statistic 24.0* dengan dilakukan uji asumsi normalitas dan uji linearitas. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian yang diperoleh memiliki distribusi normal atau tidak. Data penelitian dapat dikatakan normal apabila signifikansinya > 0.05 . Berikutnya uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan yang linear atau tidak antara variabel bebas dan variabel tergantung. Variabel bebas dan variabel tergantung dapat dikatakan memiliki hubungan yang linier apabila signifikansinya > 0.05 . Selanjutnya dilakukan uji korelasi untuk mengetahui apakah hipotesis penelitian ini dapat diterima atau tidak. Uji korelasi dapat dikatakan signifikan apabila menunjukkan signifikansi < 0.05 . Dari hasil uji asumsi yang telah dilakukan pada sub-bab sebelumnya, diketahui bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi tidak normal dan linier. Oleh karena itu, uji korelasi yang digunakan untuk menganalisis data pada penelitian ini adalah *Spearman's Rho*.

HASIL PENELITIAN

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menganalisis karakteristik dari partisipan yang digunakan dalam penelitian. Berikut ini merupakan hasil analisis deskriptif yang telah dilakukan menggunakan program *IBM SPSS Statistic 24.0*.

| | <i>Perceived Organizational Support</i> | <i>Organizational Citizenship Behavior</i> |
|-----------------------|---|--|
| <i>N</i> | 89 | 89 |
| <i>Mean</i> | 39.18 | 80.62 |
| <i>Median</i> | 39 | 82 |
| <i>Mode</i> | 41 | 85 |
| <i>Range</i> | 30 | 45 |
| <i>Minimum</i> | 20 | 58 |
| <i>Maximum</i> | 50 | 101 |
| <i>Variance</i> | 41 | 81.37 |
| <i>Std. Deviation</i> | 6.45 | 9.02 |

Dari tabel analisis statistik deskriptif di atas, diperoleh hasil rata-rata dari variabel *perceived organizational support* adalah 39.18 dan standar deviasi sebesar 6.45. Nilai minimum dari variabel *perceived organizational support* adalah 20 dan nilai maksimumnya adalah 50. Sedangkan untuk variabel *organizational citizenship behavior* diperoleh hasil rata-rata dari 80.62 dan standar deviasi sebesar 9.02. Nilai minimum dari variabel *organizational citizenship behavior* adalah 58 dan nilai maksimumnya adalah 101.

| Gambaran Partisipan | Mean Perceived Organizational Support | Mean Organizational Citizenship Behavior |
|---------------------|---------------------------------------|--|
| Jenis kelamin | | |
| Laki-laki | 40.9 | 83.7 |
| Perempuan | 38.2 | 79.0 |
| Usia (tahun) | | |
| 22 - 24 | 38.6 | 79.6 |
| 25 - 27 | 40.7 | 84.1 |
| 28 - 30 | 43.5 | 85.2 |
| Masa kerja (tahun) | | |
| 1 - 3 | 38.9 | 80.1 |
| 4 - 6 | 41.1 | 86.5 |
| 7 - 9 | 42.0 | 81.5 |
| Status kepegawaian | | |
| Tetap | 37.8 | 80.7 |
| Tidak tetap | 40.3 | 80.5 |

Berdasarkan tabel hasil penelitian berdasarkan demografis di atas, diketahui bahwa mean *perceived organizational support* dan *organizational citizenship behavior* pada laki-laki sedikit lebih tinggi dibandingkan dengan perempuan. Mayoritas usia partisipan merupakan kelompok usia 22-24 tahun, namun kelompok usia 28-30 tahun merupakan rentang usia yang memiliki tingkat *perceived organizational support* dan *organizational citizenship behavior* lebih tinggi. Selain itu, diketahui bahwa mayoritas partisipan merupakan pegawai tidak tetap (55.1%) dengan tingkat *perceived organizational support* yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai tetap, namun untuk tingkat *organizational citizenship behavior* pegawai tidak tetap diketahui lebih rendah dibandingkan dengan pegawai tetap.

Uji Korelasi

Uji korelasi yang digunakan untuk menganalisis data pada penelitian ini adalah *Spearman's Rho*. Berikut merupakan hasil uji korelasi yang telah dilakukan pada penelitian ini.

| | | Perceived Organizational Support | Organizational Citizenship Behavior |
|--|------------------------|----------------------------------|-------------------------------------|
| <i>Perceived Organizational Support</i> | <i>Correlation</i> | 1 | 0.362** |
| | <i>Sig. (2-tailed)</i> | | 0.000 |
| | <i>N</i> | 89 | 89 |
| <i>Organizational Citizenship Behavior</i> | <i>Correlation</i> | 0.362** | 1 |
| | <i>Sig. (2-tailed)</i> | 0.000 | |
| | <i>N</i> | 89 | 89 |



Berdasarkan tabel hasil uji korelasi *Spearman's Rho* di atas, diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif antara variabel *perceived organizational support* dengan *organizational citizenship behavior*, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0.362 pada taraf signifikansi 1% atau 0.01. Dari tabel di atas juga diketahui bahwa nilai signifikansi *sig. (2-tailed)* antara variabel *perceived organizational support* dengan *organizational citizenship behavior* sebesar $0.000 < 0.05$ yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara kedua variabel. Oleh karena itu, H_0 dari penelitian ini ditolak, sedangkan H_a dari penelitian ini dapat diterima.

Dikarenakan uji korelasi *Spearman's Rho* beroperasi pada peringkat data dan bukan data sesungguhnya seperti uji korelasi *pearson*, uji korelasi ini memiliki kelebihan yaitu dapat digunakan pada data yang tidak berdistribusi normal maupun berhubungan linear. Sedangkan kelemahan dari uji korelasi ini adalah relatif tidak sensitif terhadap keberadaan *outlier* dan tidak ada persyaratan bahwa data yang dikumpulkan dalam interval yang teratur. Selain itu, ketika data diubah menjadi dalam bentuk peringkat, terdapat kemungkinan hilangnya beberapa data (Gauthier, 2001).

Setelah melakukan uji korelasi *Spearman's Rho*, peneliti melakukan uji korelasi parsial untuk melakukan kontrol terhadap efek dari satu atau lebih dari variabel lain. Dalam hal ini peneliti ingin mengetahui hubungan antara *perceived organizational support* dan *organizational citizenship behavior* setelah dilakukan kontrol terhadap jenis kelamin, usia, masa kerja, dan status kepegawaian (Field, 2009). Dalam menentukan nilai besaran efek, (Cohen, 1988) membagi nilai besaran efek menjadi tiga kategori, yaitu kecil, sedang, dan besar. Pembagian besaran efek tersebut adalah sebagai berikut:

| Kategori | Koefisien (r) | |
|----------|-----------------------|-------------------------|
| | Positif | Negatif |
| Kecil | 0,1 sampai dengan 0,3 | -0,1 sampai dengan -0,3 |
| Sedang | 0,3 sampai dengan 0,5 | -0,3 sampai dengan -0,5 |
| Besar | 0,5 sampai dengan 1,0 | -0,5 sampai dengan -1,0 |

| Variabel Kontrol | | | <i>Perceived Organizational Support</i> | <i>Organizational Citizenship Behavior</i> | Jenis Kelamin |
|--|---------------------|--|---|--|---------------|
| <i>Perceived Organizational Support</i> | <i>Correlation</i> | | 1.000 | 0.289 | -0.199 |
| | <i>Significance</i> | | . | 0,006 | 0.062 |
| <i>Organizational Citizenship Behavior</i> | <i>Correlation</i> | | 0.289 | 1.000 | -0.244 |
| | <i>Significance</i> | | 0.006 | . | 0.021 |
| Jenis Kelamin | <i>Correlation</i> | | -0.199 | -0.244 | 1.000 |
| | <i>Significance</i> | | 0.062 | 0.021 | . |

| Variabel Kontrol | | | <i>Perceived Organizational Support</i> | <i>Organizational Citizenship Behavior</i> | Jenis Kelamin |
|------------------|--|---------------------|---|--|---------------|
| Jenis Kelamin | <i>Perceived Organizational Support</i> | <i>Correlation</i> | 1.000 | 0.253 | |
| | | <i>Significance</i> | . | 0.017 | |
| | <i>Organizational Citizenship Behavior</i> | <i>Correlation</i> | 0.253 | 1.000 | |
| | | <i>Significance</i> | 0.017 | 0 | |

Berdasarkan hasil uji korelasi parsial pada tabel di atas, ditemukan bahwa terdapat korelasi parsial yang positif dan kecil antara *perceived organizational support* dengan *organizational citizenship behavior* dengan mengontrol jenis kelamin dengan $r = 0.253$. Hal ini menunjukkan bahwa kontrol jenis kelamin memiliki pengaruh yang sangat kecil pada korelasi antara *perceived organizational support* dengan *organizational citizenship behavior* dikarenakan nilai r sebelumnya = 0.289.

| Variabel Kontrol | | | <i>Perceived Organizational Support</i> | <i>Organizational Citizenship Behavior</i> | Usia |
|------------------|--|---------------------|---|--|-------|
| | <i>Perceived Organizational Support</i> | <i>Correlation</i> | 1.000 | 0.289 | 0.187 |
| | | <i>Significance</i> | . | 0,006 | 0.080 |
| | <i>Organizational Citizenship Behavior</i> | <i>Correlation</i> | 0.289 | 1.000 | 0.203 |
| | | <i>Significance</i> | 0.006 | . | 0.056 |
| | Usia | <i>Correlation</i> | 0.187 | 0.203 | 1.000 |
| | | <i>Significance</i> | 0.080 | 0.056 | . |
| Usia | <i>Perceived Organizational Support</i> | <i>Correlation</i> | 1.000 | 0.261 | |
| | | <i>Significance</i> | . | 0.014 | |
| | <i>Organizational Citizenship Behavior</i> | <i>Correlation</i> | 0.261 | 1.000 | |
| | | <i>Significance</i> | 0.014 | 0 | |

Berdasarkan hasil uji korelasi parsial pada tabel di atas, ditemukan bahwa terdapat korelasi parsial yang positif dan kecil antara *perceived organizational support* dengan *organizational citizenship behavior* dengan mengontrol usia dengan $r = 0.261$. Hal ini menunjukkan bahwa kontrol usia memiliki pengaruh yang sangat kecil pada korelasi antara *perceived organizational support* dengan *organizational citizenship behavior* dikarenakan nilai r sebelumnya = 0.289.

| Variabel Kontrol | | | <i>Perceived Organizational Support</i> | <i>Organizational Citizenship Behavior</i> | Masa Kerja |
|------------------|--|---------------------|---|--|------------|
| | <i>Perceived Organizational Support</i> | <i>Correlation</i> | 1.000 | 0.289 | 0.107 |
| | | <i>Significance</i> | . | 0,006 | 0.319 |
| | <i>Organizational Citizenship Behavior</i> | <i>Correlation</i> | 0.289 | 1.000 | 0.127 |
| | | <i>Significance</i> | 0.006 | . | 0.234 |
| | Masa Kerja | <i>Correlation</i> | 0.107 | 0.127 | 1.000 |
| | | <i>Significance</i> | 0.319 | 0.234 | . |
| Masa Kerja | <i>Perceived Organizational Support</i> | <i>Correlation</i> | 1.000 | 0.279 | |
| | | <i>Significance</i> | . | 0.008 | |
| | <i>Organizational Citizenship Behavior</i> | <i>Correlation</i> | 0.279 | 1.000 | |
| | | <i>Significance</i> | 0.008 | 0 | |

Berdasarkan hasil uji korelasi parsial pada tabel di atas, ditemukan bahwa terdapat korelasi parsial yang positif dan kecil antara *perceived organizational support* dengan *organizational citizenship behavior* dengan mengontrol masa kerja dengan $r = 0.279$. Hal ini menunjukkan bahwa kontrol masa kerja memiliki pengaruh yang sangat kecil pada korelasi antara *perceived organizational support* dengan *organizational citizenship behavior* dikarenakan nilai r sebelumnya = 0.289.

| Variabel Kontrol | | | <i>Perceived Organizational Support</i> | <i>Organizational Citizenship Behavior</i> | Status Kepegawaian |
|------------------|---|---------------------|---|--|--------------------|
| | <i>Perceived Organizational Support</i> | <i>Correlation</i> | 1.000 | 0.289 | 0.191 |
| | | <i>Significance</i> | . | 0,006 | 0.073 |

| Variabel Kontrol | | | <i>Perceived Organizational Support</i> | <i>Organizational Citizenship Behavior</i> | Status Kepegawaian |
|--------------------|--|---------------------|---|--|--------------------|
| | <i>Organizational Citizenship Behavior</i> | <i>Correlation</i> | 0.289 | 1.000 | -0.012 |
| | | <i>Significance</i> | 0.006 | . | 0.910 |
| | Status Kepegawaian | <i>Correlation</i> | 0.191 | -0.012 | 1.000 |
| | | <i>Significance</i> | 0.073 | 0.910 | . |
| Status Kepegawaian | <i>Perceived Organizational Support</i> | <i>Correlation</i> | 1.000 | 0.297 | |
| | | <i>Significance</i> | . | 0.005 | |
| | <i>Organizational Citizenship Behavior</i> | <i>Correlation</i> | 0.297 | 1.000 | |
| | | <i>Significance</i> | 0.005 | 0 | |

Berdasarkan hasil uji korelasi parsial pada tabel di atas, ditemukan bahwa terdapat korelasi parsial yang positif dan kecil antara *perceived organizational support* dengan *organizational citizenship behavior* dengan mengontrol status kepegawaian dengan $r = 0.297$. Hal ini menunjukkan bahwa kontrol status kepegawaian memiliki pengaruh yang sangat kecil pada korelasi antara *perceived organizational support* dengan *organizational citizenship behavior* dikarenakan nilai r sebelumnya = 0.289.

Dari keseluruhan variabel kontrol yang dianalisis, variabel status kepegawaian apabila dikontrol memiliki peran meningkatkan kekuatan arah hubungan kedua variabel dari yang sebelumnya memiliki nilai korelasi $r = 0.289$ menjadi $r = 0.297$.

Berdasarkan hasil uji korelasi parsial yang telah dilakukan dengan mengontrol jenis kelamin, usia, masa kerja, dan status kepegawaian, diketahui bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *perceived organizational support* dengan *organizational citizenship behavior* yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi $p < 0.05$ sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Selain itu, diketahui juga terdapat hubungan positif dengan kekuatan korelasi yang kecil ketika dilakukan kontrol pada jenis kelamin, usia, masa kerja, dan status kepegawaian, sehingga hasil penelitian ini konsisten bahwa apabila *perceived organizational support* meningkat, maka *organizational citizenship behavior* juga akan meningkat.

DISKUSI

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara *perceived organizational support* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan generasi *millennial*. Hasil dari analisis pada penelitian menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini dapat diterima yang berarti terdapat hubungan positif yang signifikan antara *perceived organizational support* dengan



organizational citizenship behavior pada karyawan generasi *millennial*. Jadi semakin tinggi tingkat *perceived organizational support* pada seorang karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat *organizational citizenship behavior* pada karyawan tersebut. Begitu pula dengan sebaliknya, semakin rendah tingkat *perceived organizational support* pada seorang karyawan, maka semakin rendah pula tingkat *organizational citizenship behavior* pada karyawan tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya, salah satunya oleh (Intifada & Nurtjahjanti, 2013) dimana terdapat hubungan positif dan signifikan antara *perceived organizational support* dengan *organizational citizenship behavior*. Penelitian yang dilakukan oleh (Aswin & Rahyuda, 2017) mengemukakan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Penelitian yang dilakukan oleh (Sari, 2015) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara variabel *perceived organizational support* dan *organizational citizenship behavior* yang artinya semakin besar *perceived organizational support* maka semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior*.

Fenomena *quiet quitting* dapat memberikan dampak yang merugikan baik itu bagi karyawan maupun perusahaan. Hal ini dikarenakan karyawan hanya akan bekerja sesuai dengan porsinya saja tanpa adanya perilaku *extra-role* yang dapat menguntungkan perusahaan, sedangkan perusahaan juga akan memiliki hubungan yang kurang baik dengan karyawannya. *Perceived organizational support* dapat diartikan sebagai persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi tempat mereka berkerja berkontribusi terhadap menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka. Hal ini berfokus pada keyakinan bahwa organisasi memiliki orientasi positif dan negatif terhadap karyawan yang mencakup kontribusi dan kesejahteraan mereka. Kepedulian kepada karyawan yang berkontribusi atau berusaha maksimal berupa keadilan dalam pekerjaan, dukungan dari atasan, pengakuan pada pekerjaannya, gaji karyawan yang dinaikkan dan kenaikan jabatan, serta akses fasilitas dan informasi dapat berimbang pada karyawan untuk bekerja secara maksimal dan efisien.

Organizational citizenship behavior didefinisikan sebagai perilaku yang diskresioner atau secara suka rela dan bukan bagian dari kewajiban pekerjaannya, tidak diakui secara langsung atau eksplisit oleh sistem penghargaan formal, dan dapat mempromosikan fungsi organisasi secara efektif dan efisien. Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi, apabila organisasi mampu memberi sebuah iklim organisasi yang dipersepsi secara positif oleh karyawannya maka akan memunculkan perilaku *organizational citizenship behavior*. Iklim organisasi yang terbuka akan mampu tercipta apabila karyawan sebuah organisasi memiliki persepsi positif terhadap organisasinya. Persepsi seseorang mengenai adanya dukungan yang diberikan oleh organisasi juga dapat memunculkan perilaku *organizational citizenship behavior*. Karyawan organisasi yang merasa didukung oleh perusahaannya maka akan memberikan *feedback* terhadap organisasi tersebut. Selain itu, adanya kesediaan seorang atasan menggunakan hak kuasanya untuk bisa membantu bawahannya menyelesaikan masalah yang timbul dapat memicu munculnya perilaku *organizational citizenship behavior*.

Seperti yang sudah diketahui sebelumnya, fenomena *quiet quitting* muncul dikarenakan banyak dari karyawan perusahaan yang merasa bahwa mereka berada pada keadaan setengah menganggur, "buntu" dalam pekerjaannya, dan dibayar kurang dari yang seharusnya. Selain itu kurangnya komitmen dalam mengembangkan karir, kegagalan dalam menghargai karyawan, meningkatnya pemutusan hubungan kerja karyawan, pentingnya otonomi pada karyawan, serta penurunan kepercayaan organisasi juga merupakan penyebab dari munculnya fenomena ini pada banyak karyawan (Mahand & Caldwell, 2023). Selain itu, Direktur Pelaksana Randstad Jaya Dass dalam (Hardiantoro, 2022) mengatakan bahwa selama pandemi Covid-19 semakin banyak pekerja muda yang merasa tidak mendapatkan pengakuan dan kompensasi dari kantornya karena telah bekerja secara ekstra. Selain itu, minimnya apresiasi dan lingkungan kerja yang kurang bersahabat dianggap menjadi salah satu faktor munculnya fenomena

quiet quitting. (Jahangir dkk., 2004) memaparkan bahwa organisasi yang sukses memiliki karyawan yang mampu berkerja melebihi tanggung jawab formal yang seharusnya dia kerjakan, dan bersedia memberikan waktu dan energinya untuk menyelesaikan tugas yang telah ia terima tersebut. Oleh karena itu, sejalan dengan hasil dari penelitian ini dan beberapa penelitian sebelumnya, perusahaan memegang peran kunci untuk menjaga kesejahteraan karyawannya. Perusahaan juga harus mampu memberikan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan serta tidak terlalu menuntut pekerjaan kepada karyawannya agar karyawan dapat memunculkan perilaku *organizational citizenship behavior*, memberikan pekerjaan yang maksimal serta terhindar dari fenomena seperti *quiet quitting*.

SIMPULAN

Penelitian ini diikuti oleh 89 orang partisipan yang mana terdiri dari 30 partisipan laki-laki dan 59 partisipan perempuan. Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa koefisien korelasi sebesar 0.362 pada taraf signifikansi 1% atau 0.01 dan nilai signifikansi *sig. (2-tailed)* sebesar $0.000 < 0.05$ yang berarti terdapat hubungan positif dan signifikan antara *perceived organizational support* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan generasi *millennial*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *perceived organizational support* pada seorang karyawan maka semakin tinggi pula tingkat *organizational citizenship behavior* pada karyawan tersebut. Begitu pula dengan sebaliknya, semakin rendah *perceived organizational support* pada seorang karyawan, maka semakin rendah pula tingkat *organizational citizenship behavior* pada karyawan tersebut. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 penelitian ini ditolak dan H_a diterima.

Saran untuk perusahaan yaitu perusahaan dapat menunjukkan bahwa perusahaan menghargai kontribusi karyawan serta memperhatikan kesejahteraan karyawan. Selain itu, perusahaan dapat lebih memperhatikan karyawannya dalam konteks ini karyawan generasi *millennial*, mengingat setiap karyawan memiliki karakteristiknya dan nilai kerja masing-masing dalam melakukan pekerjaannya. Laporan yang dikeluarkan oleh (Knoll, Inc, 2010) menunjukkan bahwa terdapat beberapa hal yang dapat dilakukan oleh perusahaan agar karyawan generasi *millennial* merasa didukung oleh karyawan, yaitu: memberikan kompensasi finansial, peduli terhadap karyawan, menyediakan kesempatan pengembangan karir, berkolaborasi, serta mendukung tanggung jawab sosial.

Sedangkan Saran untuk penelitian selanjutnya yang akan meneliti tentang fenomena *quiet quitting* dapat mempertimbangkan untuk meneliti *quiet quitting* sebagai variabel lain, hal ini dapat dilakukan karena penelitian mengenai fenomena *quiet quitting* sendiri masih belum banyak dilakukan terutama di Indonesia. Selain itu fenomena *quiet quitting* juga memiliki dampak yang beragam terhadap perusahaan dan karyawan khususnya karyawan generasi *millennial*, sehingga penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan untuk melakukan penelitian mengenai *quiet quitting* dengan harapan dapat memperkaya pengetahuan mengenai fenomena ini. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan untuk meneliti variabel lain selain *perceived organizational support* yang dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior*, seperti kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, (Gunawan dkk., 2019), budaya organisasi (Reyfaldis dkk., 2023), pelatihan kerjasama (Fachmi dkk., 2012), dan lain-lain.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada Aldenisa Bayang Runggawi S.Psi dan Luqmanul Hakim S.Psi yang telah memberikan izin kepada penulis untuk menggunakan alat ukur yang telah mereka gunakan pada

penelitiannya. Terima kasih kepada seluruh partisipan yang telah bersedia dalam meluangkan waktunya untuk berpartisipasi dalam penelitian ini.

DEKLARASI POTENSI TERJADINYA KONFLIK KEPENTINGAN

Ivan Risjad dan Prof. Dr. Cholichul Hadi, M.Si., Psikolog tidak bekerja, menjadi konsultan, memiliki saham, atau menerima dana dari perusahaan atau organisasi manapun yang mungkin akan mengambil untung dari diterbitkannya naskah ini.

PUSTAKA ACUAN

- 1 in 4 of workers are 'quiet quitting,' saying no to hustle culture (2023, 9 Maret). *Resume Builder* [online]. Diakses dari <https://www.resumebuilder.com/1-in-4-of-workers-quiet-quitting-saying-no-to-hustle-culture/>
- Ariani, D. W. (2013). The Relationship between Employee Engagement, Organizational Citizenship Behavior, and Counterproductive Work Behavior. *International Journal of Business Administration*, 4(2), 46-56.
- Aswin, A. E., & Rahyuda, A. G. (2017). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Variabel Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(5), 2729-2755.
- Azwar, S. (2004). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badan Pusat Statistik. (2018). *Statistik Gender Tematik: Profil Generasi Milenial Indonesia*. Jakarta: Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences (2nd Edition)*. Hillsdale, NJ: Lawrence Earlbaum Associates.
- Edwiza, D. S. (2010). *Sampling Methods*. <https://perpustakaanrsmcicendo.com/2019/05/22/paper-sampling-methods/>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Fachmi, N., Setyawan, B., & Sahrah, A. (2012). Peningkatan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Melalui Pelatihan Kerjasama. *Insight*, 10(1), 17-36.
- Field, A. (2009). *Discovering Statistics Using SPSS (3rd Ed.)*. SAGE Publications.
- Gamal, M. (2022, 7 September). Apakah Quiet Quitting Itu Nyata? (Hasil Kajian Gallup Workplace). *Kompasiana* [on-line]. Diakses dari <https://www.kompasiana.com/merzagamal8924/6317f6a728c4f53255099712/apakah-quiet-quitting-itu-nyata-hasil-kajian-gallup-workplace>
- Gallup. (2023). *State of the Global Workplace: Global Insights*.
- Gauthier, T. D. (2001). Detecting trends using Spearman's rank correlation coefficient. *Environmental Forensics*, 2(4), 359-362. <https://doi.org/10.1006/enfo.2001.0061>

- 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>
- Greenwood, R. A., Gibson, J. W., & Murphy, E. F. (2008). An Investigation of Generational Values in the Workplace: Divergence, Convergence, and Implications for Leadership. *International Leadership Journal*, 1(1), 57-76.
- Gunawan, A., Sunaryo, W., & Muharam, H. (2019). Peningkatan Organizational Citizenship Behavior Melalui Pengembangan Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(2), 778-789.
- Hakim, L. (2019). *Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Employee Engagement Pada Karyawan Generasi Y*. Universitas Airlangga.
- Hamouche, S., Koritos, C., & Papastathopoulos, A. (2023). Quiet quitting: relationship with other concepts and implications for tourism and hospitality. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-11-2022-1362>
- Hardiantoro, A. (2022, 31 Agustus). Mengenal Fenomena Quiet Quitting yang Sedang Tren di Dunia Kerja. *Kompas* [on-line]. Diakses dari <https://www.kompas.com/tren/read/2022/08/31/200500965/mengenal-fenomena-quiet-quitting-yang-sedang-tren-di-dunia-kerja?page=all>
- Howe, N., & Strauss, W. (2000). *Millennials Rising The Next Great Generation*. New York: Vintage.
- Intifada, R., & Nurtjahjanti, H. (2013). Hubungan Antara Perceived Organizational Support Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Hotel Pandanaran Semarang. *Jurnal Empati*, 2(3), 1–9.
- Jahangir, N., Akbar, M. M., & Haq, M. (2004). Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents. *BRAC University Journal*, 1(2), 75-85.
- Knoll, Inc. (2010). *Supporting Generation Y at Work: Implications for Business*. Pennsylvania: Knoll, Inc.
- Kumar, M. M., & Shah, S. A. (2015). Psychometric Properties of Podsakoff's Organizational Citizenship Behaviour Scale in the Asian Context. *The International Journal of Indian Psychology*, 3(1), 51-60.
- Kusumajati, D. A. (2014). Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Pada Perusahaan. *Jurnal Humaniora*, 5(1), 62-70.
- Mahand, T., & Caldwell, C. (2023). Quiet Quitting – Causes and Opportunities. *Business and Management Research*, 12(1), 9-19. <https://doi.org/10.5430/bmr.v12n1p9>
- Miller, P., & Yu, H. (2003). Organisational values and generational values: a cross cultural study. *Australasian Journal of Business and Social Enquiry*, 1(3), 138-153.
- Mishra, P., Pandey, C. M., Singh, U., Gupta, A., Sahu, C., & Keshri, A. (2019). Descriptive Statistics and Normality Tests for Statistical Data. *Annals of Cardiac Anaesthesia*, 22(1), 67–72. https://doi.org/10.4103/aca.ACA_157_18
- Neuman, L. W. (2014). *Basics of Social Research: qualitative & quantitative approaches*. Pearson Education Limited.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & Mackenzie, S. B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. SAGE Publications, Inc.

- 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>
- Reeves, T. C., & Oh, E. (2007). Generational differences. In J. M. Spector, M. D. Merrill, J. v. Merriënboer, & M. P. Driscoll, *Handbook of research on educational communications and technology* (pp. 295-303). New York: Taylor & Francis.
- Reyfaldi, M., Kurniawan, A. W., & Dipoatmojo, T. S. P. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada PT. Bujaya Karya Makmur. *Pinisi Journal of Art, Humanity & Social Studies*, 3(1), 30–39.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support : A Review of the Literature. 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.87.4.698>
- Runggawi, A. B. (2019). *Hubungan antara Job Embeddedness dan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Bank*. Universitas Islam Indonesia.
- Sari, C. R. (2015). Hubungan Perceived Organizational Support Terhadap Organizational Citizenship Behavior Melalui Organizational Commitment Pada Beberapa Puskesmas di DKI Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 8(1), 41-64.
- Serdar, C. C., Cihan, M., Yücel, D., & Serdar, M. A. (2021). Sample size, power and effect size revisited: Simplified and practical approach in pre-clinical, clinical and laboratory studies. *Biochemia Medica*, 31(1), 1–27. <https://doi.org/10.11613/BM.2021.010502>
- Sofiah, D., Hartono, M., & Sinambela, F. (2022). Millennial's Organizational Citizenship Behavior (OCB): A Literature Review. *Interdisciplinary Conference of Psychology, Health, and Social Science (ICPHS 2021)* (pp. 76-83). Atlantis Press SARL.
- Widyati, K. (2014). *Hubungan antara perceived organizational support dan pekerjaan yang bermakna dengan kinerja guru sekolah dasar yang telah menerima sertifikasi*. Universitas Airlangga.
- Workplace Burnout Survey (2018). *Delloite* [on-line]. Diakses dari <https://www2.deloitte.com/us/en/pages/about-deloitte/articles/burnout-survey.html>
- Yıldız, S. (2023). Quiet Quitting: Causes, Consequences And Suggestions. *Social Mentality And Researcher Thinkers Journal*, 70(70), 3180–3190. <https://doi.org/10.29228/smryj.69426>
- Yogamalar, I., & Samuel, A. A. (2016). Shared Values and Organizational Citizenship Behavior of Generational Cohorts: A Review and Future Directions. *Management*, 21(2), 249-271.
- Yudanti, A. P., & Bellion, B. V. (2022, 30 Mei). Pentingnya Pengembangan Karyawan untuk Perusahaan. *Kompas* [on-line]. Diakses dari <https://money.kompas.com/read/2022/05/30/150000726/pentingnya-pengembangan-karyawan-untuk-perusahaan?page=all>