

Hubungan *Emotional Intelligence* dengan *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* pada Pekerja Generasi Z di Indonesia

Siti Zahroo Rihhadatul Aisy¹, Aisyah Ratnaningtyas², Grin Rayi Prihandini³, Hellya Agustina⁴

^{1,2,3,4} Universitas Esa Unggul, Jakarta, Indonesia

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Riwayat artikel: Diterima : 25/07/2026 Direvisi : 13/08/2026 Dipublikasikan : 24/08/2026 Kata kunci: <i>Emotional Intelligence;</i> <i>Organizational Citizenship Behaviour;</i> <i>Pekerja Generasi Z.</i>	Masuknya Generasi Z ke dunia kerja kerap memunculkan kesenjangan antara ekspektasi lingkungan kerja yang fleksibel dengan realitas tuntutan efisiensi yang tinggi. Kondisi ini menuntut pengelolaan emosi yang baik guna mendorong kesediaan menampilkan perilaku kerja sukarela di luar peran formal atau <i>Organizational Citizenship Behaviour (OCB)</i> . Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara <i>emotional intelligence</i> dengan OCB pada pekerja Generasi Z di Indonesia. Menggunakan desain kuantitatif korelasional melalui teknik <i>purposive sampling</i> , penelitian melibatkan 100 pekerja Generasi Z berusia 18–28 tahun dengan masa kerja minimal satu tahun. Instrumen ukur berupa skala psikologis dengan nilai reliabilitas <i>Cronbach's Alpha</i> sebesar 0,900 untuk <i>emotional intelligence</i> dan 0,794 untuk OCB. Uji hipotesis menggunakan korelasi <i>Pearson Product Moment</i> menghasilkan koefisien korelasi sebesar 0,730 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan adanya hubungan positif yang kuat dan signifikan antara kedua variabel dengan kategori sedang secara keseluruhan. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional pekerja Generasi Z, semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk terlibat dalam perilaku kerja ekstra peran demi mendukung efektivitas organisasi.
Penulis Korespondensi: Siti Zahroo Rihhadatul Aisy Email: sitizahroorihhadatulaisy@student.esaunggul.ac.id	

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia kerja dalam beberapa tahun terakhir menunjukkan perubahan yang cukup kompleks, salah satunya ditandai dengan masuknya Generasi Z ke dalam lingkungan organisasi. Generasi Z merupakan individu yang lahir pada rentang tahun 1997 hingga 2012 dan saat ini mencakup sekitar 27,94% dari total populasi Indonesia, atau sekitar 74,93 juta jiwa (Indonesia Gen Z Report, 2024). Tumbuh di tengah perkembangan lingkungan digital yang serba cepat membuat Generasi Z memandang pekerjaan tidak hanya sebagai kewajiban ekonomi, melainkan juga sebagai sarana aktualisasi diri, sehingga mereka memiliki ekspektasi terhadap lingkungan kerja yang suportif dan fleksibel (Indonesia Gen Z Report, 2024). Namun demikian, ekspektasi tersebut kerap tidak sejalan dengan realitas dunia kerja yang menuntut efisiensi tinggi, pencapaian target yang ketat, serta kemampuan bekerja di bawah tekanan (Nanda, 2026). Ketidaksesuaian ini menunjukkan adanya kesenjangan antara harapan individu dan tuntutan organisasi, yang dapat memengaruhi bagaimana individu berperilaku dalam pekerjaan,

termasuk kesediaannya untuk terlibat di luar tuntutan peran formal. Generasi Z juga cenderung menempatkan makna kerja, kesejahteraan psikologis, serta kualitas relasi sebagai aspek penting dalam bekerja, sehingga sensitivitas terhadap tekanan kerja dan gaya komunikasi di lingkungan kerja turut memengaruhi motivasi dan keterlibatan mereka (Biro Psikologi Indonesia, 2026).

Dalam konteks tersebut, kontribusi karyawan tidak hanya tercermin dari penyelesaian tugas formal (*in-role behavior*), tetapi juga dari kesediaan memberikan kontribusi di luar tuntutan peran formalnya, karena keberhasilan organisasi tidak cukup ditentukan oleh tugas formal semata, melainkan juga oleh kesediaan individu memberikan usaha ekstra (Robbins & Judge, 2013). Studi pendahuluan melalui wawancara terhadap dua pekerja Generasi Z menunjukkan adanya perbedaan keterlibatan kerja ekstra peran: satu subjek cenderung membatasi keterlibatannya pada tugas utama dan bersikap pasif dalam kegiatan organisasi, sedangkan subjek lainnya menunjukkan kepedulian yang lebih luas terhadap organisasi, termasuk inisiatif pengembangan diri dan kontribusi menjaga operasional kerja. Perbedaan ini memperlihatkan bahwa keterlibatan kerja tidak hanya tercermin dari penyelesaian tugas utama, tetapi juga dari kesediaan berkontribusi secara sukarela. Temuan ini sejalan dengan Fajar (2024) yang menemukan bahwa karyawan Generasi Z masih menghadapi permasalahan kedisiplinan dan keterlibatan kerja, seperti keterlambatan dan kurang optimalnya penyelesaian tugas.

Kondisi tersebut menegaskan pentingnya *organizational citizenship behavior* (OCB), yaitu perilaku sukarela karyawan yang tidak secara formal tercantum dalam aturan organisasi namun berkontribusi positif terhadap efektivitas organisasi (Organ, 1988). OCB mencakup lima dimensi, yaitu *altruism*, *conscientiousness*, *sportsmanship*, *courtesy*, dan *civic virtue* (Organ et al., 2005). Karyawan dengan OCB tinggi cenderung membantu rekan kerja, secara sukarela mengerjakan tugas di luar tanggung jawab formalnya, serta menghindari konflik yang tidak perlu, sedangkan karyawan dengan OCB rendah cenderung kurang berinisiatif dan enggan menampilkan perilaku *extra-role* (Appelbaum et al., 2004). Tingginya OCB berkontribusi terhadap terciptanya efektivitas organisasi, seperti meningkatnya kerja sama antaranggota (Mubarok et al., 2019).

Salah satu karakteristik psikologis yang diduga berkaitan dengan OCB adalah *emotional intelligence*, yaitu kemampuan individu mengenali, memahami, serta mengelola emosi diri sendiri maupun orang lain, yang mencakup dimensi *self-awareness*, *self-regulation*, *motivation*, *empathy*, dan *social skills* (Goleman, 2005). Individu dengan *emotional intelligence* yang tinggi cenderung lebih mampu menunjukkan empati, menyikapi situasi kerja secara positif, serta membangun hubungan interpersonal yang positif, sehingga lebih terdorong untuk membantu rekan kerja dan berkontribusi secara sukarela dalam organisasi. Keterkaitan antara *emotional intelligence* dan OCB juga didukung oleh berbagai penelitian terdahulu. Suwandi (2025) menemukan hubungan positif yang sangat kuat antara kecerdasan emosional dan OCB ($r = 0,921$; $p < 0,000$), sementara Natura dan Dina (2025) menemukan koefisien korelasi sebesar 0,967 ($p = 0,000$). Penelitian lain juga menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berkaitan dengan meningkatnya efektivitas kerja tim (Robbins & Judge, 2022) dan bahwa individu dengan aspek-aspek kecerdasan emosional yang berfungsi optimal cenderung lebih mudah menampilkan OCB (Mubarok et al., 2019).

Meskipun demikian, kajian yang secara khusus menelaah hubungan antara *emotional intelligence* dan OCB pada pekerja Generasi Z di Indonesia masih terbatas, karena penelitian terdahulu lebih banyak dilakukan pada karyawan secara umum atau generasi lain, padahal karakteristik Generasi Z dalam mengelola emosi dan berinteraksi di lingkungan kerja dapat berbeda dengan generasi lainnya (Safitri et al., 2025). Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *emotional intelligence* dengan *organizational citizenship behavior* pada pekerja Generasi Z di Indonesia, dengan hipotesis bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional (Sugiyono, 2022), yang dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengidentifikasi pola hubungan

antara dua variabel, yaitu *emotional intelligence* dan *organizational citizenship behavior* pada pekerja Generasi Z di Indonesia.

Populasi penelitian adalah pekerja Generasi Z di Indonesia berusia 18–28 tahun dengan jumlah yang tidak diketahui secara pasti (*unknown population*). Penentuan jumlah sampel dilakukan melalui analisis daya (*power analysis*) menggunakan *G*Power* (Faul et al., 2009) untuk uji korelasi *Pearson Product Moment*, dengan *effect size* 0,30, taraf signifikansi 0,05, dan *power* sebesar 0,80 (Cohen, 1988), sehingga diperoleh sampel minimum sebanyak 84 responden. Peneliti menetapkan target pengumpulan data sebanyak 95–100 responden, dan penelitian ini berhasil melibatkan 100 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* (Sugiyono, 2023) dengan kriteria: (1) berusia 18–28 tahun, dan (2) sedang bekerja minimal 1 tahun. Kuesioner disebarikan secara daring melalui *Google Form* melalui media sosial dan jaringan relasi peneliti, dengan pertanyaan *screening* pada bagian awal untuk memastikan kesesuaian kriteria responden.

Instrumen penelitian berupa skala psikologis dengan model skala *Likert* lima poin (Sugiyono, 2016): Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Cukup Sesuai (CS), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS), dengan pemberian skor terbalik antara aitem *favorable* dan *unfavorable*. Variabel *emotional intelligence* diukur menggunakan skala yang diadaptasi dari Fitri (2023) berdasarkan teori Goleman, mencakup dimensi *self-awareness*, *self-regulation*, *motivation*, *empathy*, dan *social skills*, terdiri dari 31 aitem. Variabel *organizational citizenship behavior* diukur menggunakan skala yang diadaptasi dari Daniel (2020) berdasarkan teori Organ, mencakup dimensi *altruism*, *conscientiousness*, *sportsmanship*, *courtesy*, dan *civic virtue*, terdiri dari 26 aitem.

Uji validitas dilakukan menggunakan metode *Corrected Item-Total Correlation* (CITC) dengan bantuan *IBM SPSS Statistic*, dengan kriteria aitem valid apabila CITC $\geq 0,30$ (Azwar, 2021). Uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* dengan kriteria instrumen reliabel apabila nilai alpha $> 0,60$ (Ghozali, 2016). Analisis data meliputi uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*, uji linearitas menggunakan *deviation from linearity*, serta uji hipotesis menggunakan korelasi *Pearson Product Moment*, dengan kriteria hubungan dinyatakan signifikan apabila nilai signifikansi $< 0,05$. Interpretasi kekuatan hubungan mengacu pada kriteria koefisien korelasi Sugiyono (2017), yaitu 0,00–0,199 (sangat rendah), 0,20–0,399 (rendah), 0,40–0,599 (sedang), 0,60–0,799 (kuat), dan 0,80–1,00 (sangat kuat). Penelitian ini juga menyajikan koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya proporsi hubungan antara kedua variabel. Kategorisasi skor variabel dilakukan berdasarkan norma *Mean $\pm$ 1 SD* (Azwar, 2019), yang membagi skor responden ke dalam tiga kategori, yaitu rendah, sedang, dan tinggi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini berhasil mengumpulkan data dari 100 responden yang telah memenuhi kriteria penelitian, yaitu pekerja Generasi Z berusia 18–28 tahun dengan masa kerja minimal 1 tahun.

Tabel 1. Gambaran Subjek Penelitian

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	40	40%
	Perempuan	60	60%
Usia	18 - 21 Tahun	18	18%
	22 - 25 Tahun	67	67%
	26 – 28 Tahun	15	15%
Masa Kerja	1 – 2 Tahun	32	32%
	> 2 Tahun	68	68%

Total	100	100%
--------------	------------	-------------

Karakteristik responden disajikan pada Tabel 1, yang menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin perempuan (60%), berada pada rentang usia 22–25 tahun (67%), dan memiliki masa kerja lebih dari 2 tahun (68%).

Tabel 2. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	N	Min	Max	Mean	SD
<i>Emotional Intelligence</i>	100	64	120	87,64	11,675
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	100	30	60	47,14	5,872

Hasil statistik deskriptif (Tabel 2) menunjukkan bahwa variabel *emotional intelligence* memiliki skor rata-rata 87,64 (SD = 11,675) dari rentang skor 64–120, sedangkan variabel *organizational citizenship behavior* memiliki skor rata-rata 47,14 (SD = 5,872) dari rentang skor 30–60.

Tabel 3. Kategorisasi Variabel Emotional Intelligence

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	$X < 75,965$	18	18%
Sedang	$75,965 \leq X < 99,315$	66	66%
Tinggi	$X \geq 99,315$	16	16%
Total		100	100%

Tabel 4. Kategorisasi Variabel Organizational Citizenship Behaviour

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	$X < 41,268$	18	18%
Sedang	$41,268 \leq X < 53,012$	66	66%
Tinggi	$X \geq 53,012$	16	16%
Total		100	100%

Berdasarkan kategorisasi $Mean \pm 1 SD$ (Tabel 3 dan 4), kedua variabel sama-sama didominasi oleh kategori sedang, yaitu masing-masing 66%.

Uji validitas dengan metode CITC menunjukkan bahwa dari 31 aitem skala *Emotional Intelligence*, 24 aitem dinyatakan valid (koefisien 0,322–0,750; $\alpha = 0,900$), sedangkan dari 26 aitem skala OCB, 12 aitem dinyatakan valid (koefisien 0,307–0,613; $\alpha = 0,794$). Kedua skala tergolong reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* berada di atas 0,60.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

	Statistik	df	Sig.
<i>Emotional Intelligence</i>	.051	100	.200*
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	.063	100	.200*

Tabel 6. Hasil Uji Linearitas

Sig.

<i>Emotional Intelligence*</i>	<i>Deviation From Linearity</i>	.200*
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>		.200*

Uji asumsi menunjukkan bahwa data kedua variabel berdistribusi normal (Sig. *Kolmogorov-Smirnov* = 0,200 untuk kedua variabel; $p > 0,05$) dan memiliki hubungan yang linear (Sig. *Deviation from Linearity* = 0,241; $p > 0,05$), sehingga uji hipotesis dilanjutkan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment*.

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis

	r	Sig. (2-tailed)	R²	N
<i>Emotional Intelligence*</i>	0,730	0,000	0,532	100
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>				

Hasil uji hipotesis menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,730 dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$), sehingga hipotesis penelitian (H_a) diterima. Nilai koefisien tersebut berada pada interval 0,60–0,799 yang menurut Sugiyono (2017) tergolong kategori kuat, dengan arah hubungan positif, yang berarti semakin tinggi *emotional intelligence*, semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior* pada pekerja Generasi Z di Indonesia, dan berlaku pula sebaliknya. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,532 menunjukkan bahwa *emotional intelligence* menyumbang 53,2% terhadap variasi *organizational citizenship behavior*, sedangkan 46,8% sisanya berkaitan dengan faktor lain di luar penelitian ini.

Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang secara konsisten menemukan hubungan positif antara *emotional intelligence* dan OCB pada berbagai konteks pekerjaan (Sasanti, 2025; Suwandi, 2025; Mubarak, Sedjo, & Prabawati, 2019). Kekuatan hubungan ini dapat dipahami melalui kesesuaian antar dimensi kedua konstruk. *Self-regulation* berkaitan dengan *sportsmanship*, karena kemampuan mengatur respons emosional memungkinkan individu menghadapi kondisi kerja yang kurang ideal tanpa memperbesar persoalan melalui keluhan (Organ, 1988). *Empathy* berkaitan dengan *altruism*, karena kepekaan terhadap kondisi emosional rekan kerja mempermudah individu mengenali kebutuhan bantuan yang mungkin tidak disampaikan secara langsung. *Social skills* berkaitan dengan *courtesy* melalui kemampuan menyesuaikan cara berinteraksi agar hubungan kerja tetap terjaga, sedangkan *motivation* berkaitan dengan *conscientiousness* melalui dorongan internal untuk tetap bekerja melampaui standar minimum. *Self-awareness* berperan sebagai dasar yang mendukung kemampuan emosional lainnya, sementara *civic virtue* lebih tepat dipahami sebagai bentuk OCB yang didukung oleh kombinasi beberapa dimensi *emotional intelligence*.

Keterkaitan ini menjadi relevan dalam konteks Generasi Z yang memasuki dunia kerja dengan ekspektasi tinggi terhadap lingkungan kerja yang suportif, namun tetap menghadapi tuntutan target dan tekanan kerja. Ketidakesesuaian antara ekspektasi dan realitas tersebut membutuhkan penyesuaian emosional, sebagaimana tercermin dalam kemampuan meregulasi diri, memahami rekan kerja, mempertahankan usaha, dan menyesuaikan interaksi dengan lingkungan organisasi. Selain *emotional intelligence*, faktor lain seperti gaya kepemimpinan, kepercayaan terhadap pimpinan, dan budaya organisasi turut menjadi konteks yang berkaitan dengan kecenderungan OCB (Robbins & Judge, 2022), sehingga perbedaan lingkungan kerja antar organisasi dapat menghasilkan kecenderungan OCB yang tidak selalu sama.

Secara keseluruhan, hubungan antara *emotional intelligence* dengan *organizational citizenship behavior* pada pekerja Generasi Z dapat dipahami melalui keterkaitan kemampuan individu dalam mengelola respons emosional, memahami kondisi orang lain, mempertahankan usaha, dan menyesuaikan interaksi dengan berbagai bentuk perilaku ekstra peran, yang menjadi relevan dalam konteks Generasi Z yang perlu menyesuaikan ekspektasi terhadap pekerjaan dengan tuntutan nyata di lingkungan kerja.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat, positif, dan signifikan antara *emotional intelligence* dengan *organizational citizenship behavior* pada pekerja Generasi Z di Indonesia ($r = 0,730$; $p = 0,000$), dengan kedua variabel berada pada kategori sedang. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional pekerja Generasi Z, semakin tinggi pula kecenderungan mereka menampilkan perilaku kerja sukarela di luar tuntutan formal. Penelitian ini memiliki keterbatasan, antara lain cakupan pengukuran OCB yang belum sepenuhnya seimbang antardimensi setelah seleksi validitas, serta penggunaan metode *self-report* pada kedua variabel yang berpotensi memunculkan *social desirability bias* dan *common method bias*.

Penelitian selanjutnya disarankan mengembangkan atau menggunakan alat ukur OCB dengan redaksi aitem yang lebih kontekstual dengan pengalaman kerja Generasi Z, agar keterwakilan setiap dimensi lebih optimal. Secara praktis, perusahaan disarankan menyediakan program pengembangan *emotional intelligence* bagi pekerja Generasi Z, seperti pelatihan regulasi emosi, *coaching* komunikasi interpersonal, *workshop* pengembangan empati, dan *team building*, sedangkan pekerja Generasi Z disarankan aktif mengembangkan kecerdasan emosionalnya melalui latihan regulasi emosi dan peningkatan komunikasi interpersonal guna mendukung kesediaan berkontribusi secara sukarela di lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Appelbaum, S., Bartolomucci, N., Beaumier, E., Boulanger, J., Corrigan, R., Doré, I., Girard, C., & Serroni, C. (2004). Organizational citizenship behavior: A case study of culture, leadership and trust. *Journal Management Decision*, 42(1), 13–40. <https://doi.org/10.1108/00251740410504412>
- Azwar, S. (2017). *Metode penelitian psikologi*. Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2019). *Penyusunan skala psikologi* (Edisi II). Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2021). *Penyusunan skala psikologi* (Rev. ed.). Pustaka Pelajar.
- GEN Z Series 01. “Mengenal Generasi Z di Dunia Kerja.” (n.d.). *Biro Psikologi Indonesia*. <https://biopsikologiindonesia.com/article/gen-z-series-01-mengenal-generasi-z-di-dunia-kerja>
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Erlbaum. <https://doi.org/10.4324/9780203771587>
- Daniel, H. (2020). *Gambaran organizational citizenship behavior (OCB) pada karyawan High Point* [Skripsi, Universitas Esa Unggul]. <https://digilib.esaunggul.ac.id/gambaran-organizational-citizenship-behavior-ocb-pada-karyawan-high-point-14024.html>
- Fajar, G. M. (2024). Analisis organizational citizenship behavior (OCB) dan work-life balance dalam meningkatkan kinerja karyawan Generasi Z di PT Galang Tinggi Raya. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Teknologi (EMT) KITA*, 8(1), 295–301.
- Faul, F., Erdfelder, E., Buchner, A., & Lang, A.-G. (2009). Statistical power analyses using G*Power 3.1: Tests for correlation and regression analyses. *Behavior Research Methods*, 41(4), 1149–1160. <https://doi.org/10.3758/BRM.41.4.1149>
- Fitri, N. (2023). Pengembangan alat ukur kecerdasan emosional. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(24), 458–468.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goleman, D. (1998). *The emotional intelligence of leaders*. *Leader to Leader*, 1998, 20–26. <https://doi.org/10.1002/ltl.40619981008>

- Goleman, D. (2005). *Working with emotional intelligence: Kecerdasan emosi untuk mencapai puncak prestasi* (A. T. K. Widodo, Terj.). PT Gramedia Pustaka Utama.
- IDN Research Institute. (2024). Indonesia Gen Z Report 2024: Understanding and uncovering the behavior, challenges, and opportunities. *IDN Media*. <https://cdn.idntimes.com/content-documents/indonesia-gen-z-report-2024.pdf>
- Mubarok, A. F., Sedjo, P., & Prabawati, I. N. (2019). Kecerdasan emosi dan organizational citizenship behavior pada perawat. *Jurnal Psikologi*, 12(2), 143–156. <https://ejournal.gunadarma.ac.id/index.php/psiko/article/view/2439>
- Nanda, P. F. (n.d.). Mengapa Gen Z mudah burnout di awal karier? Ini penjelasan psikolog. *Radio Republik Indonesia*. <https://rri.co.id/madiun/kesehatan/2324438/mengapa-gen-z-mudah-burnout-di-awal-karier-ini-penjelasan-psikolog>
- Natura, B., & Dina, N. A. (2025). Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dengan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Pada Karyawan SPBU Sijunjung. *Jurnal Perilaku Bisnis Kontemporer*, 2(3), 150-154.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington Books.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2005). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. SAGE Publications.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences* (1st ed.). SAGE Publications.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior* (15th ed.). Pearson Education Limited.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Essentials of organizational behavior* (15th ed.). Pearson.
- Safitri, R., & Wolor, C. W. (2025). Analisis Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Generasi Z Karyawan PT. X. PENG: *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 2(2), 1844-1853.
- Sasanti, S. H., & Halida, A. N. (2025). Hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan di PT. X. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 12(01), 532-548.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Statistika untuk penelitian*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kualitatif* (Edisi ke-5). CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suwandi, Z. R. and fikri, A. (2025) "Hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan Organizational Citinzenship Behavior ditinjau dari Status Kepegawaian di Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Sindang Jaya", *Ranah Research : Journal of Multidisciplinary Research and Development*, 7(6), pp. 4024-4034. doi: 10.38035/rrj.v7i6.1765.