

ABSTRAK

Masalah stres kerja yang berlebihan dan kurangnya perilaku OCB di tempat kerja menjadi dasar yang melatar belakangi penelitian ini. Stres kerja dikenal sebagai kondisi seseorang yang mengalami tekanan ditempat kerja. Sedangkan perilaku OCB adalah tindakan positif yang dilakukan oleh pekerja diluar jobdesknya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah stres kerja dapat mempengaruhi perilaku OCB serta bagaimana tingkat perilaku OCB pada Gen Z. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan kerangka kausal komparatif. Data yang dikumpulkan menggunakan teknik pengumpulan data berupa angket/kuesioner dan wawancara. Setelah data didapatkan maka akan dilakukan analisis data menggunakan uji asumsi klasik berupa uji linearitas, uji heteroskedastisitas dan normalitas. Jika data dikatakan normal, linear, dan tidak ada gejala heteroskedastisitas, maka akan dilakukan uji hipotesis dengan menggunakan uji regresi linear sederhanan berupa uji persial (uji t) dan koefisien determinasi. Hasil yang didapatkan dari penelitian ini adalah stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan pada generasi Z dengan nilai koefisien -9.154 yang memiliki nilai signifikansi < 0.05 , sehingga H_a diterima dan H_o ditolak. Pengaruh yang di berikan oleh stres kerja terhadap perilaku OCB sebesar 46,1%. Kemudian dari hasil penelitian tingkat OCB yang dimiliki oleh generasi Z berada pada kategori sedang. Berdasarkan hasil yang didapatkan maka dapat diambil kesimpulan jika semakin tinggi tingkat stres maka perilaku OCB akan menurun, sebaliknya apabila stres kerja rendah otomatis perilaku OCB akan meningkat.

Kata kunci: Generasi Z, Stres Kerja, dan Perilaku OCB

ABSTRACT

The problem of excessive work stress and lack of OCB behavior in the workplace is the basis for this study. Job stress is known as the condition of someone who experiences pressure at work. While OCB behavior is a positive action taken by workers outside their jobdesk. This study aims to determine whether job stress can affect OCB behavior and what is the level of OCB behavior in Gen Z. This research uses a quantitative approach using a comparative causal framework. The data collected using data collection techniques in the form of questionnaires and interviews. After the data is obtained, data analysis will be carried out using the classical assumption test in the form of linearity test, heteroscedasticity test and normality. If the data is said to be normal, linear, and there are no symptoms of heteroscedasticity, then hypothesis testing will be carried out using a simple linear regression test in the form of a partial test (t test) and the coefficient of determination. The results obtained from this study are that work stress has a negative and significant effect on generation Z with a coefficient value of -9.154 which has a significance value <0.05 , so H_a is accepted and H_o is rejected. The influence provided by job stress on OCB behavior is 46.1%. Then from the results of the research the level of OCB owned by generation Z is in the medium category. Based on the results obtained, it can be concluded that the higher the level of OCB behavior, the higher the level of OCB behavior.

Keywords: Generation Z, Job Stress, and OCB Behavior

المخلص

إن مشكلة ضغوط العمل المفرطة ونقص سلوكيات السلوكيات المهنية في مكان العمل هي أساس هذه الدراسة. يُعرف الإجهاد الوظيفي بأنه حالة الشخص الذي يعاني من ضغوط في العمل. في حين أن سلوكيات المردود الوظيفي العملي، هي تصرفات إيجابية يقوم بها العاملون خارج نطاق عملهم. تهدف هذه الدراسة إلى تحديد ما إذا كان الإجهاد الوظيفي يمكن أن يؤثر على سلوك المردود الإيجابي في العمل وما هو مستوى سلوك المردود الإيجابي في العمل لدى الجيل يستخدم هذا البحث نهجًا كميًا باستخدام إطار سببي مقارن. تم جمع البيانات باستخدام تقنيات جمع البيانات في شكل Z. استبيانات ومقابلات. وبعد الحصول على البيانات، سيتم إجراء تحليل البيانات باستخدام اختبار الفترات الكالسيكية في شكل اختبار الخطية واختبار التغيرات والفترات المتغيرة والطبيعية. إذا قيل أن البيانات طبيعية وخطية وال توجد أعراض للتغيرات، سيتم إجراء اختبار الفرضية باستخدام اختبار النحدر الخطي البسيط في شكل اختبار النحدر ومعامل التحديد. النتائج التي تم الحصول عليها من هذه الدراسة هي أن ضغوط العمل لها (اختبار) الخطي البسيط H_0 مقبولة و H_a بمعامل قدره -451.9 والذي له قيمة داللة $<.5$ ، وبالتالي فإن Z تأثير سلبي ودال على الجيل مرفوضة. وبلغت نسبة تأثير ضغوط العمل على سلوكيات المردود الوظيفي 9.51%. ومن ثم من نتائج البحث، فإن يقع في الفئة المتوسطة. واستنادًا إلى النتائج Z مستوى السلوكيات المبنية على المردود الوظيفي التي يمتلكها الجيل التي تم الحصول عليها، يمكن استنتاج أنه كلما كان سلوك المردود الوظيفي في العمل من الفئة المتوسطة كلما كان سلوك المردود الوظيفي في العمل من الفئة المتوسطة

الكلمات المفتاحية الجيل Z، والضغوط الوظيفية، وسلوكيات المردود الوظيفي