

**HUBUNGAN ANTARA *HAPPINESS AT WORK* DENGAN  
*ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA  
KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) DISTRIBUSI  
JAWA TENGAH DAN DAERAH ISTIMEWA  
YOGYAKARTA DAN PT. PLN (PERSERO)  
APJ MAGELANG**

**Galang Adi Prakoso, Anita Listiara**

Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro  
Jl. Prof. Soedarto, SH, Kampus Undip Tembalang, Semarang, Indonesia 50275

Galang.a.prakoso@gmail.com

**Abstrak**

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan salah satu bentuk perilaku karyawan yang dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam organisasi. OCB dapat dimunculkan pada karyawan dengan membuat karyawan merasakan *happiness at work*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *happiness at work* dengan OCB pada karyawan Generasi Y PT. PLN (persero). Penelitian ini melibatkan 66 karyawan Generasi Y melalui teknik *simple random sampling*. Alat pengumpulan data menggunakan dua skala yaitu skala OCB (N aitem = 48;  $\alpha = 0,944$ ) dan skala *happiness at work* (N aitem= 39 ;  $\alpha = 0,924$ ). Teknik analisis data menggunakan analisis regresi sederhana. Hasil analisis menunjukkan terdapat korelasi positif antara *happiness at work* dengan OCB ( $r_{xy} = 0,585$  ;  $p < 0,01$ ). Hal ini menunjukkan bahwa semakin karyawan Generasi Y merasakan *happiness at work* maka semakin tinggi pula OCB pada karyawan Generasi Y. *Happiness at work* memberikan sumbangan efektif sebesar 34,1% terhadap OCB pada karyawan Generasi Y.

**Kata kunci:** *happiness at work*; OCB; generasi Y; organisasi; teknik korelasional

**Abstract**

Organizational Citizenship Behavior(OCB) is one form of employee's behavior which can increase effectiveness and efficiency in the organization. OCB can be raised on employees by makes employees feel happiness at work. The aim of this research is to find out relationship between happiness at work and OCB on Generation Y employees of PT. PLN (persero). This research involved 66 Generation Y employees through simple random sampling technique. Data collection tool used OCB scale (N item = 48;  $\alpha = 0,944$ ) and happiness at work scale (N aitem= 39 ;  $\alpha = 0,924$ ). Data analysis used simple regression analysis. Based on data analysis, its known that contained positive correlation between happiness at work and OCB ( $r_{xy} = 0,585$  ;  $p < 0,01$ ). This result showed that Generation Y employees feel happiness at work increasely it will be followed by OCB on Generation Y employees increasely too. Happiness at work contribute effectively 34,1% to OCB on Generation Y employees.

**Keywords:** happiness at work; OCB; generation Y; organization; correlational technique

**PENDAHULUAN**

Pada dasarnya, sebuah perusahaan merupakan sebuah organisasi. Organisasi adalah sebuah unit sosial yang dikoordinasi secara sadar, terdiri atas dua individu atau lebih, dan berfungsi dalam suatu dasar yang relatif terus menerus guna mencapai satu atau serangkaian tujuan bersama (Robbins & Judge, 2008). Ketika perusahaan berusaha untuk mencapai tujuan maka perusahaan membutuhkan kualitas Manajemen dan Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik.

Setiap perusahaan membutuhkan SDM atau karyawan yang memiliki kinerja yang maksimal sehingga produktivitas individu maupun perusahaan akan meningkat. Produktivitas yang

semakin meningkat akan membuat perusahaan dapat mencapai tujuan mereka. Menurut Robbins dan Judge (2008), keberhasilan apa pun dalam meningkatkan kualitas dan produktivitas harus melibatkan karyawan mereka.

Perusahaan memang membutuhkan karyawan yang dapat menunjukkan perilaku *in-role* secara maksimal, namun perusahaan juga membutuhkan karyawan yang dapat menunjukkan perilaku *extra-role*. Perilaku *in-role* menurut Zhu (2012), dalam jurnal revidi adalah serangkaian aksi dari karyawan berdasarkan aturan yang diberikan oleh perusahaan bagi karyawan tersebut. Aturan yang dimaksudkan dalam pengertian tersebut adalah aturan yang sesuai dengan *job description* dari perusahaan untuk karyawan tersebut. Karyawan yang menunjukkan perilaku *in-role* hanya memusatkan perhatian pada apa yang memang seharusnya dikerjakan dan menjadi kewajiban mereka.

Perilaku *extra-roles* sendiri diperkenalkan oleh Van Dyne, Cummings, dan McLean-Park sebagai perilaku karyawan yang berusaha memberikan manfaat bagi organisasi dan melebihi standar peran yang ada (dalam Organ, Podsakoff, & MacKenzie, 2006). *Extra-role behavior* saat ini lebih dikenal sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). OCB menurut Organ, dkk (2006), adalah sejumlah perilaku spontan karyawan yang tidak diakui secara langsung oleh sistem gaji resmi namun perilaku tersebut dapat menguntungkan dan meningkatkan efisiensi pada organisasi.

Podsakoff, MacKenzie, Paine, Beth dan Bachrach (dalam Organ, dkk, 2006), menyatakan bahwa terdapat tujuh dimensi OCB, yaitu: *helping behavior, sportsmanship, organizational loyalty, organizational compliance, individual initiative, civic virtue, dan self-development*. OCB merupakan perilaku yang tidak diwajibkan bagi perusahaan, namun perilaku ini dapat meningkatkan fungsi organisasi secara signifikan dalam mencapai kesuksesan. Karyawan yang menunjukkan OCB akan memberikan beberapa manfaat bagi perusahaan, seperti meningkatkan produktivitas baik itu individu maupun kelompok (Podsakoff, dkk, 2000). Menurut Luthans (2006), individu yang menunjukkan OCB memiliki kinerja yang lebih baik. OCB juga dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam berjalannya sebuah perusahaan. Peningkatan efektivitas dan efisiensi pada karyawan yang menunjukkan OCB dilakukan dengan cara membantu rekan kerja dan manajer saat membutuhkan bantuan (Organ, dkk, 2006). Membantu rekan kerja dalam menyelesaikan tugas dapat membuat karyawan lebih produktif dan lebih cepat sehingga meningkatkan efektivitas perusahaan. Peningkatan efisiensi bagi perusahaan ditunjukkan dengan menghemat sumber daya perusahaan yang ada, seperti secara sukarela melakukan *self-development* sehingga karyawan dapat menjadi karyawan yang dapat digunakan di beragam tipe pekerjaan yang ada tanpa harus mencari karyawan yang baru lagi dan menghemat pengeluaran perusahaan (Podsakoff, dkk, 2000). Karyawan yang memiliki OCB juga akan memiliki *organizational commitment* yang tinggi pula (Luthans, 2006).

PT. PLN (persero) sebagai satu-satunya perusahaan penyedia listrik di Indonesia juga berharap setiap karyawan mereka memiliki OCB. Semakin meningkatnya kebutuhan masyarakat akan energi listrik membuat PT. PLN (persero) dituntut untuk memberikan pelayanan yang lebih maksimal dan dapat meningkatkan kuota listrik di Indonesia menjadi lebih besar dan merata. Menurut Presiden Joko Widodo (dalam Wibisono, 2016), pasokan listrik di Indonesia masih kurang merata. Masih banyaknya daerah di Indonesia yang belum teraliri listrik, membuat menteri ESDM Indonesia berencana untuk meningkatkan kuota listrik di Indonesia menjadi 100.000 MW pada tahun 2020 (Kusuma, 2016). Rencana peningkatan energi listrik tersebut dimaksudkan agar distribusi listrik di Indonesia merata dan dapat

memenuhi tuntutan masyarakat. Adanya peningkatan kuota listrik menjadi lebih dari dua kali lipat dalam empat tahun kedepan, dan tuntutan untuk dapat memberikan pelayanan yang maksimal dan efisien membuat beban bagi PT. PLN (persero) semakin bertambah (Sari, 2015).

Permasalahan lain yang mungkin dapat menghambat PT. PLN (persero) adalah adanya perbedaan karakteristik karyawan berdasarkan tipe generasi. Saat ini tenaga kerja umur produktif tercakup dalam tiga tipe generasi, yaitu: Generasi *Baby Boomer*, Generasi *X*, dan Generasi *Y* (Cran, 2016). Generasi adalah kelompok yang diidentifikasi dengan membagi tahun kelahiran, usia, dan peristiwa yang penting dalam kehidupan pada tahap perkembangan (Cran, 2016).

Generasi *Y* merupakan generasi yang lahir pada tahun 1981 hingga 1999 (Reilly, 2012). Saat ini Generasi *Y* rata-rata berusia antara 16 – 34 tahun yang berarti sebagian besar Generasi *Y* telah memasuki dunia kerja. Generasi *Y* lahir setelah Generasi *X* dan Generasi *Baby Boomer*. Generasi *Y* dikenal sebagai generasi yang konsumernisme, mereka menjadi generasi yang sangat mementingkan bersenang-senang (Cran, 2016).

Generasi *Y* juga dikenal sebagai generasi yang sering berpindah-pindah tempat kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh perusahaan DataScript menunjukkan bahwa karyawan Generasi *Y* akan pindah atau keluar dari pekerjaannya setelah bekerja selama dua tahun (Salam, 2015). Hasil Penelitian yang dilakukan oleh Brown, Carter, Collins, Gallerson, Griffin, Greer, Johnson, dan Richardson (2009), menunjukkan hasil yang serupa, Generasi *Y* bersedia untuk berpindah-pindah tempat kerja jika dibandingkan dengan generasi sebelumnya. Alasan yang paling dominan dalam penelitian tersebut adalah karena Generasi *Y* menginginkan pekerjaan yang lebih baik. Generasi *Y* yang berpegang teguh dengan hak mereka. Karyawan Generasi *Y* menuntut perusahaan dapat memberikan upah yang maksimal atas kontribusi yang telah diberikan.

Erickson (2008), menyatakan bahwa para Generasi *Y* tidak berkeinginan untuk mengorbankan kehidupan hanya untuk bekerja (seperti Generasi sebelumnya). Hal ini disebabkan karena mereka mementingkan *work-life balance*. Generasi *Y* menginginkan pekerjaan yang dapat memberikan fleksibilitas waktu agar Generasi *Y* dapat berusaha untuk terus mempertahankan hubungan mereka dengan keluarga dan teman-teman mereka. Selain beberapa karakteristik Generasi *Y* di atas, Generasi *Y* juga dikenal memiliki jiwa kemanusiaan yang tinggi, mementingkan pertemanan, dan dikenal sebagai karyawan yang pintar dari pada karyawan yang pekerja keras (Cran, 2016).

Perbedaan karakteristik antar generasi tersebut harus dilihat dengan lebih seksama agar perusahaan dapat berjalan seperti yang diharapkan. Penentuan kebijakan dan strategi manajemen yang tepat perlu dilakukan agar dapat mengantisipasi masalah dan mendapatkan kesempatan di masa depan yang berubah dengan cepat (Dhawan, 2012). Generasi *Y* yang secara umum dianggap sebagai generasi yang kurang menguntungkan bagi perusahaan, membuat PT. PLN (persero) perlu beradaptasi dengan karakteristik yang dibawa oleh mereka ke dunia kerja, sehingga karyawan Generasi *Y* dapat dikelola dengan baik. Pengelolaan karyawan yang baik akan membuat kualitas karyawan khususnya karyawan Generasi *Y* menjadi lebih baik, dan diharapkan dapat pula menumbuhkan OCB pada karyawan Generasi *Y*.

Menumbuhkan OCB pada karyawan Generasi Y dapat dilakukan dengan melihat salah satu faktor yang dapat menumbuhkan OCB, yaitu afek positif. Afek positif menurut Jex dan Britt (2008), adalah perasaan positif yang muncul dari dalam diri karyawan. Salah satu perasaan positif yang dapat muncul adalah kebahagiaan di tempat kerja (*happiness at work*). Jurnal revidi mengenai *conceptual framefork of happiness at workplace* menyatakan bahwa *happiness at work* adalah perasaan positif yang muncul berdasarkan penilaian individu mengenai lingkungan tempat dia bekerja (Wesarat, Sharif & Majid, 2015). *Happiness at work* yang muncul dari karyawan akan ditunjukkan dengan berbagai perilaku yang dapat memberikan keuntungan bagi organisasi. Menurut Pryce-Jones (2010), terdapat tiga aspek dalam *happiness at work*, yaitu: *pride, trust, dan recognition*.

Organisasi dapat menumbuhkan *happiness at work* pada karyawan melalui berbagai cara, seperti membuat iklim organisasi yang baik. Karyawan akan membuat penilaian mengenai tempat kerja mereka berdasarkan persepsi tersebut, apakah mereka merasakan *happiness at work* dalam iklim tersebut atau tidak. Memberikan kesejahteraan seperti *income*, karier, pujian, dan relasi sosial yang menyenangkan di tempat kerja akan membentuk iklim organisasi yang baik sehingga membuat karyawan merasakan *happiness at work* (Payne & Cooper, 2001). Ketika karyawan merasakan *happiness at work* dalam iklim organisasi tersebut maka dengan begitu karyawan dapat memunculkan OCB. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Prihatsanti & Dewi (2010), menunjukkan bahwa semakin baik iklim organisasi dalam sebuah organisasi, maka dapat meningkatkan OCB pada karyawan.

OCB merupakan perilaku yang penting bagi perusahaan. Perusahaan yang dapat menumbuhkan OCB pada karyawan mereka akan mendapatkan beberapa manfaat seperti peningkatan kinerja dan produktivitas baik itu individu maupun organisasi, meningkatkan efisiensi dan efektivitas bagi organisasi dan dapat pula meningkatkan komitmen berorganisasi pada karyawan. Menumbuhkan OCB pada karyawan Generasi Y maka akan membuat mereka dapat lebih bermanfaat bagi perusahaan dalam jangka waktu yang lebih lama. OCB yang dapat muncul pada karyawan Generasi Y dapat dilihat sesuai dengan karakteristik mereka seperti, karyawan Generasi Y yang mementingkan pertemanan di dunia kerja maka akan menunjukkan perilaku OCB dalam bentuk membantu rekan kerja atau atasan mereka yang membutuhkan bantuan. Perilaku OCB lain yang dapat muncul adalah karyawan Generasi Y dapat memberikan ide-ide kreatif dan inovatif karena karyawan Generasi Y dikenal sebagai karyawan yang pintar dan mereka tumbuh dimana sistem pendidikan menjadi semakin baik dan didukung dengan teknologi modern yang semakin maju (Cran, 2016). Menumbuhkan OCB pada karyawan Generasi Y dapat dilakukan dengan menumbuhkan perasaan positif pada mereka. Perusahaan yang membuat karyawan Generasi Y merasakan *happiness at work* merupakan strategi yang baik, karena dilihat dari *core value* Generasi Y yang mementingkan *happiness at work* (Cran, 2016). Pentingnya OCB bagi perusahaan membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai *happiness at work* dengan OCB pada karyawan Generasi Y PT. PLN (persero).

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini, yaitu terdapat hubungan positif antara *happiness at work* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan Generasi Y. Maka semakin karyawan Generasi Y merasakan *happiness at work*, akan diikuti oleh OCB yang semakin tinggi pula pada karyawan Generasi

Y, dan sebaliknya. *Happiness at work* dalam penelitian ini digunakan sebagai variabel prediktor dan OCB sebagai variabel kriterium.

Penggalian data dilakukan dengan menggunakan skala dari kedua variabel tersebut. Skala OCB berjumlah 48 aitem ( $\alpha = 0,944$ ) yang terdiri dari 28 aitem *favorable* dan 20 aitem *unfavorable*. Skala *Happiness at work* berjumlah 39 aitem ( $\alpha = 0,924$ ) yang terdiri dari 22 aitem *favorable* dan 17 aitem *unfavorable*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Generasi Y PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta dan PT. PLN (persero) APJ Magelang. Uji coba dilakukan pada 55 karyawan Generasi Y dan penelitian menggunakan subjek berjumlah 66 karyawan Generasi Y.

## HASIL ANALISIS DATA

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan teknik analisis *Kolmogorov-Smirnov goodness-of-Fit Test*. Hasil analisis uji normalitas menunjukkan nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* sebesar 1,184 dengan nilai  $p = 0,121$  ( $p > 0,05$ ) pada skala OCB. Uji normalitas pada skala *happiness at work* menunjukkan nilai 1,286 dengan nilai  $p = 0,073$  ( $p > 0,05$ ). Hasil uji linearitas menunjukkan nilai  $F_{lin} = 0,000$  ( $p < 0,05$ ), dengan kata lain, hasil menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel penelitian adalah linear.

Uji hipotesis dilakukan untuk menguji hubungan antara *happiness at work* dengan OCB. Tahap pengujian dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi sederhana. Berdasarkan hasil uji hipotesis, diperoleh koefisien korelasi antara *happiness at work* dengan OCB ( $r_{xy}$ ) sebesar 0,584 dengan nilai  $p = 0,000$  ( $p < 0,001$ ) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara *happiness at work* dengan OCB pada karyawan Generasi Y. Hasil analisis regresi juga menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,341. Nilai tersebut dapat diartikan bahwa dalam penelitian ini, *happiness at work* memiliki sumbangan efektif sebesar 34,1% terhadap OCB. Persentase sebesar 65,9% berasal dari faktor-faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini seperti evaluasi kognitif dan disposisi menurut Jex dan Britt (2008).

Hubungan antara variabel *happiness at work* dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menunjukkan skor korelasi  $r_{xy} = +0,584$  ( $p < 0,05$ ). Nilai tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *happiness at work* dengan OCB pada karyawan Generasi Y. Hasil tersebut juga dapat disimpulkan bahwa semakin karyawan Generasi Y merasakan *happiness at work* maka akan diikuti semakin tinggi pula OCB pada karyawan Generasi Y.

Karyawan Generasi Y yang masuk ke dunia kerja merupakan tantangan bagi perusahaan. Perusahaan dituntut untuk memahami bagaimana cara meningkatkan kinerja karyawan Generasi Y dengan menurunkan *turnover* dan membuat para Generasi Y lebih bahagia saat bekerja (Dhawan, 2012). *Happiness at work* disebabkan oleh beberapa faktor yaitu: Kontribusi, keyakinan, kultur, komitmen, dan kepercayaan diri (Pryce-Jones, 2010). Faktor-faktor tersebut dapat membuat karyawan merasakan *happiness at work* sehingga dapat memberikan kinerja yang maksimal bagi perusahaan. Menurut Cran (2016), terdapat beberapa kebijakan perusahaan yang dapat membuat karyawan Generasi Y lebih produktif seperti melibatkan para karyawan Generasi Y untuk melakukan proyek *corporate social responsibility* berupa kegiatan amal atau lingkungan hidup. Hal berikut dilakukan karena pada umumnya Generasi Y adalah generasi yang memiliki rasa kemanusiaan yang sangat tinggi.

Perasaan *happiness* yang muncul juga bisa disebabkan oleh hubungan sosial dengan sesama rekan kerja. Hubungan sosial yang terjalin antar karyawan membuat karyawan *Generasi Y* merasakan *happiness at work*. Hal ini disebabkan oleh faktor kultur yang tidak hanya dilihat dari segi lingkungan fisik saja, namun juga dari segi lingkungan sosial (Pryce-Jones, 2010). Pendapat yang sama juga disampaikan oleh Cran (2016), dimana para *Generasi Y* sangat menghargai pertemanan. Ikatan sosial yang terjalin antara karyawan *Generasi Y* di PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Tengah dan DIY dan PT. PLN (persero) APJ Magelang terlihat baik. Ikatan sosial yang baik terlihat saat proses pengambilan data penelitian dilakukan. Di sela-sela waktu kosong saat bekerja, para karyawan *Generasi Y* terlihat saling bercengkrama dan bersenda-gurau. Hubungan dengan rekan kerja yang baik di tempat kerja akan mempengaruhi perasaan dan perilaku di tempat kerja (Wesarat, dkk, 2014). Hal ini juga diperkuat dengan jawaban subjek penelitian pada skala *happiness at work* yang menunjukkan jawaban Setuju (S) pada sebagian besar pernyataan *favorable*.

Kebijakan lain yang bisa diterapkan dalam membahagiakan karyawan *Generasi Y* adalah mendukung kegiatan *work-life balance*. Kebijakan yang berhubungan dengan *work-life balance* dapat dilakukan dengan memberikan sarana bagi karyawan untuk mengembangkan hobi dan bakat mereka. Kebijakan ini juga telah dilakukan oleh PT. PLN (persero), hal ini ditunjukkan dengan adanya bantuan dana Seni Budaya dan Olahraga (SBO) guna memfasilitasi karyawan untuk mengembangkan bakat mereka. Dengan menerapkan beberapa kebijakan tersebut diharapkan mampu membuat karyawan *Generasi Y* dan seluruh karyawan dapat merasakan *happiness at work* sehingga dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi perusahaan dan dapat mendorong karyawan *Generasi Y* untuk menunjukkan OCB.

OCB pada karyawan *Generasi Y* muncul dalam dimensi *helping behavior*. *Helping behavior* ditunjukkan dengan membantu individu yang sedang mempunyai masalah, membutuhkan bantuan, dan membantu memberikan layanan. *Generasi Y* dikenal sebagai generasi yang sangat menghargai sebuah pertemanan (Cran, 2016). karyawan *Generasi Y* akan sangat loyal terhadap teman mereka dibandingkan perusahaan mereka. Mereka akan membantu teman atau rekan kerja mereka yang kesusahan. Berdasarkan hasil penggalan data menggunakan skala OCB, subjek karyawan *Generasi Y* rata-rata memberikan jawaban Sangat Setuju (SS). *helping behavior* yang ditunjukkan karyawan *Generasi Y* dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas rekan kerja atau atasan mereka sehingga akan berdampak positif bagi perusahaan. Perilaku membantu yang ditunjukkan oleh karyawan *Generasi Y* juga dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam memberikan pelayanan PLN bagi masyarakat. Selain perilaku membantu yang ditunjukkan oleh karyawan *Generasi Y*, mereka juga menunjukkan beberapa perilaku OCB seperti mengikuti peraturan perusahaan, menggunakan pakaian yang telah ditentukan sebelumnya, berangkat kerja tepat waktu, dan meminta izin sebelum meninggalkan kantor. Beberapa perilaku tersebut ditunjukkan oleh karyawan *Generasi Y* yang dijadikan sebagai subjek penelitian memilih jawaban Sangat Setuju (SS) dalam skala OCB. Pada penelitian ini, *happiness at work* sebagai salah satu bentuk dari perasaan positif yang menjadi pendorong OCB pada *Generasi Y* memberikan sumbangan efektif sebesar 34,1%, dan persentase sebesar 65,9% berasal dari faktor-faktor lain seperti evaluasi kognitif dan disposisi (Jex & Britt, 2008).

## **KESIMPULAN**

Perasaan *happiness at work* merupakan salah satu bentuk dari perasaan positif, dan perasaan positif merupakan salah satu faktor yang membentuk OCB, dengan kata lain *happiness at work* dapat menjadi salah satu bentuk pendorong OCB pada karyawan *Generasi Y*.

## DAFTAR PUSTAKA

- Brown, S., dkk. (2009). Generation Y in the Workplace. *Public Servant Journal*, 21(47). 41-63. Di unduh dari <http://bush.tamu.edu/psaa/capstones/projects/2009/2009-GenerationYintheWorkplace.pdf>.
- Cran, C. (2014). *101 Tips mengelola generasi x, y & zoomer di tempat kerja*. Jakarta: KPG.
- Dhawan, E. (2012). Gen-y workforce and workplace are out of sync. *Forbes.com*. Diunduh dari <http://www.forbes.com/sites/85broads/2012/01/23/gen-y-workforce-and-workplace-are-out-of-sync/#7ee4264b2579>.
- Erickson, T. 2008. *Plugged in: The generation y guide to thriving at work*. Boston: Harvard Business Press.
- Jex, S., M., & Britt, T., W. (2008). *Organizational psychology: A scientist-practitioner approach*. New Jersey: John Wiley and Sons Inc.
- Kusuma, H. (2016, Juni 6). Soal 35.000 MW, Menteri ESDM minta PLN ubah perilaku. *OkeZone.com*. Diunduh dari <http://economy.okezone.com/-read/2016/06/06/320/1407724/soal-35-000-mw-menteri-esdm-minta-pln-ubah-perilaku>.
- Luthans, F. (2006). *Organizational behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Organ, D. W., Podsakoff, P., M., & MacKenzie, S., B. (2006). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. Los Angeles: Sage Publications.
- Payne, R., L., & Cooper C., L. (2001). *Emotions at work: theory, research and applications for management*. West Sussex: John Wiley & Sons Ltd.
- 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(03). 513-563. Diunduh dari <http://jom.sage-pub.com/content/26/3/513.full.pdf+html>.
- Prihatsanti, U., & Dewi, K., S. (2010). Hubungan antara iklim organisasi dan organizational citizenship behavior (OCB) pada guru SD Negeri di Kecamatan Mojolaban Sukoharjo. *Jurnal Psikologi Undip*, 7(1), 113-119. DOI: 10.14710/-jpu.7.1.11-17.
- Pryce-Jones, J. (2010). *Happiness at work: Maximizing your psychological capital for success*. West Sussex: John Wiley & Sons Ltd.
- Robbins, S., P., & Judge, T., A. (2008) *Perilaku organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Salam, D. (2015, Maret 20). Cara memperlakukan Generasi Y di tempat kerja ala datascrip. *The-Marketeers.com*. Diunduh dari <http://marketeers.com/cara-memperlakukan-generasi-y-di-tempat-kerja-a-la-datascrip/>.

- Sari, I., N. (2015, Agustus 30) Lima tahun lagi PLN kelola listrik hingga 100.000 MW. *Merdeka.com*. Diunduh dari <https://www.merdeka.com/uang/lima-tahun-lagi-pln-kelola-listrik-hingga-100000-mw.html>.
- Wesarat, P., Sharif, M., Y. & Majid, A., H., A.(2015). A conceptual framework of happiness at the workplace. *Canadian Center of Science and Education*,11(2), 191-202. Doi: 10.5539/ass.v11n2p78.
- Wibisono, G. (2016, Juni 10). Jokowi keluhkan pasokan listrik tidak merata di Indonesia. *OkeZone.com*. Diunduh dari <http://economy.okezone.com/read/2016/06/10/320/1411685/jokowi-keluhkan-pasokan-listrik-tidak-merata-di-indonesia>.
- Zhu, Y. (2015). Individual behavior: in-role and extra role. *International Journal of Business Administration*, 4(1), 23-27. Doi: 10.5430/ijba-.v4n1p23.