

ABSTRAK

Generasi Z merupakan kelompok generasi terbesar di Indonesia yang kini mulai mendominasi angkatan kerja, sehingga pemahaman mengenai *Happiness At Work* dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada kelompok ini menjadi penting untuk diteliti. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris hubungan antara *Happiness At Work* dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan Generasi Z. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional dengan subjek sebanyak 210 karyawan Generasi Z yang memenuhi kriteria telah bekerja minimal satu tahun dan berusia 18-28 tahun. Pengumpulan data dilakukan menggunakan Skala *Organizational Citizenship Behavior* dan Skala *Happiness At Work*. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan teknik korelasi *Pearson Product Moment*. Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,561 dengan nilai signifikansi $p < 0,001$, yang berarti terdapat hubungan positif yang signifikan antara *Happiness At Work* dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan Generasi Z, dengan tingkat hubungan berada pada kategori sedang. Dengan demikian, semakin tinggi *Happiness At Work* yang dimiliki karyawan, maka karyawan cenderung menunjukkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dan sebaliknya. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,315 menunjukkan bahwa *Happiness At Work* mampu menjelaskan 31,5% variasi OCB, sedangkan sisanya 68,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Hasil ini mengindikasikan pentingnya perusahaan merancang kebijakan yang mendukung kebahagiaan kerja guna mendorong perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan Generasi Z.

Kata Kunci: *Happiness At Work*, Karyawan Generasi Z, *Organizational Citizenship Behavior*

ABSTRACT

Generation Z constitutes the largest generational cohort in Indonesia and is currently beginning to dominate the workforce; consequently, understanding "Happiness at Work" and "Organizational Citizenship Behavior" (OCB) within this group is a significant area of study. This research aims to empirically examine the relationship between Happiness at Work and OCB among Generation Z employees. A quantitative correlational approach was employed, involving 210 Generation Z employees who met the criteria of having at least one year of work experience and being between 18 and 28 years of age. Data were collected using the Organizational Citizenship Behavior Scale and the Happiness at Work Scale, and subsequently analyzed using the Pearson Product-Moment correlation technique. The results revealed a correlation coefficient (r) of 0.561 with a significance level of $p < 0.001$, indicating a significant positive relationship—categorized as moderate—between Happiness at Work and OCB among Generation Z employees. Thus, higher levels of Happiness at Work are associated with a greater tendency to exhibit OCB, and vice versa. The coefficient of determination (R^2) of 0.315 indicates that Happiness at Work accounts for 31.5% of the variation in OCB, while the remaining 68.5% is influenced by factors outside the scope of this study. These findings highlight the importance for companies to design policies that foster happiness at work in order to encourage OCB among Generation Z employees.

Keywords: *Generation Z Employees, Happiness At Work, Organizational Citizenship Behavior*