BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Globalisasi merupakan kemajuan ilmu pengetahuan dan budaya yang menyebar secara luas dari satu bagian dunia ke bagian lainnya, sehingga batas-batas antar negara menjadi tidak jelas. Istilah ini sering dipahami sebagai internasionalisasi karena kedua istilah tersebut memiliki banyak kesamaan dalam karakteristiknya. Secara umum, globalisasi didefinisikan sebagai aktivitas masyarakat global yang menjangkau negara, bahkan wilayah-wilayah terpencil, melalui berbagai saluran (L. R. Aulia dkk., 2021).

Menghadapi era globalisasi dimana terus berkembangnya teknologi yang terus mempercepat globalisasi ini interaksi antar dunia bisa diakses menggunakan layar handphone dan laptop dengan berbagai aplikasi yang terus berkembang. Globalisasi ini membuat dunia semakin terhubung dalam berbagai aspek dimulai dari budaya, ekonomi dan sosial seperti perdagangan internasional. Globalisasi dapat mempengaruhi SDM (Sumber Daya Manusia) dengan menciptakan tenaga kerja yang lebih beragam dari mulai budaya, dapat memperluas area *recruitment* secara internasional dan medorong penggunaan teknologi untuk manajemen tenaga kerja jarak jauh. Suatu perusahaan didalamnya terdapat organisasi yang membutuhkan SDM (Sumber Daya Manusia) adalah aset organisasi yang paling berharga.

Sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki keterampilan tinggi sangat penting untuk kemajuan perusahaan di era yang kompetitif saat ini. Banyak perusahaan kini menerapkan sistem kerja tim, sehingga keterampilan interpersonal menjadi sangat krusial. Sikap seperti toleransi, saling membantu, empati, dan kerja sama yang baik menjadi kunci untuk berkolaborasi dalam tim. Perilaku ini mencerminkan sikap individu yang positif dan konstruktif, yang dihasilkan dari kemauan pribadi untuk mendukung rekan-rekan dan memberikan manfaat bagi Perusahaan (Mustakhirah & Helmy, 2021).

Kualitas sumber daya manusia memegang peranan krusial dalam mencapai tujuan perusahaan. Meningkatkan kualitas dan motivasi karyawan

adalah prioritas utama untuk menghadapi persaingan dan meningkatkan produktivitas. Budaya perusahaan serta gaya kepemimpinan berperan penting dalam menentukan efisiensi tenaga kerja. Budaya yang solid memberikan identitas dan panduan bagi karyawan, sedangkan gaya kepemimpinan memengaruhi interaksi dan cara kerja dalam organisasi (Radiva Dianda Zahra Putri dkk., 2024).

Perkembangan zaman kini terus melesat panjang dan tidak terjadi begitu saja. Para ilmuwan dan peneliti di seluruh dunia terus bekerja keras untuk mengembangkan inovasi dan penemuan baru yang dapat meningkatkan kualitas hidup umat manusia. Di era yang terus berubah ini, teknologi dan ilmu pengetahuan juga harus terus beradaptasi. Proses ini adalah siklus yang tak berkesudahan dan akan berlangsung secara berkesinambungan. Oleh karena itu, kita harus selalu berupaya untuk mengikuti perkembangan ini dan memanfaatkannya untuk kebaikan kita saat ini dan di masa depan. Akibat dari kemajuan teknologi yang pesat, muncul generasi terbaru yang dikenal sebagai Generasi-Z, yang akan menggantikan generasi milenial. Generasi ini dikenal sebagai "*digital native*", yaitu generasi yang memahami teknologi modern dengan baik. Era digital membawa perubahan besar dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk praktik keagamaan. Generasi-Z, yang tumbuh dalam iklim digital yang pesat, memiliki cara tersendiri dalam memahami dan menjalankan ajaran agama (Saputra & Zuhri, 2024).

Generasi Z merupakan generasi yang lahir di tengah pesatnya perkembangan teknologi digital, sehingga mereka memiliki karakteristik dan pola pikir yang berbeda dari generasi pendahulunya. Etika kerja Generasi Z sangat menekankan pada aspek transparansi, kemandirian, keleluasaan pribadi, serta fleksibilitas Bascha (2011). Selain itu, generasi ini memiliki kebutuhan informasi yang tinggi dan sangat menghargai pemimpin yang memiliki integritas, jujur, serta mampu mengakomodasi aspirasi mereka secara terbuka. Karakteristik unik ini menjadikan cara mereka berinteraksi dengan organisasi menjadi sebuah fenomena yang menarik untuk dikaji lebih dalam. Kesenjangan antara ekspektasi karakter kerja Generasi Z tersebut dengan realitas di

lingkungan kerja seringkali memicu rendahnya keinginan karyawan untuk berkontribusi lebih bagi organisasi (Uno dkk., 2023).

Namun, tingginya ekspektasi Generasi Z terhadap lingkungan kerja seringkali berbenturan dengan realitas di organisasi. Apabila nilai-nilai seperti transparansi dan fleksibilitas diabaikan, dampaknya dapat memicu rasa frustrasi, penurunan produktivitas, serta rendahnya keterikatan karyawan (employee engagement). Dalam konteks psikologi organisasi, kondisi ini menghambat munculnya *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* . Karyawan Generasi Z yang merasa aspirasi dan nilai-nilainya tidak terakomodasi cenderung hanya bekerja sesuai standar formal saja, tanpa keinginan untuk memberikan kontribusi sukarela yang melampaui deskripsi pekerjaan mereka.

Fenomena tersebut juga peneliti temukan pada karyawan Generasi Z di PT Trio Putera Utama. Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan melalui wawancara, ditemukan indikasi bahwa perilaku OCB di kalangan karyawan belum optimal. Hal ini terlihat dari keengganan beberapa karyawan untuk membantu rekan kerja di luar tugas pokoknya atau tetap bertahan di kantor saat beban kerja meningkat jika tidak ada instruksi langsung. Masalah ini menjadi krusial karena OCB merupakan elemen penting yang menjaga kelancaran operasional dan efektivitas organisasi di tengah persaingan bisnis yang dinamis

Menurut Sumiyarsih (2012) Keberhasilan suatu organisasi dalam menghadapi berbagai tantangan tidak hanya bergantung pada perilaku karyawan yang menjalankan tugas sesuai deskripsi pekerjaannya. Kartz mengemukakan bahwa perilaku kerja sama dan saling mendukung yang tidak termasuk dalam tugas atau tanggung jawab suatu posisi sangat penting bagi keberfungsian organisasi. Perilaku tambahan di luar tanggung jawab pekerjaan dalam organisasi sering disebut sebagai perilaku kewarganegaraan dalam organisasi atau *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* .

Fenomena Ketidakoptimalan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dalam sebuah organisasi bukan hanya menunjukkan kurangnya aktivitas karyawan, tetapi juga merupakan indikator penting bagi munculnya disfungsi

operasional yang serius. Menurut Pradana dan Masykur (2023) menemukan adanya korelasi signifikan antara rendahnya dimensi OCB, khususnya *sportsmanship* dan *civic virtue*, dengan meningkatnya niat *turnover* di kalangan tenaga kerja generasi muda, yang dapat mengancam stabilitas retensi talenta. Selain itu, penelitian Bustomi et al. (2024) mengungkapkan bahwa kurangnya perilaku ekstra peran dapat menyebabkan kaku-nya birokrasi dan kegagalan dalam mencapai target kinerja organisasi, akibat hilangnya fleksibilitas kolaboratif yang diperlukan untuk menghadapi perubahan beban kerja yang tidak stabil.

Menurut Merrysha Tanu dan Hafidz (Malahayati dkk., 2021) *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah perilaku sukarela yang mendukung fungsi efektif suatu organisasi. Perilaku ini tidak secara langsung atau jelas diakui dalam sistem penghargaan formal dan tidak tercatat sebagai tanggung jawab pekerjaan, tetapi dapat diamati serta berdampak positif pada organisasi. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* mencakup kontribusi yang membantu memperkuat dan meningkatkan konteks sosial serta psikologis yang mendukung kinerja tugas. Definisi ini menegaskan bahwa perilaku tersebut tidak diwajibkan oleh pekerjaan, melainkan dilakukan oleh karyawan untuk memperbaiki lingkungan di dalam organisasi dan secara tidak langsung mendukung efektivitas organisasi.

Dalam temuan (Lestari & Kurniawan Sujono, 2022) mengungkapkan bahwa budaya dan iklim organisasi memengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebesar 20,7%. Dengan demikian, terdapat 79,3% yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Faktor-faktor tersebut meliputi kepribadian, suasana hati (mood), persepsi mengenai dukungan organisasi, pandangan terhadap kualitas interaksi antara atasan dan bawahan, masa kerja, serta jenis kelamin.

Dalam dalam penelitian Susanto, H., Puspitasari, W., & Kusuma, N. (2023), menemukan bahwa religiusitas dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior, di mana religiusitas menyumbang sebesar 6,7% dan kepuasan kerja sebesar 7,1%. Selain itu,

penelitian ini juga menemukan adanya perbedaan dalam *Organizational Citizenship Behavior* berdasarkan status pernikahan dan tingkat pendapatan.

Menurut Cahyono, budaya organisasi berhubungan dengan konteks perkembangan suatu organisasi, yang berarti bahwa budaya itu terikat pada sejarah organisasi dan diyakini secara kolektif, sehingga sulit untuk dimanipulasi secara langsung. Sementara itu, Wirawan menjelaskan bahwa pola kepercayaan, nilai-nilai, dan cara-cara yang dipelajari untuk menghadapi pengalaman yang telah terbentuk selama sejarah organisasi terwujud dalam pengaturan material dan perilaku anggotanya (Rulianti, E., & Pardede, R. H., 2022). Indrawijaya (Satria dkk., 2021) menyatakan bahwa budaya yang berkembang dari semangat solidaritas dan saling mendukung akan dijadikan acuan dan dihormati oleh setiap pegawai. Budaya ini juga berfungsi sebagai alat pemersatu di antara mereka, meredakan konflik, dan memotivasi pegawai untuk melaksanakan tugas dengan baik. Budaya yang kokoh dapat mendorong pegawai untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja mereka sesuai dengan nilai-nilai yang terkandung dalam budaya tersebut.

Pengembangan OCB yang stabil memerlukan interaksi sinergis antara faktor internal dan eksternal. Secara internal, Religiusitas berfungsi sebagai sumber motivasi intrinsik yang kuat, di mana nilai-nilai spiritual seperti keikhlasan, tanggung jawab, dan dorongan untuk berbuat kebajikan (altruism) menjadi dasar moral bagi karyawan untuk menunjukkan perilaku ekstra-peran tanpa mengharapkan imbalan formal (Haryadi & Mahmudi, 2020). Namun, efektivitas Religiusitas ini sangat bergantung pada konteks lingkungan kerja yang disediakan oleh Budaya Organisasi. Budaya organisasi bertindak sebagai kerangka kerja eksternal yang memfasilitasi atau menghambat terwujudnya OCB. Budaya yang menekankan konsistensi, keadilan, dan dukungan (*supportive culture*) akan memperkuat keyakinan karyawan bahwa kontribusi sukarela mereka dihargai, memicu prinsip resiprositas dan menumbuhkan rasa kepemilikan. Oleh karena itu, OCB optimal terjadi ketika dorongan moral individu (Religiusitas) bertemu dengan lingkungan kerja yang memvalidasi dan menghargai perilaku tersebut (Budaya Organisasi), menjadikannya dua

prediktor utama yang harus dianalisis secara bersamaan dalam membentuk perilaku kewarganegaraan organisasi.

Dalam mengungkapkan fenomena *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* , peneliti melakukan studi pendaluhan yang dilaksanakan pada tanggal 10 – 13 November 2025 dengan wawancara di lapangan pada generasi Z yang bekerja di PT Trio Putera Utama. Adapun hasil wawancara terhadap 5 responden tersebut Adalah sebagai berikut

Tabel 1. Hasil Wawancara Variabel (Y) *Organizational Citizenship Behavior* OCB

No.	Aspek OCB	Responden				
		1	2	3	4	5
1	*Altruism*	✓	✓	✓	✓	-
2	*Civic Virtue*	✓	✓	✓	✓	✓
3	*Conscientiousss*	✓	✓	✓	✓	✓
4	*Counrtesy*	✓	✓	✓	✓	✓
5	*Sportsmanship*	✓	-	✓	-	✓

(Sumber : diolah oleh penulis)

Kemudian, Hasil preliminary yang sudah dilakukan pada variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada aspek *Altruism* 3 dari 5 responden mengungkapkan bahwa mereka kurang membantu tugas yang bukan milik mereka walaupun hanya semata untuk menghindari konflik yang akan terjadi.

Pada aspek kedua yaitu *Civic Virtue* Meskipun kelima responden ikut serta dalam kegiatan organisasi, tingkat komitmen mereka sebenarnya belum stabil. Kehadiran mereka dalam rapat atau saat memberikan ide sering kali hanya didorong oleh kepentingan pribadi tertentu, bukan karena rasa peduli yang tulus terhadap kemajuan organisasi. Kondisi ini memperlihatkan bahwa partisipasi yang mereka tunjukkan belum benar-benar didasari oleh rasa tanggung jawab Bersama.

Pada aspek ketiga yaitu *Conscientiousness* Meskipun semua responden pada dasarnya berusaha untuk bekerja secara cermat, hasil wawancara menunjukkan bahwa tingkat ketelitian tersebut sering kali goyah saat beban produksi mulai meningkat. Sejumlah karyawan secara terbuka mengakui bahwa mereka terpaksa sedikit melonggarkan standar ketelitian demi mengejar target

waktu yang ketat. Akibatnya, mutu atau kualitas hasil kerja yang mereka tunjukkan di lapangan menjadi tidak merata.

Permasalahan juga masih ditemukan pada aspek keempat yaitu *courtesy* atau kesopanan. Walaupun para pekerja sebenarnya menyadari pentingnya bersikap sopan dan menghargai rekan sejawat, situasi di lapangan sering kali berubah saat tekanan kerja selama *shift* mulai meningkat. Beban kerja yang tinggi ini tidak jarang memicu ketegangan dalam hubungan antar-karyawan, yang menandakan bahwa perilaku saling menghormati belum sepenuhnya mengakar menjadi kebiasaan kerja sehari-hari.

Pada aspek terakhir yaitu *Sportsmanship* 3 dari 5 mengungkapkan bahwa kemampuan karyawan untuk mengelola keluhan dan bertahan menghadapi tantangan kerja masih cukup beragam. Meskipun mayoritas pekerja sudah menunjukkan sikap yang positif selama proses produksi berjalan, sebagian lainnya masih kedapatan mudah mengeluh ketika situasi di lapangan menjadi lebih rumit. Ketimpangan ini menandakan bahwa budaya kerja yang sportif dalam menyikapi tekanan operasional belum sepenuhnya terbentuk pada setiap individu di perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan peniliti, dapat terlihat bahwa dari kelima Dimensi dari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yaitu *Altruism, Civic Virtue, Conscientiousness, Counrtesy, Sportsmanship* menemukan bahwa kurang optimal dalam perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* di tempat kerja.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) memiliki banyak faktor yang mempengaruhinya seperti komitmen organisasi, motivasi intrinstik , religiusitas dan budaya organisasi. Seseorang akan merasa sukarela membantu mengerjakan tugas rekannya karena yang sudah diajarkan dalam agamanya yaitu tolong menolong terdapat pada aspek pertama

Organizational Citizenship Behavior (OCB) yaitu altruism, budaya organisasi juga menjadi pengacu yang cukup kuat untuk perilaku OCB karna jika lau ada budaya organisasi yang nyaman dan aman seseorang akan sukarela untuk mengerjakan hal hal yang bukan tugas mereka. Dalam membentuk

perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* , tidak terlepas dari budaya organisasi yang diterapkan oleh suatu lembaga. Terbentuknya individu yang memiliki integritas tinggi dan motivasi kerja yang besar adalah salah satu faktor yang didukung oleh budaya organisasi sebagai pendorong perilaku OCB. Budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kemunculan dan perkembangan OCB di lingkungan kerja, termasuk di sektor pelayanan kesehatan seperti rumah sakit (Octavineza & Karneli, 2025)

Menurut Suhardiyanto dalam Wahyudin dkk., (2018) Religiusitas adalah hubungan individu dengan Tuhan yang menimbulkan keinginan untuk menyenangkan-Nya melalui pelaksanaan kehendak-Nya dan menghindari larangan-Nya (Puspitasari dkk., 2022).

Penelitian terdahulu oleh Puspitasari (2022) menemukan bahwa terdapat pengaruh positif antara religiusitas terhadap OCB, penelitian yang dilakukan oleh Aissah, F. N., & Raharti, R. (2021) menemukan bahwa semakin tinggi Tingkat religiusitas seseorang maka akan semakin baik pula perilaku *Organizational Citizenship Behavior* yang di munculkan karyawan, Penelitian Susanto (2023) menemukan bahwa terdapat pengaruh positif terhadap OCB mengenai perbedaan antara status pernikahan dan pendapatan, seseorang yang sudah menikah lebih tinggi memiliki *Organizational Citizenship Behavior* OCB dan seseorang yang memiliki pendapatan yang tinggi memiliki OCB yang lebih tinggi dibanding seseorang yang memiliki pendapatan yang lebih rendah. Penelitian Rahmatillah (2022) variabel religiusitas terhadap OCB didapatkan hasil bahwa dimensi intellectual lebih memberikan pengaruh yang besar terhadap variabel OCB sebesar 30,1% dan dimensi yang tidak memberikan pengaruh terhadap variabel OCB adalah dimensi ideology yaitu sebesar 0%.

Secara umum, Generasi-Z adalah generasi pertama yang benar-benar berinteraksi dengan dunia digital, yang memberi mereka akses ke informasi dan komunikasi yang tidak dimiliki generasi sebelumnya. Dalam konteks ini, digitalisasi bukan hanya menjadi bagian dari kehidupan sehari-hari, tetapi juga mengubah cara individu berinteraksi dengan keyakinan mereka. Teknologi digital dapat berfungsi sebagai sarana untuk belajar, memahami, dan

mengamalkan ajaran agama Saputra, D. R. N., & Zuhri, S. (2024).

Selanjutnya peneliti melanjutkan studi pendahuluan melalui wawancara di lapangan pada generasi Z yang bekerja di PT Trio Putera Utama Mengenai variabel Religiusitas (X1) untuk mengidentifikasi lebih dalam, ditemukan bahwa menunjukan kelima responden yang ada memiliki tingkat religiusitas yang berbeda yang diukur dengan 5 dimensi yaitu Dimensi Ideologi, Dimensi Peribadatan, Dimensi Penghayatan, Dimensi Pengetahuan, Dimensi Pengalaman. Adapun hasil wawancara terhadap 5 responden tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Wawancara Variabel (X1) Religiusitas

No.	Aspek Religiusitas	Responden				
		1	2	3	4	5
1.	Dimensi Ideologi	✓	✓	✓	✓	✓
2.	Dimensi Intelektual	✓	-	✓	✓	✓
3.	Dimensi Praktek Publik	-	-	✓	✓	✓
4.	Dimensi Praktik Privat	✓	✓	✓	-	-
5.	Dimensi Pengalaman	-	✓	-	✓	✓

(Sumber : diolah oleh penulis)

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan peneliti terhadap 5 responden mengenai variabel religiusitas. Pada dimensi pertama yaitu dimensi ideologi 5 dari 5 reponden percaya dengan adanya tuhan dengan cara beribadah seperti sholat lima waktu, pada dimensi kedua yaitu peibadatan 4 dari 5 responden menjalankan aturan aturan agama seperti sholat lima waktu, puasa dan berdoa, pada dimensi ketiga yaitu penghayatan 3 dari 5 responden merasa sudah khusyuk dalam beribadah namun 2 responden lainnya masih merasa kurang khusyuk karna kadang terlintas fikiran fikiran yang muncul, pada dimensi keempat yaitu pengetahuan 3 dari 5 responden memliki pemahaman mereka seperti mengikuti kajian dan melihat video dari media sosial mengenai pengetahuan keagamaan, pada dimensi terkahir yaitu pengalaman 3 dari 5 responden memiliki pengalaman jalur agama seperti mengamalkan beberapa ayat yang menjadi bentuk ikhtiar kepada permintaan yang diinginkan.

Dari wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa Religiusitas karyawan masih bersifat labil atau tidak terefleksi secara mantap dalam praktik harian mereka. Kondisi ini secara langsung menimbulkan pertanyaan mengenai

validitas variabel tersebut sebagai pendorong moral yang konsisten dalam menghasilkan perilaku *extra-role Organizational Citizenship Behavior (OCB)* . Setelah dilakukan wawancara dilapangan kepada 5 responden mendapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Wawancara Variabel (X2) Budaya Organisasi

No.	Aspek Budaya Organisasi	Responden				
		1	2	3	4	5
1	*Involment* (keterlibatan)	✓	-	-	-	✓
2	*Consistency*(Konsistensi)	-	✓	✓	✓	-
3	*Adaptability* (adaptasi)	✓	-	✓	✓	-
4	*Mission* (Misi)	-	-	✓	✓	✓

(Sumber : diolah oleh penulis)

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti terhadap 5 responden pada aspek pertama *Involment* (keterlibatan) yaitu terdapat 3 dari 5 responden merasa kurang diberdayakan oleh Perusahaan dan kurang mendapatkan kenyaman dalam tim yang dibuktikan pada makan siang Bersama dan tidak terlalu sering konflik antara karyawan atau pada setiap staff, pada aspek kedua yaitu *Consistency* (konsistensi) 3 dari 5 responden menyampaikan bahwa aturan yang Perusahaan buat kurang konsisten dan terkoordinasi dengan baik, pada aspek ketiga yaitu *Adaptability* (adaptasi) 2 dari 5 responden merasa bahwa pengambilan resiko untuk menciptakan dari perubahan kurang ada, dijelaskan bahwa ketika ada suatu permasalahan besar kepada karyawan Perusahaan lama dalam pengambilan resiko pada aspek terakhir yaitu *Mission* (Misi) 2 dari 5 responden menjelaskan bahwa tujuan organisasi bisa membuat karyawan yang mempunyai alasan ekonomi kurang ingin menginvestasikan Upaya untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan data *pre-eliminary* terlihat bahwa indikator *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan generasi Z masih belum konsisten, dimana hal ini sejalan dengan Tingkat religiusitas harian mereka yang juga sama tampak belum stabil di lingkungan perkerjaan. Meskipun data awal menunjukan bahwa religiusitas karyawan generasi Z di PT Trio Putera Utama cenderung belum stabil, hal ini justru membuka celah urgensi yang menarik, secara psikologis nilai – nilai religiusitas yang tidak stabil dalam praktik kerja harian

membutuhkan stimulus lingkungan agar mampu termanifestasi menjadi perilaku kerja yang positif. Sejalan dengan temuan Wisker dan Rosinaite (2016) tingkat religiusitas tidak berdampak langsung pada perilaku kerja jika tidak terinternalisasi melalui pembentukan, sikap dan budaya di lingkungan sekitarnya (Wisker & Rosinaite, t.t.). Hal ini didukung oleh penelitian psikologi dari Kristiani dan Wibowo (2019) yang menegaskan bahwa terdapat mekanisme psikologis di mana kondisi internal karyawan membutuhkan penguatan dari iklim dan budaya organisasi agar perilaku *Organizational Citizenship Behavior Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dapat muncul secara konsisten. Oleh karna itu, budaya organisasi diprediksi hadir sebagai faktor eksternal yang krusial untuk memberikan dorongan dan kontrol nilai internal tersebut pada karyawan generasi Z.

Secara umum, Generasi-Z adalah generasi pertama yang benar-benar berinteraksi dengan dunia digital, yang memberi mereka akses ke informasi dan komunikasi yang tidak dimiliki generasi sebelumnya. Dalam konteks ini, digitalisasi bukan hanya menjadi bagian dari kehidupan sehari-hari, tetapi juga mengubah cara individu berinteraksi dengan keyakinan mereka. Teknologi digital dapat berfungsi sebagai sarana untuk belajar, memahami, dan mengamalkan ajaran agama (Saputra, D. R. N., & Zuhri, S. (2024). Setelah dilakukan nya preliminary dari ketiga variabel menunjukan bahwa perusaaan menghadapi tantangan dalam mengaplikasikan dan mengoptimalkan OCB,dikaitkan dengan Tingkat religiusitas dan budaya organisasi yang mereka alami.

Berdasarkan pemaparan yang telah dijabarkan diatas, hasil penelitian dan permasalahan yang terjadi di PT Trio Putera Utama, maka penelitian ini berfokus untuk mengetahui seberapa besar pengaruh religiusitas dengan perilaku OCB dan Budaya organisasi terhadap Perilaku OCB dengan subjek penelitian Generasi Z Sehingga judul yang diambil oleh peneliti Adalah **“Religiusitas dan Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* ”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah dipaparkan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini, diantaranya sebagai berikut :

1. Bagaimana deskripsi mengenai Religiusitas, Budaya Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior Organizational (OCB)*?
2. Apakah terdapat hubungan antara Religiusitas pada *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* ?
3. Apakah terdapat hubungan antara Budaya Organisasi pada *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* ?
4. Apakah terdapat pengaruh antara religiusitas dan budaya organisasi terhadap terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini, diantaranya sebagai berikut :

1. Mengetahui deskripsi mengenai Religiusitas, budaya organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*
2. Mengetahui hubungan antara religiusitas pada *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*
3. Mengetahui hubungan antara Budaya Organisasi pada *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Karyawan
4. Mengetahui pengaruh antara religiusitas dan budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teorotis, penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut :

a. Penelitian ini berpotensi memberikan kontribusi pada pemahaman dalam bidang psikologi organisasi dan manajemen, terutama terkait dengan interaksi antara religiusitas, budaya organisasi, dan OCB.
b. Penelitian ini bisa menghasilkan kerangka teoritis baru yang menghubungkan variabel religiusitas, dan budaya organisasi terhadap ocb , yang dapat menjadi referensi untuk penelitian di masa depan.

2. Manfaat Praktis

Secara teoritis, penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut :

a. Bagi Peneliti, Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengalaman dalam meneliti ruang lingkup ilmu psikologi.
b. Bagi Pembaca, penelitian ini dapat memberikan petunjuk kepada mahasiswa/i mengenai Religiusitas dan Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*
c. Penelitian Selanjutnya, Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman mengenai Religiusitas dan Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan dapat diteliti lebih lanjut mengenai faktor lain yang dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (OCB).*