

**ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (*OCB*) DAN
MANAJEMEN GENERASI: ANALISIS PENINGKATAN
PRODUKTIVITAS PEGAWAI MELALUI TEKNOLOGI
ARTIFICIAL INTELIGENCE DI LINGKUNGAN
SEKRETARIAT DAERAH KOTA BENGKULU**



T E S I S

**Diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam memperoleh
gelar Magister Manajemen (M.M) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Program Studi Magister Manajemen**

**Oleh:
EMY HERIYANTO
NPM. 2361101001**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PROGRAM MAGISTER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU
2025**

**ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (*OCB*) DAN
MANAJEMEN GENERASI: ANALISIS PENINGKATAN
PRODUKTIVITAS PEGAWAI MELALUI TEKNOLOGI
ARTIFICIAL INTELIGENCE DI LINGKUNGAN
SEKRETARIAT DAERAH KOTA BENGKULU**



T E S I S

**Diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam memperoleh
gelar Magister Manajemen (M.M) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Program Studi Magister Manajemen**

**Oleh:
EMY HERIYANTO
NPM. 2361101001**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PROGRAM MAGISTER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU
2025**

LEMBAR PERSETUJUAN

ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DAN MANAJEMEN GENERASI: ANALISIS PENINGKATAN PRODUKTIVITAS PEGAWAI MELALUI TEKNOLOGI ARTIFICIAL INTELIGENCE DI LINGKUNGAN SEKRETARIAT DAERAH KOTA BENGKULU



TESIS

Oleh:
EMY HERIYANTO
NPM. 2361101001

Disetujui Oleh:

Pembimbing I,

Dr. Meilaty Finthariasari, S.E., M.M
NIDN. 0226058802

Pembimbing II,

an. pwhi

Dr. Yusmianiarti, S.E., M.M
NIDN. 0225057501



Furqonti Ranidiah, S.E., M.M
NIDN. 0208047301

LEMBAR PENGESAHAN

ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DAN MANAJEMEN GENERASI: ANALISIS PENINGKATAN PRODUKTIVITAS PEGAWAI MELALUI TEKNOLOGI ARTIFICIAL INTELLIGENCE DI LINGKUNGAN SEKRETARIAT DAERAH KOTA BENGKULU

Oleh:
EMY HERIYANTO
NPM. 2361101001

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada hari Kamis tanggal 07 Agustus
2025 dan dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima

Susunan Dewan Penguji:

1. **Dr. Onsardi, S.E., M.M**
NIDN. 0201056501
2. **Dr. Islamuddin, S.E., M.M**
NIDN. 0204026803
3. **Dr. Meilaty Fintariasari, S.E., M.M**
NIDN. 0226058802
4. **Dr. Yusmanianti, S.E., M.M**
NIDN. 0225057501

Tanda Tangan:

an. pros

Meilaty

an. pros

Meilaty

an. pros

Meilaty

Bengkulu, Agustus 2025

Dekan,

Opacung

Furqoni Ranidiah, S.E., M.M
NIDN. 0208047301

PERNYATAAN

Saya, **EMY HERIYANTO, NPM. 2361101001**, menyatakan bahwa;

1. Tesis saya ini adalah asli dan benar-benar hasil karya saya sendiri, dan bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil peniruan atau penjiplakan (plagiarism) dari karya orang lain. Tesis ini belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Muhammdiyah Bengkulu, maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Di dalam tesis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis tesis ini, serta sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan norma dan peraturan yang berlaku di Universitas Muhammdiyah Bengkulu.

Bengkulu, Agustus 2025



Emy Heriyanto

NPM. 2361101001

DECLARATION

I am **Emy Heriyanto, NPM. 2361101001**, declare that:

1. My thesis is genuine and truly my own creation, and is not another's person work made under my name, nor a piracy or plagiarism. This thesis has never been submitted to obtain an academic degree in University of Muhammadiyah Bengkulu or in any other universities/colleges.
2. This thesis does not contain any work or opinion written or published by anyone, unless clearly acknowledged or referred to by quoting the author's name and stated in the References.
3. This statement is true; if on the future this statement is proven to be fraud and dishonest, I agree to receive an academic sanction in the form of removal of the degree obtained through this thesis , and other sanctions in accordance with the prevailing norms and regulations in University of Muhammadiyah Bengkulu.

Bengkulu, Agustus 2025

Declared by,

Emy Heriyanto

NPM. 2361101001

PERSEMBAHAN

Puji syukur penulis panjatkan kepada-Mu ya Allah, atas nikmat yang karuniakan-Nya, penulis dapat menyelesaikan Tesis ini. Sholawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada panutan kita Nabi Muhammad SAW. Syukur Alhamdulillah kupersembahkan untuk:

- Kedua Orang Tuaku yang selalu mendoakan, serta selalu support, terimakasih yang telah memberikan semangat karena tiada kata seindah lantunan doa dan tiada doa yang paling khusuk selain doa yang terucap dari orang tua.
- Istri dan anak-anak yang saya cintai dan sayangi yang selalu mendukung dalam penyelesaian ini.
- Dosen Pembimbing Ibu Dr. Meilaty Finthariasari, SE., M.M dan Ibu Dr. Yusmaniarti, S.E., M.M terimakasih telah membimbing saya dalam menyelesaikan Tesis ini.
- Teman seperjuangan dan teman seangkatan terimakasih atas partisipasi, dukungan dan semangatnya.

KATA PENGANTAR

Aassalammualaikum Wr. Wb.

Dengan rasa syukur yang tak terhingga kepada Allah SWT penulis ucapkan Alhamdulillahirobbil'alamin, segala puji bagi Allah Tuhan semesta alam, karena rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan Tesis ini dengan judul “Personality, Komitmen Organisasi Dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi Oleh Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective Pada Pegawai“. Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (M.M). Maka penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah banyak membantu dalam pembuatan tesis ini yaitu:

1. Ibu Furqonti Ranidiah, S.E., M.M Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
2. Ibu Dr. Meilaty Finthariasari, S.E., M.M Selaku Ketua Program Studi S2 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu sekaligus sebagai dosen pembimbing pertama.
3. Ibu Dr. Yusmaniarti, S.E., M.M selaku dosen pembimbing dua.
4. Bapak Dr. Onsardi, S.E., M.M dan Bapak Dr. Islamuddin, S.E., M.M selaku dosen penguji.
5. Seluruh dosen dan staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
6. Terkhusus untuk orang tua, istri, dan anak-anak saya yang telah memberikan dukungan penuh untuk menyelesaikan studi Magister ini.

7. Teman-teman seperjuangan terkhusus angkatan 2023 Program Studi S2 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
8. Semua pihak yang telah banyak membantu peneliti dalam pembuatan tesis ini.

Peneliti sangat menyadari bahwa masih banyak kesalahan dan kekurangan yang terdapat pada tesis ini, oleh karena itu diharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun sehingga penelitian ke depan dapat lebih bermanfaat bagi kita bersama.

Wassalammualaikum Wr. Wb.

Bengkulu, Agustus 2025

Emy Heriyanto

NPM. 2361101001

ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DAN MANAJEMEN GENERASI: ANALISIS PENINGKATAN PRODUKTIVITAS PEGAWAI MELALUI TEKNOLOGI ARTIFICIAL INTELLIGENCE DI LINGKUNGAN SEKRETARIAT DAERAH KOTA BENGKULU

ABSTRAK

Emy Heriyanto¹, Meilaty Finthariasari², Yusmaniarti³

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Organizational Citizenship Behavior (OCB), Manajemen Generasi, Produktivitas Pegawai, dan Teknologi Artificial Intelligence. Sampel dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil di lingkungan kantor Sekretariat Daerah Kota Bengkulu Kota Bengkulu berjumlah 127 orang. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner tertutup dan kemudian diolah menggunakan alat analisis *Structural Equation Modelling* (SEM) melalui metode *Covariance Based Matric Structural Equation Modelling* (CB-SEM) dan yang kedua *Variance Based Matric Structural Equation Modelling* (VB-SEM).

Penelitian membuktikan bahwa: variabel *organizational citizenship behavior* (OCB), manajemen generasi dan teknologi artificial intelligence berpengaruh terhadap produktivitas pegawai baik secara parsial maupun simultan, variabel mediasi yang diusulkan (teknologi artificial intelligence) juga mampu secara signifikan sebagai mediasi antara variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) maupun manajemen generasi terhadap produktivitas pegawai.

Kata Kunci: Organizational Citizenship Behavior (OCB), Manajemen Generasi, Produktivitas Pegawai, dan Teknologi Artificial Intelligence

¹Mahasiswa

²Pembimbing Utama

³Pembimbing Pendamping

ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) AND GENERATION MANAGEMENT: AN ANALYSIS OF EMPLOYEE PRODUCTIVITY IMPROVEMENT THROUGH ARTIFICIAL INTELLIGENCE TECHNOLOGY WITHIN THE BENGKULU CITY REGIONAL SECRETARIAT

ABSTRACT

Emy Heriyanto¹, Meilaty Finthariasari², Yusmaniarti³

This research aims to analyze Organizational Citizenship Behavior (OCB), Generation Management, Employee Productivity, and Artificial Intelligence Technology. The sample in this study is Civil Servants in the Bengkulu City Regional Secretariat office, Bengkulu City, totaling 127 people. Data were collected using a closed questionnaire and then processed using *the Structural Equation Modelling* (SEM) analysis tool through the *Covariance Based Matric Structural Equation Modelling* (CB-SEM) method and the second *Variance Based Matric Structural Equation Modelling* (VB-SEM).

Research proves that: organizational *citizenship behavior* (OCB) variables, generation management and artificial intelligence technology affect employee productivity both partially and simultaneously, the proposed mediation variable (artificial intelligence technology) is also significantly able to mediate between *organizational citizenship behavior* (OCB) variables and generational management on employee productivity.

Keywords: *Organizational Citizenship Behavior (OCB), Generation Management, Employee Productivity, and Artificial Intelligence Technology*

¹Students

²Lead Mentor

³Accompanying Mentor

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
Halaman Persetujuan	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
PERNYATAAN.....	v
DECLARATION.....	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Kegunaan Penelitian.....	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA	12
2.1 Kajian Teori.....	12
2.1.1. Organizational Citizenship Behavior (OCB).....	12
2.1.2. Manajemen Generasi	17
2.1.3. Produktivitas Pegawai	20
2.1.4. Teknologi Artificial Inteligent (AI).....	23
2.2 Penelitian Terdahulu.....	27
2.3 Kerangka Penel.....	29

2.3 Kerangka Teori.....	30
2.4 Pengembangan Hipotesis	30
2.4.1. Manajemen Generasi berpengaruh terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> ?	30
2.4.2. Manajemen pGenerasi Berpengaruh Terhadap Teknologi AI.....	31
2.4.3. Manajemen Generasi Berpengaruh Terhadap Produktivitas Pegawai .	32
2.4.4. Organizational Citizenship Behavior (OCB) Berpengaruh Terhadap Teknologi AI	33
2.4.5. <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> Berpengaruh Terhadap Produktivitas Pegawai	34
2.4.6. Teknologi AI Berpengaruh Terhadap Produktivitas Pegawai.....	35
2.4.7. Manajemen Generasi Berpengaruh Terhadap Produktivitas Pegawai melalui Tekonologi Ai.....	36
2.4.8. Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh terhadap Produktivitas Pegawai yang dimediasi oleh Teknologi AI	38
2.5 Definisi Operasional.....	39
BAB III METODE PENELITIAN	43
3.1. Jenis Penelitian	43
3.1.1. Skala Pengukuran	45
3.1.2. Tahapan Penelitian	45
3.2. Jenis dan Sumber Data	47
3.3. Populasi dan Sampel	48
3.3.1 Populasi	48
3.3.2 Sampel	49
3.4. Metode Pengumpulan Data	50
3.5. Teknik Analisis Data	51

3.5.1 Teknik Analisis Deskriptif.....	51
3.5.2 Teknik Multivariat.....	53
3.5.3 <i>Structural Equation Modelling</i> (SEM).....	53
3.5.4 Tahapan CB-SEM	54
3.5.5 Analisis Faktor Konfirmatori.....	58
3.5.6 Analisis Jalur	59
3.6. Pengujian Hipotesis	60
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	61
4.1. Hasil Penelitian.....	61
4.1.1 Profil Responden	61
4.1.2 Analisis Deskriptif.....	65
4.1.3 Hasil Analisis Model Persamaan Structural Equation Modeling (SEM)	80
4.2. Pembahasan	95
4.2.1 Pengaruh Manajemen Generasi Terhadap OCB.....	95
4.2.2 Pengaruh Manajemen Generasi terhadap Teknologi AI.....	98
4.2.3 Pengaruh Manajemen Generasi terhadap Produktivitas Pegawai	100
4.2.4 Pengaruh OCB terhadap Teknologi AI	101
4.2.5 Pengaruh OCB terhadap Produktivitas Pegawai	103
4.2.6 Pengaruh Teknologi AI terhadap Produktivitas Pegawai.....	104
4.2.7 Pengaruh Tidak Langsung Manajemen Generasi terhadap Produktivitas Pegawai melalui Teknologi AI.....	107
4.2.8 Pengaruh Teknologi AI terhadap Pengaruh Tidak Langsung OCB terhadap Produktivitas Pegawai melalui Teknologi AI.....	109
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	111
5.1 Kesimpulan.....	111

5.2	Saran	112
DAFTAR PUSTAKA		115
Lampiran 1: Kuesioner Penelitian.....		119
KUESIONER PENELITIAN		119
Lampiran 1: Kuesioner Penelitian.....		120

DAFTAR TABEL

Tabel 2 1 Penelitian Terdahulu	28
Tabel 4 1 Kategori Interpretasi Persepsi Responden terhadap Variabel Penelitian.....	65
Tabel 4 2 Tanggapan Responden Mengenai Organizational Citizenship Behavior	66
Tabel 4 3 Distribusi Frekuensi Data Variabel Organizational citizenship behavior	68
Tabel 4 4 Tanggapan Responden Mengenai Manajemen Generasi	70
Tabel 4 5 Distribusi Frekuensi Data Variabel Manajemen Generasi	72
Tabel 4 6 Tanggapan Responden Mengenai Teknologi AI.....	73
Tabel 4 7 Distribusi Frekuensi Data Variabel Teknologi AI.....	76
Tabel 4 8 Tanggapan Responden Mengenai Produktivitas Pegawai.....	77
Tabel 4 9 Distribusi Frekuensi Data Variabel Produktivitas Pegawai	79
Tabel 4 10 Nilai Outer Loading	82
Tabel 4 11 Hasil Uji Average Variance Extracted.....	83
Tabel 4 12 Discriminant Validity	85
Tabel 4 13 Uji Reliabilitas	86
Tabel 4 14 Uji R-Square.....	88
Tabel 4 15 Goodness of Fit Model.....	89
Tabel 4 16 Pengujian Hipotesis.....	91

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4 1 Profil Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	61
Gambar 4 2 Profil Responden berdasarkan Usia	62
Gambar 4 3 Profil Responden berdasarkan Lama Bekerja	64
Gambar 4 4 Garis Kontinum Organizational citizenship behavior.....	68
Gambar 4 5 Organizational Citizenship Behavior	69
Gambar 4 6 Manajemen Generasi.....	73
Gambar 4 7 Garis Kontinum Teknologi AI	75
Gambar 4 8 Teknologi AI	76
Gambar 4 9 Garis Kontinum Produktivitas pegawai	78
Gambar 4 10 Produktivitas Pegawai	80
Gambar 4 11 Outer model.....	81
Gambar 4 12 Uji Hipotesis Inner Model.....	91

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Produktivitas pegawai merupakan elemen krusial dalam keberhasilan dan kinerja sebuah organisasi, baik di sektor swasta maupun pemerintahan. Secara umum, produktivitas berkaitan dengan sejauh mana sumber daya manusia dalam organisasi dapat menghasilkan output yang berkualitas dalam waktu yang efisien. Produktivitas ini tidak hanya mengukur hasil fisik atau kuantitatif, tetapi juga melibatkan aspek kualitatif, seperti kualitas layanan dan inovasi dalam organisasi Podsakoff, (2020).

Meskipun Pemerintah Kota Bengkulu, khususnya di lingkungan Sekretariat Daerah, telah mulai mengadopsi teknologi berbasis Artificial Intelligence (AI) dalam mendukung proses administrasi dan pengelolaan organisasi, pemanfaatan teknologi tersebut belum berjalan secara optimal. Banyak pegawai yang masih terbiasa bekerja secara manual karena rendahnya literasi digital, kurangnya pelatihan teknis, serta keterbatasan dalam pemahaman dan penerapan sistem berbasis AI dalam pekerjaan sehari-hari.

Selain itu, nilai-nilai Organizational Citizenship Behavior (OCB) seperti inisiatif, tanggung jawab, dan loyalitas, belum sepenuhnya diarahkan untuk mendukung transformasi digital organisasi. Pegawai cenderung belum menunjukkan sikap proaktif dalam mengadopsi teknologi AI sebagai bagian dari

peningkatan kinerja dan produktivitas. Di sisi lain, sistem AI yang telah diterapkan masih berjalan secara terpisah dan belum terintegrasi dalam sistem evaluasi kinerja maupun pengambilan keputusan strategis organisasi.

Manajemen organisasi pun menghadapi tantangan dalam mengarahkan perubahan tersebut, karena belum seluruh struktur birokrasi memiliki kebijakan dan strategi yang adaptif terhadap transformasi digital. Kesenjangan ini menunjukkan adanya technical gap antara potensi pemanfaatan AI dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja dengan realitas implementasi di lapangan yang belum selaras, baik dari sisi kesiapan SDM, budaya kerja, maupun dukungan struktural organisasi.

Penelitian Siswanto dan Nadia (2024) menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan kinerja pegawai di sektor publik di Indonesia. Namun, penelitian tersebut belum mengintegrasikan aspek transformasi digital, khususnya peran Artificial Intelligence (AI), dalam memengaruhi OCB dan produktivitas pegawai (Siswanto & Nadia, 2024).

Sementara itu, Selfiani et al. (2024) dalam konteks era Society 5.0 mengungkapkan bahwa OCB dan kualitas kehidupan kerja secara positif memengaruhi produktivitas, dengan teknologi AI sebagai salah satu faktor lingkungan strategis. Meskipun demikian, penelitian ini tidak secara eksplisit menguji bagaimana AI berdampak langsung terhadap OCB atau bagaimana OCB

dapat memediasi hubungan antara AI dan produktivitas pegawai sektor publik (Selfiani et al., 2024).

Dalam sektor swasta, penelitian oleh Syahputra et al. (2023) menunjukkan bahwa penggunaan AI dapat memoderasi hubungan antara employee engagement dan kinerja, serta berpotensi melemahkan pengaruh OCB terhadap hasil kerja. Namun, studi ini dilakukan dalam konteks industri akuntansi dan belum pernah diterapkan pada organisasi pemerintahan daerah seperti sekretariat kota, sehingga generalisasinya terhadap sektor publik masih terbatas (Syahputra et al., 2023).

Lebih lanjut, studi eksperimental oleh Alon-Barkat dan Busuioc (2021) di Belanda menunjukkan adanya fenomena automation bias, di mana pegawai publik cenderung terlalu mengandalkan rekomendasi sistem AI dan mengabaikan informasi non-algoritmik. Meskipun temuan ini relevan, belum ada penelitian yang mengaitkan automation bias tersebut dengan nilai-nilai OCB atau respons perilaku pegawai di lingkungan pemerintah daerah Indonesia (Alon-Barkat & Busuioc, 2021). Selain itu, literatur mengenai tata kelola (governance) AI dalam organisasi publik masih lebih menyoroti aspek kebijakan dan akuntabilitas, seperti yang dikemukakan oleh Kroll (2021), tetapi belum mengkaji bagaimana struktur pengawasan terhadap AI memengaruhi budaya organisasi maupun perilaku ekstraperan seperti OCB di sektor publik (Kroll, 2021).

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa masih terdapat kesenjangan penelitian dalam mengintegrasikan peran AI, OCB, dan produktivitas pegawai dalam konteks organisasi pemerintahan daerah. Belum banyak studi yang

secara komprehensif mengkaji bagaimana penerapan AI berdampak terhadap perilaku kerja sukarela pegawai (OCB) dan bagaimana perilaku tersebut berkontribusi pada peningkatan produktivitas dalam kerangka manajemen organisasi publik.

Lebih lanjut, untuk meningkatkan produktivitas di sektor pemerintahan, berbagai faktor perlu diperhatikan. Salah satunya adalah pengelolaan perilaku sukarela pegawai, yang dikenal dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merujuk pada perilaku individu yang berkontribusi positif terhadap kelancaran organisasi tanpa dibayar atau diwajibkan, seperti membantu rekan kerja, berinisiatif dalam menyelesaikan masalah, dan menjaga keharmonisan di tempat kerja. Penelitian menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* memiliki dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai dan produktivitas organisasi secara keseluruhan, baik dalam sektor swasta maupun publik Podsakoff, (2020).

Selain itu, manajemen generasi juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas. Di tempat kerja saat ini, terdapat keberagaman generasi yang bekerja bersama, mulai dari Baby Boomers, Generasi X, hingga Generasi Y (Millennials) dan Generasi Z. Setiap generasi membawa gaya kerja, nilai, dan preferensi yang berbeda. Oleh karena itu, pendekatan manajemen generasi yang tepat sangat diperlukan untuk memaksimalkan potensi setiap individu, mengurangi konflik, dan meningkatkan kerjasama antar generasi dalam mencapai tujuan organisasi Harrison, (2021).

Terakhir, teknologi memainkan peran yang semakin penting dalam mendukung produktivitas pegawai, terutama teknologi canggih seperti Artificial Intelligence (AI). AI memiliki potensi besar untuk meningkatkan efisiensi operasional melalui otomatisasi tugas-tugas rutin, analisis data yang lebih cepat, dan pengambilan keputusan berbasis data yang lebih akurat. Dalam konteks ini, AI dapat mendukung pegawai untuk lebih fokus pada tugas-tugas yang membutuhkan kreativitas dan pemecahan masalah, serta meningkatkan kepuasan kerja yang pada gilirannya mendorong *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Penelitian oleh Royhan Zaki Ramadhana & Muhammad Irwan Padli Nasution, (2024) menunjukkan bahwa integrasi teknologi AI dalam tempat kerja tidak hanya mengurangi beban kerja manual, tetapi juga meningkatkan kolaborasi antar pegawai dari berbagai generasi, sehingga berkontribusi pada peningkatan produktivitas secara keseluruhan.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merujuk pada perilaku sukarela yang dilakukan oleh pegawai yang tidak diwajibkan dalam pekerjaan mereka, tetapi berkontribusi pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Perilaku seperti membantu rekan kerja, menjaga keharmonisan tim, dan menunjukkan inisiatif dalam menyelesaikan masalah, meskipun tidak tergolong dalam tugas pokok, memiliki dampak yang besar terhadap efektivitas organisasi. Penelitian oleh Podsakoff, (2020) menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berhubungan erat dengan peningkatan kinerja individu dan kelompok, karena pegawai yang menunjukkan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sering kali lebih berkomitmen dan

lebih aktif dalam berkolaborasi. Dalam konteks ini, pegawai yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* tinggi dapat membantu meningkatkan efektivitas kerja, meskipun bukan bagian dari pekerjaan formal mereka.

Namun, untuk dapat mendukung *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* secara optimal, penting bagi organisasi untuk memahami perbedaan dalam gaya kerja dan preferensi antar generasi di tempat kerja. Manajemen generasi menjadi faktor penting dalam memastikan setiap generasi di dalam organisasi dapat berkontribusi secara maksimal. Berbagai generasi, mulai dari Baby Boomers hingga Generasi Z, memiliki cara pandang, nilai, dan cara kerja yang berbeda. Oleh karena itu, penting untuk melakukan pendekatan yang sesuai bagi masing-masing kelompok generasi agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan produktif. Penelitian oleh Fajar,(2024) menunjukkan bahwa mengelola keberagaman generasi di tempat kerja dapat meningkatkan kolaborasi antar generasi, mengurangi konflik, serta meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen pegawai terhadap organisasi.

Seiring dengan perkembangan teknologi, Artificial Intelligence (AI) telah menjadi alat yang sangat berpotensi untuk meningkatkan produktivitas di tempat kerja. AI memungkinkan otomatisasi tugas-tugas rutin, analisis data yang lebih cepat, serta peningkatan akurasi dalam pengambilan keputusan. AI juga dapat memperkuat *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dengan memberikan pegawai alat yang dapat mempermudah kolaborasi dan meningkatkan kepuasan kerja. Misalnya, teknologi AI dalam manajemen proyek atau alat komunikasi dapat membantu pegawai yang berbeda generasi untuk bekerja sama dengan lebih efektif,

meminimalisir kesalahpahaman, dan meningkatkan efisiensi kerja Brynjolfsson, (2014). Hal ini tentunya berdampak pada peningkatan produktivitas pegawai, yang sebelumnya terhambat oleh proses manual dan komunikasi yang tidak efisien.

Penelitian terbaru oleh Ransbotham,(2018) mengungkapkan bahwa penggunaan AI di organisasi berpotensi mengubah cara pegawai berinteraksi dengan teknologi dan antar sesama. AI tidak hanya membantu dalam otomatisasi, tetapi juga dalam meningkatkan pengalaman kerja pegawai, yang pada gilirannya mendukung pengembangan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. AI membantu mengurangi beban tugas rutin, memungkinkan pegawai untuk lebih fokus pada aspek pekerjaan yang lebih bernilai, yang dapat mendorong mereka untuk terlibat lebih aktif dalam perilaku positif yang berkontribusi terhadap kesejahteraan organisasi.

Chen, (2023) menyatakan bahwa teknologi AI memiliki potensi untuk menjadi penghubung (mediator) yang memperkuat dampak positif *OCB* dan manajemen generasi terhadap produktivitas pegawai. Ketika pegawai yang menunjukkan *OCB* tinggi dan berada dalam lingkungan kerja yang dikelola secara generatif menggunakan AI, mereka dapat mencapai hasil kerja yang lebih tinggi. Dalam model ini, AI membantu mempercepat proses kerja, memberikan data yang lebih akurat, dan mengurangi waktu yang dibutuhkan untuk tugas-tugas rutin, sehingga pegawai dapat lebih fokus pada pekerjaan yang bernilai tinggi.

Berdasarkan literatur ini, model penelitian yang dapat diuji adalah: *OCB* dan *manajemen generasi* → *adopsi AI* (sebagai mediator) → *produktivitas pegawai*. Di

sini, AI menjadi variabel mediasi yang memperkuat pengaruh positif *OCB* dan manajemen generasi terhadap produktivitas. Dengan model ini, penelitian dapat menilai seberapa kuat adopsi AI memperkuat pengaruh *OCB* dan manajemen generasi terhadap produktivitas.

Namun, meskipun potensi AI dalam meningkatkan produktivitas sangat besar, implementasi teknologi ini harus dilakukan dengan hati-hati, terutama dalam mempertimbangkan perbedaan generasi yang ada di tempat kerja. Pegawai dari generasi yang lebih tua mungkin merasa kurang nyaman dengan teknologi baru, sementara generasi muda, seperti Millennial dan Gen Z, lebih cepat beradaptasi dengan teknologi. Oleh karena itu, manajemen generasi yang efektif menjadi penting agar semua pegawai dapat memanfaatkan teknologi ini secara optimal.

Dengan demikian, hubungan antara *Organizational Citizenship Behavior* (*OCB*), manajemen generasi, dan teknologi AI dalam konteks produktivitas pegawai menjadi sangat relevan untuk diteliti. Peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* (*OCB*), yang dipengaruhi oleh manajemen generasi yang baik dan dukungan teknologi AI, diharapkan dapat meningkatkan produktivitas pegawai, terutama dalam sektor pemerintahan yang menuntut efisiensi dan pelayanan publik yang prima.

Berdasarkan latar belakang di atas maka, peneliti tertarik untuk mengangkat judul penelitian yaitu **“*Organizational Citizenship Behavior* (*OCB*) Dan Manajemen Generasi: Analisis Peningkatan Produktivitas Pegawai Melalui Teknologi AI ”.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Manajemen Generasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*?
2. Apakah Manajemen Generasi Berpengaruh Terhadap Teknologi Ai ?
3. Apakah Manajemen Generasi Berpengaruh Terhadap Produktivitas Pegawai ?
4. Apakah *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Berpengaruh Terhadap Teknologi Ai ?
5. Apakah *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Berpengaruh Terhadap Produktivitas Pegawai?
6. Apakah Teknologi Ai) Berpengaruh Terhadap Produktivitas Pegawai?
7. Apakah Manajemen Generasi Berpengaruh Terhadap Produktivitas Pegawai melalui Teknologi Ai ?
8. Apakah *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Berpengaruh Terhadap Produktivitas Pegawai Dimediasi Teknologi Ai?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah penelitian, tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Manajemen Generasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*?

2. Untuk mengetahui pengaruh Manajemen Generasi Terhadap Teknologi Ai ?
3. Untuk mengetahui pengaruh Manajemen Generasi Terhadap Produktivitas Pegawai ?
4. Untuk mengetahui pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Teknologi Ai ?
5. Untuk mengetahui pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Produktivitas Pegawai?
6. Untuk mengetahui pengaruh Teknologi Ai Terhadap Produktivitas Pegawai?
7. Untuk mengetahui pengaruh Manajemen Generasi Terhadap Produktivitas Pegawai melalui Tekonologi Ai ?
8. Untuk mengetahui pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Produktivitas Pegawai Dimediasi Teknologi Ai?

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Teoritis

Secara teoritis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan serta masukan bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengembangkan penelitian yang sejenis

2. Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan bermanfaat sebagai gambaran utuh tentang Untuk mengetahui Untuk mengetahui *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan manajemen generasi terhadap Produktivitas Pegawai yang dimediasi oleh Teknologi AI dimulai dari variabel-variabel yang mempengaruhinya.