

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, L. I., Noermijati, Rofiaty, & Irawanto, D. W. (2023). JOB SATISFACTION AND EMPLOYEE ENGAGEMENT AS MEDIATORS OF THE RELATIONSHIP BETWEEN TALENT DEVELOPMENT AND INTENTION TO STAY IN GENERATION Z WORKERS. *International Journal of Professional Business Review*, 8(1). <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i1.814>
- Adiawaty, S., & Daso, M. A. (2023). DAMPAK PEMBERDAYAAN DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL DALAM MENINGKATKAN ORGANIZATIOAN CITYZENSHP BEHAVIOR KARYAWAN GENERASI Y. *JURNAL LENTERA BISNIS*, 12(3), 771. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i3.900>
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Al Naqbi, H., Bahroun, Z., & Ahmed, V. (2024). Enhancing Work Productivity through Generative Artificial Intelligence: A Comprehensive Literature Review. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 16, Issue 3). Multidisciplinary Digital Publishing Institute (MDPI). <https://doi.org/10.3390/su16031166>
- Alvina Dwi Suwandita, Vania Pijasari, Adinda Eka Diani Prasetyowati, & Mochammad Isa Anshori. (2023a). Analisis Data Human Resources Untuk Pengambilan Keputusan: Penggunaan Analisis Data Dan Artificial Intelligence (AI) Dalam Meramalkan Tren Sumber Daya Manusia, Pengelolaan Talenta, Dan Rentensi Karyawan. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 1(4), 97–111. <https://doi.org/10.55606/makreju.v1i4.2161>
- Alvina Dwi Suwandita, Vania Pijasari, Adinda Eka Diani Prasetyowati, & Mochammad Isa Anshori. (2023b). Analisis Data Human Resources Untuk Pengambilan Keputusan: Penggunaan Analisis Data Dan Artificial Intelligence (AI) Dalam Meramalkan Tren Sumber Daya Manusia, Pengelolaan Talenta, Dan Rentensi Karyawan. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 1(4), 97–111. <https://doi.org/10.55606/makreju.v1i4.2161>
- Arya Satya Pratama, Suci Maela Sari, Maila Faiza Hj, Moh Badwi, & Mochammad Isa Anshori. (2023). Pengaruh Artificial Intelligence, Big Data Dan Otomatisasi Terhadap Kinerja SDM Di Era Digital. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(4), 108–123. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i4.2739>
- Brynjolfsson, E. , & M. A. (2014). *The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies*. .

- Chen, X. , & Z. Y. (2023). Bridging generational gaps in workplace productivity through AI and organizational citizenship behavior. *Computers in Human Behavior*, 140, 107–119.
- Fahri Rokhman, O., Bahiroh, E., Maria, V., & Sultan Ageng Tirtayasa, U. (2022). THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE WORK MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE HEALTH OFFICE OF SERANG DISTRICT. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(4). <http://bajangjournal.com/index.php/J-ABDI>
- Fajar, G. M. (2024). Analisis Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Work-Life Balance dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Generasi Z di PT Galang Tinggi Raya. *Jurnal EMT KITA*, 8(1), 295–301. <https://doi.org/10.35870/emt.v8i1.2072>
- Fan, Q., Wider, W., & Chan, C. K. (2023). The brief introduction to organizational citizenship behaviors and counterproductive work behaviors: a literature review. In *Frontiers in Psychology* (Vol. 14). Frontiers Media SA. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1181930>
- Harrison, J. , & E. L. (2021). Managing generational diversity: Best practices for integrating millennial and Gen Z employees into the workforce. . *Journal of Business Research*, 124, 56–67.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Henry Simamora. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.
- Liu, X. , L. H. , & W. Z. (2023). The impact of organizational citizenship behavior on employee performance: The role of work engagement. *International Journal of Human Resource Management*, 34(2), 250–267.
- Mahfouz, S., Halim, M. S. A., Bahkia, A. S., & Alias, N. (2022). THE IMPACT OF ORGANIZATIONAL JUSTICE ON INTENTION TO STAY: THE MEDIATING ROLE OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT. *Corporate Governance and Organizational Behavior Review*, 6(1), 139–149. <https://doi.org/10.22495/cgobrv6i1p10>
- Mohamad Ibrahim, R., Abd Ghani, M., & Munir Mohd Salleh, A. (2013). Elevating organizational citizenship behavior among local government employees: The mediating role of job satisfaction. *Asian Social Science*, 9(13), 92–104. <https://doi.org/10.5539/ass.v9n13p92>
- Podsakoff, P. M. , M. S. B. , P. J. B. , & B. D. G. (2020). Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management*, 26(3), 513–563.

- Putu Yohanes Agata Sandopart, D. L., Sidik Permana, D., Syahda Pramesti, N., Pramudya Ajitama, S., Tri Mulianingsih, A., Nur Septia, D., Aldi Firmansyah, M., & Febriyanti Juman Fakultas Ekonomi, M. (2023). *ANALISIS EFISIENSI BIAYA PRODUKSI PADA KEGIATAN PERUSAHAAN MANUFAKTUR DENGAN TEKNOLOGI ARTIFICIAL INTELLIGENCE* (Vol. 3, Issue 1).
- Rahmawati, R. , & A. D. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi impulse buying pada generasi milenial di Indonesia. *Jurnal Manajemen Pemasaran*, 12(1), 22–29. <http://repository.unj.ac.id/id/eprint/50658>
- Ransbotham, S. , K. D. , & P. P. (2018). The AI-powered organization. . *MIT Sloan Management Review*.
- Royhan Zaki Ramadhana, & Muhammad Irwan Padli Nasution. (2024). Analisis Dampak Penerapan Teknologi AI pada Pengambilan Keputusan Strategis dalam Sistem Informasi Manajemen. *JURNAL ILMIAH RESEARCH AND DEVELOPMENT STUDENT*, 2(1), 161–168. <https://doi.org/10.59024/jis.v2i1.579>
- Smith, A. , & S. J. (2022). Artificial Intelligence and productivity enhancement in the workplace: A review of trends and future directions. . *International Journal of Artificial Intelligence in Education*, 32(2), 150–170.
- Subandowo, A. M. (2017). Peradaban dan Produktivitas dalam Perspektif Bonus Demografi serta Generasi Y dan Z. *SOSIOHUMANIKA: Jurnal Pendidikan Sains Sosial Dan Kemanusiaan*, 10(2). www.mindamas-journals.com/index.php/sosiohumanika
- Unisma, Rizky, Lana, M., Sunaryo, H., & Slamet, A. R. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Gen Y Terhadap Organizational Citizenship Behavior*. www.fe.unisma.ac.id
- Yusuf, M., & Haryoto, C. (2023). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) KARYAWAN MILENIAL (STUDI KASUS DI KOTA TANGERANG SELATAN). *Jurnal Muhammadiyah Manajemen Bisnis*, 4(2), 63. <https://doi.org/10.24853/jmmb.4.2.63-72>

LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (*OCB*) DAN MANAJEMEN GENERASI: ANALISIS PENINGKATAN PRODUKTIVITAS PEGAWAI MELALUI TEKNOLOGI AI

Saya ucapkan terima kasih sebelumnya kepada Saudara/i yang bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Kuesioner ini merupakan sumber data primer dalam penulisan skripsi sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan jenjang Magister Manajemen (S2), Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Bengkulu. Saya sangat mengharapkan bantuan Saudara/i untuk dapat mengisi kuesioner penelitian ini sesuai dengan keadaan yang dialami Saudara/i saat ini. Kerahasiaan identitas responden akan dijaga sesuai dengan kode etik penelitian dan hanya digunakan untuk keperluan pengembangan ilmu semata. Atas ketersediaan dan kerja sama Saudara/i saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya

Penulis

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian

1. IDENTITAS RESPONDEN

Sebelum menjawab Pernyataan dalam kuesioner ini, mohon bapak/ibu mengisi data berikut terlebih dahulu. (Jawaban yang saudara berikan akan diperlakukan secara rahasia).
Berilah tanda centang (✓) pada kolom jawaban pilihan bapak/ibu.

- | | | |
|------------------|---|--|
| A. Nama | : | |
| B. Usia | : | a. 17-25 tahun
c. 36-45 tahun |
| C. Jenis Kelamin | : | Laki-laki Perempuan |
| D. Lama Bekerja | : | a. < 1 tahun b. 1-5 tahun |

c. 6-10 tahun

d. > 10 tahun

2. PETUNJUK
PENGISIAN

- A. Pada lembar ini terdapat beberapa Pernyataan yang harus Bapak/Ibu jawab sesuai dengan pengalaman yang dihadapi.
- B. Dalam menjawab Pernyataan – Pernyataan ini, tidak ada jawaban yang salah. Oleh karena itu, usahakanlah agar tidak ada jawaban yang dikosongkan.
- C. Berilah tanda (√) pada kolom yang tersedia dan pilih sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
- D. Ada 5 alternatif jawaban

Pernyataan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

1. ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Altruism (Altruisme)						
1.	Saya bersedia membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas mereka."					
2.	"Saya secara sukarela menawarkan diri untuk membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan, tanpa harus diminta."					
Conscientiousness (Kewajiban Profesional)						
1.	"Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan standar yang tinggi, meskipun tidak ada pengawasan langsung."					
2.	"Saya bekerja dengan disiplin dan berusaha untuk mematuhi aturan dan prosedur di tempat kerja."					
Civic Virtue (Kewarganegaraan Organisasi)						
1.	."Saya berpartisipasi dalam kegiatan organisasi di luar tanggung jawab utama saya, seperti menghadiri rapat atau diskusi tambahan."					
2.	"Saya memperhatikan perkembangan dan isu-isu terbaru dalam organisasi, meskipun tidak berhubungan langsung dengan tugas saya."					
Sportsmanship (Semangat Olahraga)						
1.	"Saya tetap menjaga sikap positif meskipun mengalami situasi yang kurang menyenangkan di tempat kerja."					
2.	"Saya menghindari mengeluh terhadap hal-hal kecil yang dapat mengganggu suasana kerja."					

2. Manajemen Generasi

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Pengelolaan Nilai dan Gaya Kerja						
1.	"Saya merasa nilai-nilai pribadi saya sesuai dengan budaya dan nilai-nilai di tempat kerja."					
2.	"Gaya kerja yang saya gunakan didorong dan dihargai oleh organisasi."					
Pengembangan Kepemimpinan yang Inklusif:						
1.	"Saya merasa pemimpin saya mendorong keterlibatan semua anggota tim tanpa memandang latar belakang atau perbedaan individu."					
2.	"Saya merasa pendapat saya didengar dan dihargai oleh pemimpin dalam pengambilan keputusan tim."					
Fleksibilitas dalam Kebijakan Kerja						
1.	"Organisasi memberikan kebebasan bagi saya untuk menyesuaikan jam kerja sesuai kebutuhan pribadi atau keadaan darurat."					
2.	"Saya memiliki fleksibilitas dalam menentukan cara saya menyelesaikan tugas selama hasil akhir terpenuhi."					
Pelatihan dan Pengembangan Berkelanjutan						
1.	"Saya merasa didukung oleh organisasi dalam mengikuti pelatihan untuk mengembangkan keterampilan saya."					
2.	"Organisasi menyediakan kesempatan pengembangan keterampilan yang berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja saya."					

3. Produktivitas Pegawai

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Kualitas						
1.	"Hasil pekerjaan saya selalu memenuhi standar kualitas yang diharapkan oleh organisasi."					

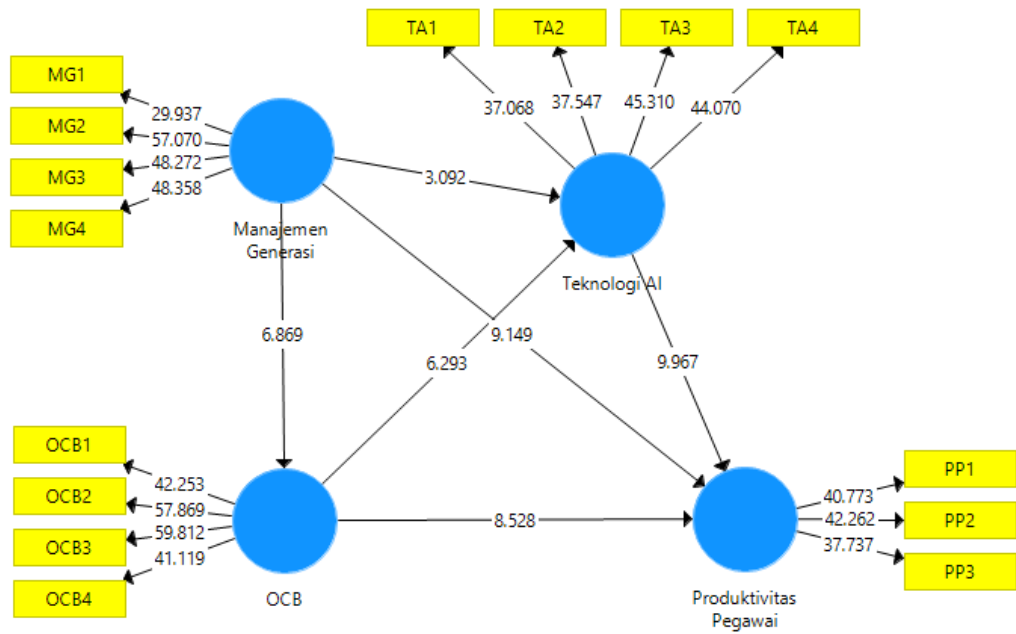
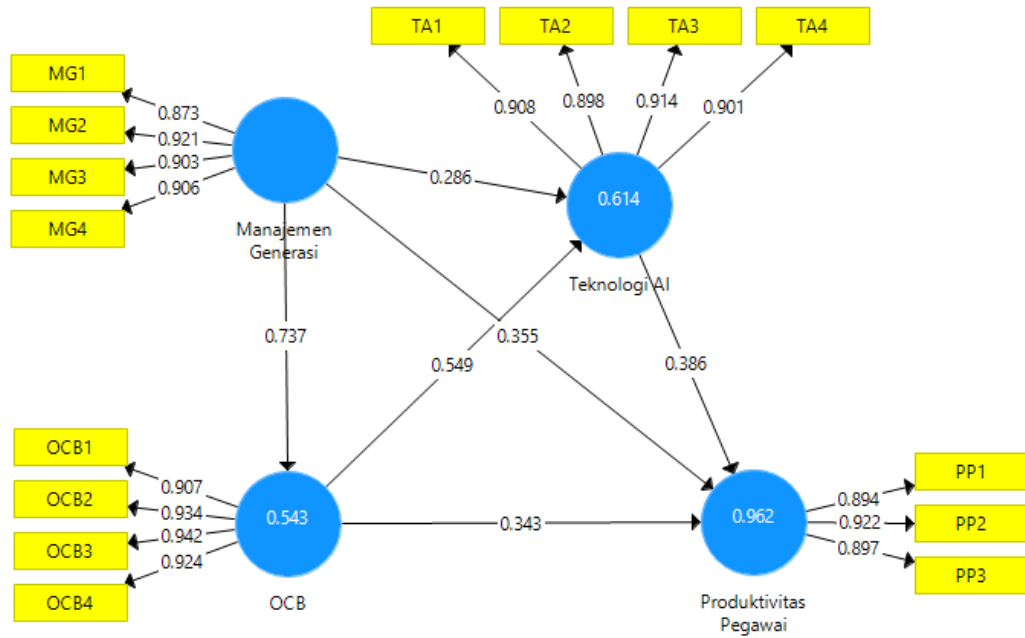
2.	"Saya berusaha untuk memastikan setiap tugas yang saya kerjakan memiliki kualitas terbaik."					
kuantitas						
3.	"Saya dapat menyelesaikan jumlah tugas yang ditetapkan sesuai dengan target yang diberikan."					
4.	"Saya merasa produktivitas saya di tempat kerja cukup tinggi, dengan menyelesaikan banyak pekerjaan dalam waktu yang ditentukan."					
Ketepatan waktu						
5.	"Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan tenggat yang ditentukan."					
6.	"Saya dapat mengatur waktu dengan baik sehingga pekerjaan saya selesai sesuai jadwal yang telah ditetapkan."					

4. Teknologi AI

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Kemampuan Teknologi dan Kinerja						
1.	"Saya merasa nyaman menggunakan teknologi yang tersedia untuk menyelesaikan tugas pekerjaan saya."					
2.	"Penggunaan teknologi yang ada meningkatkan kinerja saya di tempat kerja."					
Kapabilitas Inovasi dan Adaptabilitas						
3.	"Saya terbuka untuk mencoba solusi baru yang dapat meningkatkan efisiensi pekerjaan saya."					
4.	"Saya dapat dengan cepat beradaptasi dengan perubahan teknologi dan inovasi di tempat kerja."					
Etika dan Keamanan						
5.	"Saya selalu memastikan untuk mengikuti pedoman etika yang ditetapkan oleh organisasi dalam menggunakan teknologi."					
6.	"Keamanan data dan informasi pribadi sangat diperhatikan dalam setiap penggunaan teknologi di tempat kerja."					
Penggunaan Data dan Infrastruktur						
7	"Saya merasa infrastruktur teknologi yang ada mendukung penggunaan data secara efisien dalam pekerjaan saya."					

8	"Penggunaan data yang tepat di tempat kerja membantu saya dalam mengambil keputusan yang lebih baik."					
---	---	--	--	--	--	--

LAMPIRAN OUTPUT PLS



Mean, STDEV, T- Values, P- Values	Mean, STDEV, T- Values, P- Values	Mean, STDEV, T- Values, P- Values	Mean, STDEV, T- Values, P- Values	Mean, STDEV, T- Values, P- Values	Mean, STDEV, T- Values, P- Values
Mean, STDEV, T- Values, P- Values	Mean, STDEV, T- Values, P- Values	Mean, STDEV, T- Values, P- Values	Mean, STDEV, T- Values, P- Values	Mean, STDEV, T- Values, P- Values	Mean, STDEV, T- Values, P- Values
Mean, STDEV, T- Values, P- Values	Mean, STDEV, T- Values, P- Values	Mean, STDEV, T- Values, P- Values	Mean, STDEV, T- Values, P- Values	Mean, STDEV, T- Values, P- Values	Mean, STDEV, T- Values, P- Values
Mean, STDEV, T- Values, P- Values	Mean, STDEV, T- Values, P- Values	Mean, STDEV, T- Values, P- Values	Mean, STDEV, T- Values, P- Values	Mean, STDEV, T- Values, P- Values	Mean, STDEV, T- Values, P- Values
Mean, STDEV, T- Values, P- Values	Mean, STDEV, T- Values, P- Values	Mean, STDEV, T- Values, P- Values	Mean, STDEV, T- Values, P- Values	Mean, STDEV, T- Values, P- Values	Mean, STDEV, T- Values, P- Values
Mean, STDEV, T- Values, P- Values	Mean, STDEV, T- Values, P- Values	Mean, STDEV, T- Values, P- Values	Mean, STDEV, T- Values, P- Values	Mean, STDEV, T- Values, P- Values	Mean, STDEV, T- Values, P- Values
Mean, STDEV, T- Values, P- Values	Mean, STDEV, T- Values, P- Values	Mean, STDEV, T- Values, P- Values	Mean, STDEV, T- Values, P- Values	Mean, STDEV, T- Values, P- Values	Mean, STDEV, T- Values, P- Values
Mean, STDEV, T- Values, P- Values	Mean, STDEV, T- Values, P- Values	Mean, STDEV, T- Values, P- Values	Mean, STDEV, T- Values, P- Values	Mean, STDEV, T- Values, P- Values	Mean, STDEV, T- Values, P- Values
Mean, STDEV, T- Values, P- Values	Mean, STDEV, T- Values, P- Values	Mean, STDEV, T- Values, P- Values	Mean, STDEV, T- Values, P- Values	Mean, STDEV, T- Values, P- Values	Mean, STDEV, T- Values, P- Values
Mean, STDEV, T- Values, P- Values	Mean, STDEV, T- Values, P- Values	Mean, STDEV, T- Values, P- Values	Mean, STDEV, T- Values, P- Values	Mean, STDEV, T- Values, P- Values	Mean, STDEV, T- Values, P- Values

Construct Reliability & Validity

	Cronbach's Alpha	rho_ A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Manajemen Generasi	0,922	0,92 3	0,945	0,812
OCB	0,945	0,94 6	0,961	0,859

Produktivitas Pegawai	0,888	0,888	0,931	0,818
Teknologi AI	0,927	0,927	0,948	0,820

Cross Loading

	Manajemen Generasi	OCB	Produktivitas Pegawai	Teknologi AI
MG1	0,873	0,692	0,785	0,601
MG2	0,921	0,654	0,794	0,642
MG3	0,903	0,618	0,749	0,586
MG4	0,906	0,686	0,817	0,654
OCB1	0,683	0,907	0,824	0,696
OCB2	0,689	0,934	0,839	0,719
OCB3	0,702	0,942	0,852	0,718
OCB4	0,656	0,924	0,811	0,681
PP1	0,822	0,784	0,894	0,790
PP2	0,789	0,821	0,922	0,809
PP3	0,760	0,829	0,897	0,817
TA1	0,634	0,687	0,810	0,908
TA2	0,622	0,641	0,792	0,898
TA3	0,654	0,701	0,821	0,914
TA4	0,589	0,720	0,805	0,901

Path Coefficients

Mean, STDEV, T-Values, P-Values

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Manajemen Generasi -> OCB	0,737	0,744	0,107	6,869	0,000
Manajemen Generasi -> Produktivitas Pegawai	0,355	0,349	0,039	9,149	0,000
Manajemen Generasi -> Teknologi AI	0,286	0,288	0,092	3,092	0,002
OCB -> Produktivitas Pegawai	0,343	0,342	0,040	8,528	0,000
OCB -> Teknologi AI	0,549	0,544	0,087	6,293	0,000
Teknologi AI -> Produktivitas Pegawai	0,386	0,392	0,039	9,967	0,000

Specific Indirect Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Manajemen Generasi -> OCB -> Produktivitas Pegawai	0,252	0,254	0,045	5,639	0,000
Manajemen Generasi -> Teknologi AI -> Produktivitas Pegawai	0,110	0,114	0,041	2,703	0,007
OCB -> Teknologi AI -> Produktivitas Pegawai	0,212	0,214	0,042	5,049	0,000
Manajemen Generasi -> OCB -> Teknologi AI -> Produktivitas Pegawai	0,156	0,157	0,034	4,627	0,000
Manajemen Generasi -> OCB -> Teknologi AI	0,404	0,401	0,077	5,247	0,000

R-Square

	R Square	R Square Adjusted
OCB	0,543	0,539
Produktivitas Pegawai	0,962	0,961
Teknologi AI	0,614	0,608

Construct Crossvalidated Redundancy

	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
Manajemen Generasi	508,000	508,000	
OCB	508,000	272,856	0,463
Produktivitas Pegawai	381,000	85,732	0,775
Teknologi AI	508,000	259,346	0,489