
PENGARUH PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT, MEANINGFUL WORK, DAN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA VOLUNTEER GENERASI Z DI PEDULY SURAKARTA

Aisyah Wigayati¹, Nike Larasati²

^{1,2}Universitas Slamet Riyadi Surakarta

aisyahwigayati11@gmail.com¹, nike.larasati@unisri.ac.id²

Abstract: *This study aims to analyze the effect of Psychological Empowerment (PE), Meaningful Work (MW), and Perceived Organizational Support (POS) on Organizational Citizenship Behavior (OCB) among Generation Z volunteers at Peduly Surakarta. The background of this study is the low OCB of volunteers which only reached an average of 55.6% based on preliminary research conducted on 30 volunteers. This study used a quantitative method with a survey approach. The sample consisted of 96 volunteers selected using purposive sampling based on the Paul Leedy formula with a confidence level of 95% and a margin of error of 10%. Data were collected through questionnaires using a Likert Scale of 1–5. Data analysis techniques used multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination (R^2) using IBM SPSS Statistics 26. The results show that: (1) Psychological Empowerment has a positive and significant effect on OCB ($t=2.971$; $p=0.004$); (2) Meaningful Work has a positive and significant effect on OCB ($t=3.470$; $p=0.001$); (3) Perceived Organizational Support has the strongest positive and significant effect on OCB ($t=5.460$; $p=0.000$; $\beta=0.408$). Simultaneously, the three variables significantly affect OCB ($F=143.257$; $Sig.=0.000$) and explain 81.8% of OCB variation ($Adjusted R^2=0.818$). These findings prove that Social Exchange Theory applies in the context of non-formal volunteer organizations, where increasing psychological empowerment, meaningful work, and organizational support collectively drive voluntary behavior among Generation Z volunteers.*

Keywords: *Psychological Empowerment, Meaningful Work, Perceived Organizational Support, Organizational Citizenship Behavior, Volunteer, Generation Z.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Psychological Empowerment (PE), Meaningful Work (MW), dan Perceived Organizational Support (POS) terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada volunteer Generasi Z di Peduly Surakarta. Latar belakang penelitian ini adalah rendahnya OCB volunteer yang hanya mencapai rata-rata 55,6% berdasarkan hasil pra-penelitian terhadap 30 volunteer. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Sampel berjumlah 96 volunteer yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling berdasarkan rumus Paul Leedy dengan tingkat kepercayaan 95% dan margin of error 10%. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan Skala Likert 1–5. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan IBM SPSS Statistics 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Psychological Empowerment berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB ($t=2,971$; $p=0,004$); (2) Meaningful Work berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB ($t=3,470$; $p=0,001$); (3) Perceived Organizational Support berpengaruh positif

dan signifikan terhadap OCB dengan pengaruh terbesar ($t=5,460$; $\rho=0,000$; $\beta=0,408$). Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap OCB ($F=143,257$; $\text{Sig.}=0,000$) dan mampu menjelaskan 81,8% variasi OCB ($\text{Adjusted } R^2=0,818$). Temuan ini membuktikan bahwa Social Exchange Theory berlaku pada konteks organisasi volunteer non-formal, di mana peningkatan keberdayaan psikologis, kebermaknaan kerja, dan dukungan organisasi secara bersama-sama mendorong perilaku sukarela volunteer Generasi Z.

Kata Kunci: Psychological Empowerment, Meaningful Work, Perceived Organizational Support, Organizational Citizenship Behavior, Volunteer, Generasi Z.

I. PENDAHULUAN

Perkembangan gerakan kerelawanan di Indonesia dalam beberapa tahun terakhir menunjukkan dinamika yang menarik. Berdasarkan riset yang dilakukan oleh Indorelawan, Australian Volunteers Program, dan Empatika pada tahun 2024, survei terhadap 425 responden dari 30 provinsi menunjukkan bahwa kerelawanan semakin menjadi gaya hidup bagi generasi muda Indonesia (Indorelawan, 2024). Anak muda yang mendominasi gerakan kerelawanan saat ini sebagian besar berasal dari Generasi Z, yakni mereka yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012. Generasi ini memiliki karakteristik unik mereka tumbuh di lingkungan digital, lebih kritis, vokal, dan berorientasi pada nilai. Mereka tidak segan menarik diri dari organisasi yang dinilai tidak sejalan dengan prinsip pribadi mereka. Di sisi lain, energi, kreativitas, dan kemampuan adaptasi mereka merupakan potensi besar dalam mendorong inovasi dan pencapaian tujuan organisasi (McKinsey & Company, 2018).

Peduly Surakarta merupakan salah satu komunitas volunteer yang aktif di wilayah Solo Raya. Komunitas ini menjalankan berbagai kegiatan sosial seperti aksi lingkungan, pendampingan pendidikan, kunjungan sosial ke panti jompo dan ODGJ, serta kegiatan kreatif yang bermanfaat bagi sesama. Mayoritas anggotanya adalah mahasiswa dan fresh graduate yang termasuk dalam kategori Generasi Z. Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada relawan tercermin dalam berbagai bentuk perilaku, seperti kesediaan membantu rekan lain tanpa diminta, mengambil inisiatif, hadir meskipun tidak diwajibkan, dan berkontribusi aktif dalam pengembangan program organisasi. Perilaku-perilaku ini bersifat sukarela, tidak terikat kontrak formal, dan muncul dari motivasi intrinsik individu (Setiawan, 2022).

Namun, hasil pengamatan awal menunjukkan bahwa tingkat partisipasi volunteer tidak merata. Sebagian aktif hanya pada kegiatan besar, sementara sebagian lainnya menjalankan tugas sekadar memenuhi kewajiban tanpa keterlibatan emosional yang kuat. Hal ini mendorong

peneliti untuk melakukan pra-penelitian terhadap 30 volunteer dengan hasil sebagaimana disajikan pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Hasil Pra-Penelitian Organizational Citizenship Behavior (OCB) Volunteer Peduly Surakarta

No.	Pernyataan	Ya	Ya	Tidak	Tidak	Total
		(n)	(%)	(n)	(%)	
1	Saya sering menawarkan bantuan kepada rekan volunteer tanpa harus diminta	15	50,0	15	50,0	30
2	Saya tetap bersemangat mengikuti kegiatan sosial meskipun jadwal padat atau cuaca kurang mendukung	17	56,7	13	43,3	30
3	Saya bersedia membantu menyelesaikan tugas rekan yang berhalangan tanpa merasa terbebani	18	60,0	12	40,0	30
4	Saya secara sukarela hadir dan berpartisipasi dalam kegiatan yang tidak diwajibkan	14	46,7	16	53,3	30
5	Saya dengan sukarela menyumbangkan ide atau masukan untuk pengembangan kegiatan Peduly	16	53,3	14	46,7	30
6	Saya tetap menjaga sikap positif dan tidak mengeluh dalam situasi yang kurang ideal	20	66,7	10	33,3	30
Rata-rata			55,6		44,4	30

Sumber: Data diolah Peneliti, 2025

Tabel 1 menunjukkan bahwa rata-rata tingkat OCB volunteer Peduly Surakarta hanya mencapai 55,6% masuk kategori sedang. Hampir 44,4% volunteer belum menunjukkan

perilaku citizenship yang kuat. Nilai terendah terdapat pada item keempat (46,7%) yaitu kesediaan hadir secara sukarela dalam kegiatan yang tidak diwajibkan, sementara nilai tertinggi pada item keenam (66,7%) yaitu kemampuan menjaga sikap positif. Temuan ini mengindikasikan bahwa perilaku sukarela dan partisipatif para volunteer belum sepenuhnya optimal, padahal karakter utama kerelawanan terletak pada kesediaan individu untuk bertindak secara sukarela berdasarkan kesadaran diri.

Beberapa faktor yang relevan dalam menjelaskan OCB pada konteks volunteer non-formal adalah Psychological Empowerment (PE), Meaningful Work (MW), dan Perceived Organizational Support (POS). PE merujuk pada perasaan keberdayaan individu dalam pekerjaannya (Marfuatun & Muafi, 2021), MW merujuk pada persepsi individu bahwa pekerjaannya bermakna dan bernilai (Wiroko, 2021), sedangkan POS merujuk pada keyakinan bahwa organisasi menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan individu (Marfuatun & Muafi, 2021). Ketiga variabel ini sangat relevan dalam konteks volunteer yang tidak memiliki insentif finansial, karena motivasi mereka murni bersumber dari dalam diri dan rasa dihargai organisasi.

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang inkonsisten. Usada & Rachmawati (2022) dan Marfuatun & Muafi (2021) menemukan PE berpengaruh signifikan terhadap OCB, namun Izzatunnisa et al. (2021) menemukan sebaliknya. Untuk POS, Sari & Farisi (2024) menemukan pengaruh positif signifikan, sementara Warsidi (2024) tidak. Inkonsistensi ini menjadi research gap yang perlu dijawab, khususnya dalam konteks volunteer Generasi Z yang belum pernah diteliti secara spesifik. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh PE, MW, dan POS terhadap OCB pada volunteer Generasi Z di Peduly Surakarta.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Social Exchange Theory

Social Exchange Theory (SET) merupakan teori yang menjelaskan bagaimana hubungan sosial terbentuk dan dipertahankan berdasarkan prinsip pertukaran timbal balik. Gagasan utama teori ini adalah bahwa pihak-pihak yang terlibat mempertahankan hubungan pertukaran dengan harapan memperoleh keuntungan, dan pertukaran akan berhenti segera setelah tidak dianggap saling menguntungkan (Miles, 2012). Menurut Sutrisno (2019), prinsip pertukaran sosial dapat

ditemukan dalam praktik budaya kerja Indonesia, di mana hubungan antara pimpinan dan bawahan dibangun atas dasar rasa saling percaya dan gotong royong, bukan semata hubungan kontraktual ekonomi. SET memiliki empat prinsip fundamental menurut Robbins & Judge (2017): (1) rasionalitas individu mengevaluasi biaya dan manfaat; (2) timbal balik ketika menerima sesuatu bernilai, individu merasa berkewajiban membalasnya; (3) kepercayaan elemen krusial yang membedakan pertukaran sosial dari pertukaran ekonomi; dan (4) keadilan persepsi keadilan distributif, prosedural, dan interaksional. Dalam konteks kerelawanan, SET menjadi dasar memahami bagaimana dukungan organisasi, pemberdayaan psikologis, dan makna kerja dapat memunculkan OCB sebagai bentuk timbal balik volunteer.

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

OCB adalah perilaku sukarela yang tidak secara langsung diakui oleh sistem penghargaan formal, namun secara keseluruhan meningkatkan efektivitas organisasi (Wibowo, 2016; Setiawan, 2022). Setiawan (2022) mengidentifikasi lima dimensi OCB yang menjadi indikator penelitian ini: (1) Altruism/ kesediaan membantu rekan yang membutuhkan tanpa paksaan; (2) Conscientiousness/ bekerja melebihi standar minimum yang ditetapkan; (3) Sportsmanship/ kemampuan menoleransi ketidaknyamanan dan kondisi kurang ideal tanpa mengeluh; (4) Courtesy/ perilaku mencegah masalah dengan menjaga komunikasi yang baik; dan (5) Civic Virtue/ partisipasi aktif dalam kegiatan dan pengembangan organisasi.

Psychological Empowerment (PE)

Psychological Empowerment adalah perasaan keberdayaan individu dalam pekerjaannya, bukan semata pemberian wewenang dari atasan melainkan kondisi psikologis internal yang mencerminkan orientasi individu terhadap peran kerjanya (Marfuatun & Muafi, 2021). Kaswan (2017) dan Sedarmayanti (2017) menegaskan bahwa PE merupakan bagian dari strategi pengembangan SDM untuk meningkatkan motivasi dan engagement, sementara Sinambela (2021) menyebut PE sebagai mekanisme untuk mengoptimalkan potensi individu dalam organisasi. PE diukur melalui empat dimensi: (1) Sense of Meaning berarti kesesuaian pekerjaan dengan nilai dan standar individu; (2) Sense of Competence berarti keyakinan akan kemampuan menyelesaikan pekerjaan; (3) Sense of Self-Determination berarti kebebasan menentukan cara menjalankan pekerjaan; dan (4) Sense of Impact berarti keyakinan bahwa tindakan memberi dampak nyata (Marfuatun & Muafi, 2021).

Meaningful Work (MW)

Meaningful Work adalah persepsi individu bahwa pekerjaan yang dilakukannya memiliki nilai dan makna yang mendalam. Wiroko (2021) mengukur MW menggunakan Work and Meaning Inventory (WAMI) yang terdiri dari tiga dimensi: (1) Positive Meaning berarti pekerjaan memberikan makna positif dalam kehidupan individu; (2) Meaning Making Through Work berarti pekerjaan membantu individu memahami kehidupan secara lebih baik dan bermakna; dan (3) Greater Good Motivation berarti motivasi berkontribusi pada kebaikan yang lebih luas bagi orang lain dan masyarakat. Dalam konteks volunteer yang tidak menerima gaji, MW menjadi pendorong intrinsik utama karena motivasi seluruhnya bersumber dari dalam diri.

Perceived Organizational Support (POS)

Perceived Organizational Support adalah keyakinan umum individu bahwa organisasi menghargai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraannya (Marfuatun & Muafi, 2021). POS diukur melalui tiga dimensi: (1) Fairness berarti persepsi keadilan dalam perlakuan dan pengambilan keputusan organisasi; (2) Supervisor Support berarti dukungan, perhatian, dan bimbingan yang diberikan oleh pengurus/pimpinan; dan (3) Organizational Rewards & Job Conditions berarti penghargaan atas kontribusi serta kelayakan kondisi dan fasilitas kerja yang disediakan organisasi.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian survei (Creswell & Creswell, 2023). Penelitian dilakukan di Peduly Surakarta pada tahun 2025–2026. Populasi adalah seluruh volunteer aktif Generasi Z di Peduly Surakarta yang tidak terdokumentasi secara pasti. Sampel ditentukan menggunakan rumus Paul Leedy (Imansari & Kholifah, 2023):

$$n = (Z^2 \alpha / 2 \times p \times q) / e^2 = (1,96^2 \times 0,5 \times 0,5) / 0,1^2 = 96,04 \approx 96 \text{ orang}$$

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling dengan kriteria: (1) terdaftar sebagai volunteer aktif Peduly Surakarta; (2) berusia 18–27 tahun (Generasi Z); (3) telah bergabung minimal 6 bulan; dan (4) aktif mengikuti minimal 3 kegiatan dalam 6 bulan terakhir. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan kuesioner Google Form yang disebarakan melalui koordinator Peduly Surakarta ke grup internal volunteer.

Instrumen penelitian menggunakan Skala Likert 1–5 (1=Sangat Tidak Setuju hingga 5=Sangat Setuju) dengan total 31 butir pernyataan: PE (8 item), MW (6 item), POS (6 item), dan OCB (11 item). Definisi operasional variabel disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Psychological Empowerment (X1)	Perasaan keberdayaan individu dalam pekerjaan (Marfuatun & Muafi, 2021)	1. Sense of Meaning 2. Sense of Competence 3. Sense of Self-Determination 4. Sense of Impact	Likert 1-5
Meaningful Work (X2)	Persepsi bahwa pekerjaan bermakna dan bernilai (Wiroko, 2021)	1. Positive Meaning 2. Meaning Making 3. Greater Good Motivation	Likert 1-5
Perceived Organizational Support (X3)	Keyakinan organisasi menghargai kontribusi individu (Marfuatun & Muafi, 2021)	1. Fairness 2. Supervisor Support 3. Organizational Rewards & Job Conditions	Likert 1-5
OCB (Y)	Perilaku sukarela di luar tugas formal yang meningkatkan efektivitas organisasi (Setiawan, 2022)	1. Altruism 2. Conscientiousness 3. Sportsmanship 4. Courtesy 5. Civic Virtue	Likert 1-5

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Teknik analisis data meliputi: (1) uji validitas menggunakan Pearson Correlation dengan kriteria $\rho < 0,05$; (2) uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha dengan kriteria $> 0,60$ (Ghozali, 2021); (3) uji asumsi klasik meliputi uji normalitas (Kolmogorov-Smirnov Monte Carlo), uji multikolinearitas (Tolerance dan VIF), dan uji heteroskedastisitas (Glejser); (4) analisis regresi linear berganda; (5) uji t untuk menguji pengaruh parsial; (6) uji F untuk

menguji kelayakan model; dan (7) koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen terhadap dependen. Seluruh pengolahan data menggunakan IBM SPSS Statistics 26 (Sugiyono, 2023)

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. *Karakteristik Responden*

Tabel 3. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Perempuan	59	61,5
	Laki-laki	37	38,5
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	62	64,6
	D1/D2/D3	10	10,4
	S1	24	25,0
Usia	18–22 tahun	79	82,3
	23–27 tahun	17	17,7
Lama Menjadi Volunteer	6–12 bulan	90	93,8
	> 1 tahun	6	6,2
Total		96	100

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 3, responden didominasi oleh perempuan (61,5%), berpendidikan SMA/SMK (64,6%), berusia 18–22 tahun (82,3%), dan telah bergabung sebagai volunteer selama 6–12 bulan (93,8%). Profil ini mencerminkan karakteristik khas Generasi Z yang aktif dalam kegiatan sosial di usia muda.

2. *Uji Validitas dan Reliabilitas*

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	ρ -value	Kriteria (α)	Keterangan
Psychological Empowerment (X1)	X1.1 – X1.8	0,000	0,05	Valid
Meaningful Work (X2)	X2.1 – X2.6	0,000	0,05	Valid
Perceived Organizational Support (X3)	X3.1 – X3.6	0,000	0,05	Valid
Organizational Citizenship Behavior (Y)	Y.1 – Y.11	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Psychological Empowerment (X1)	0,819	0,60	Reliabel
Meaningful Work (X2)	0,729	0,60	Reliabel
Perceived Organizational Support (X3)	0,654	0,60	Reliabel
Organizational Citizenship Behavior (Y)	0,845	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Tabel 4 dan 5 menunjukkan bahwa seluruh 31 item pernyataan valid (ρ -value = 0,000 < 0,05) dan seluruh variabel reliabel (Cronbach's Alpha > 0,60), sehingga instrumen penelitian ini dapat digunakan untuk pengukuran yang valid dan konsisten (Ghozali, 2021).

3. *Uji Asumsi Klasik*

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov Monte Carlo)

Uji	Statistik	Asymp. Sig. (2-tailed)	Kriteria	Keterangan
Kolmogorov-Smirnov Monte Carlo	0,076	0,052	Sig. > 0,05	Data Berdistribusi Normal

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Kriteria	Keterangan
Psychological Empowerment (X1)	0,238	4,201	Tolerance > 0,10; VIF < 10	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Meaningful Work (X2)	0,255	3,920	Tolerance > 0,10; VIF < 10	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Perceived Organizational Support (X3)	0,343	2,912	Tolerance > 0,10; VIF < 10	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

Variabel	Sig.	Kriteria	Keterangan
Psychological Empowerment (X1)	0,912	Sig. > 0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Meaningful Work (X2)	0,208	Sig. > 0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Perceived Organizational Support (X3)	0,764	Sig. > 0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 6, 7, dan 8, seluruh uji asumsi klasik terpenuhi: data berdistribusi normal ($\text{Sig.} = 0,052 > 0,05$), tidak terdapat multikolinieritas (semua Tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10), dan tidak terdapat heteroskedastisitas (semua Sig. $> 0,05$). Dengan demikian, model regresi linear berganda dapat digunakan.

4. Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui persepsi responden terhadap masing-masing variabel penelitian berdasarkan nilai rata-rata (mean) setiap item pernyataan.

Psychological Empowerment (X_1) memperoleh nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,20 dengan kriteria Baik. Item tertinggi adalah "Saya merasa memiliki kemampuan yang memadai untuk menjalankan tugas kerelawanan" (4,31), menunjukkan bahwa volunteer merasa kompeten dalam menjalankan tugasnya. Sementara item terendah yaitu "Saya memiliki kebebasan dalam menentukan cara terbaik menjalankan tugas" (4,00) mengindikasikan bahwa dimensi *self-determination* masih perlu ditingkatkan.

Meaningful Work (X_2) memperoleh rata-rata keseluruhan tertinggi di antara keempat variabel, yaitu 4,22 dengan kriteria Sangat Baik. Item tertinggi adalah rasa bangga melakukan kegiatan sosial dan pemahaman tujuan kegiatan (masing-masing 4,26), mencerminkan bahwa volunteer Generasi Z di Peduly Surakarta memiliki orientasi makna yang kuat terhadap aktivitas sosial yang mereka lakukan.

Perceived Organizational Support (X_3) memperoleh rata-rata keseluruhan sebesar 4,19 dengan kriteria Baik. Item tertinggi adalah "Pengurus memberikan bimbingan dan dukungan saat menghadapi kesulitan" (4,30), sedangkan item terendah adalah "Kondisi lingkungan kerja dan fasilitas di Peduly mendukung pelaksanaan kegiatan" (4,05). Hal ini mengindikasikan bahwa dukungan interpersonal dari pengurus sudah dipersepsikan baik, namun dukungan infrastruktur dan fasilitas masih perlu mendapat perhatian lebih.

Organizational Citizenship Behavior (Y) memperoleh rata-rata keseluruhan sebesar 4,17 dengan kriteria Baik. Item tertinggi adalah "Saya menjaga komunikasi yang baik untuk menghindari kesalahpahaman" (4,34), mencerminkan bahwa dimensi *courtesy* paling menonjol di antara volunteer. Sementara item terendah adalah "Saya aktif mengikuti rapat atau kegiatan penting yang diselenggarakan Peduly" (4,06), mengindikasikan bahwa partisipasi aktif atau *civic virtue* masih memiliki ruang untuk ditingkatkan.

Secara keseluruhan, seluruh variabel berada pada rentang nilai rata-rata 4,17–4,22, yang menunjukkan bahwa persepsi volunteer Generasi Z di Peduly Surakarta terhadap pemberdayaan psikologis, kebermanaknaan kerja, dukungan organisasi, maupun perilaku kewarganegaraan organisasional sudah tergolong baik hingga sangat baik.

5. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	B (Unstandardized)	Std. Error	Beta (β)	t- hitung	Sig. (p)	Tolerance	VIF
Konstanta	0,312	2,248	-	0,139	0,890	-	-
PE (X1)	0,343	0,116	0,267	2,971	0,004	0,238	4,201
MW (X2)	0,562	0,162	0,301	3,470	0,001	0,255	3,920
POS (X3)	0,791	0,145	0,408	5,460	0,000	0,343	2,912

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 9, persamaan regresi linear berganda yang dihasilkan adalah:

$$Y = 0,312 + 0,343X_1 + 0,562X_2 + 0,791X_3 + e$$

Interpretasi: (1) Konstanta 0,312 menunjukkan nilai OCB ketika PE, MW, dan POS bernilai nol; (2) Koefisien PE (0,343) artinya setiap peningkatan 1 satuan PE akan meningkatkan OCB sebesar 0,343 satuan; (3) Koefisien MW (0,562) artinya setiap peningkatan 1 satuan MW akan meningkatkan OCB sebesar 0,562 satuan; (4) Koefisien POS (0,791) artinya setiap peningkatan 1 satuan POS akan meningkatkan OCB sebesar 0,791 satuan — nilai terbesar di antara ketiga variabel.

6. Uji t (Uji Parsial)

Tabel 10. Hasil Uji t

Hipotesis	Variabel	B	β	t- hitung	Sig. (p)	Keputusan
-----------	----------	---	---	--------------	-------------	-----------

H1	Psychological Empowerment → OCB	0,343	0,267	2,971	0,004	H1 Diterima
H2	Meaningful Work → OCB	0,562	0,301	3,470	0,001	H2 Diterima
H3	Perceived Organizational Support → OCB	0,791	0,408	5,460	0,000	H3 Diterima

Sumber: Data Primer diolah, 2026

7. Uji F (Uji Simultan)

Tabel 11. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F-hitung	Sig.	Keterangan
Regression	3.149,210	3	1.049,737	143,257	0,000	Model Signifikan
Residual	674,540	92	7,332			
Total	3.823,750	95				

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Tabel 11 menunjukkan bahwa nilai F-hitung = 143,257 dengan Sig. = 0,000 < 0,05, yang berarti model regresi layak digunakan dan PE, MW, serta POS secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap OCB volunteer Generasi Z di Peduly Surakarta.

8. Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 12. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
1	0,908	0,824	0,818	2,708

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Tabel 12 menunjukkan nilai Adjusted R² = 0,818, yang berarti 81,8% variasi OCB dapat dijelaskan oleh Psychological Empowerment, Meaningful Work, dan Perceived Organizational

Support. Sisanya 18,2% dijelaskan oleh variabel lain di luar model, seperti komitmen organisasi, kepuasan volunteer, atau kepemimpinan.

PEMBAHASAN

1. *Pengaruh Psychological Empowerment terhadap OCB (H1)*

Hasil uji t menunjukkan PE berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB ($t=2,971$; $\rho=0,004$). H1 diterima. Berdasarkan Social Exchange Theory (Miles, 2012), ketika volunteer merasa diberdayakan merasa pekerjaannya bermakna (rata-rata 4,09–4,21), merasa kompeten (rata-rata 4,20–4,31), memiliki kebebasan (rata-rata 4,00–4,19), dan percaya tindakannya berdampak (rata-rata 4,16–4,28) mereka akan membalas dengan menampilkan OCB secara sukarela. Rata-rata PE keseluruhan = 4,20 (kategori baik). Hal ini konsisten dengan Usada & Rachmawati (2022), Marfuatun & Muafi (2021), dan Sari et al. (2024) yang menemukan PE berpengaruh positif signifikan. Temuan ini menolak hasil Izzatunnisa et al. (2021) yang menemukan tidak signifikan, kemungkinan karena perbedaan konteks objek dan karakteristik responden. Implikasinya, Peduly perlu meningkatkan Sense of Self-Determination dengan memberikan kebebasan lebih kepada volunteer dalam menentukan cara menjalankan tugasnya.

2. *Pengaruh Meaningful Work terhadap OCB (H2)*

Hasil uji t menunjukkan MW berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB ($t=3,470$; $\rho=0,001$). H2 diterima. Volunteer dengan rata-rata MW = 4,22 (sangat baik) menunjukkan bahwa mereka telah merasakan kebermaknaan dalam kegiatannya. Berdasarkan Social Exchange Theory, volunteer yang merasakan Positive Meaning (rata-rata 4,14–4,26), Meaning Making (rata-rata 4,24–4,26), dan Greater Good Motivation (rata-rata 4,17–4,22) akan terdorong memberikan kontribusi lebih dari yang diminta sebagai bentuk timbal balik. Dalam konteks volunteer tanpa gaji, MW menjadi satu-satunya pendorong intrinsik seseorang akan terus berpartisipasi karena merasa kegiatannya bermakna dan sesuai dengan nilai hidupnya. Hasil ini sejalan dengan Wiroko (2021) yang menemukan MW berpengaruh signifikan terhadap OCB. Implikasinya, Peduly perlu lebih sering mengkomunikasikan dampak nyata kegiatan kepada volunteer.

3. *Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap OCB (H3)*

Hasil uji t menunjukkan POS berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB dengan nilai terbesar di antara ketiga variabel ($t=5,460$; $\rho=0,000$; $\beta=0,408$). H3 diterima. Rata-rata

POS = 4,19 (baik). Dominannya pengaruh POS sangat sesuai dengan logika Social Exchange Theory dalam konteks non-formal: di organisasi volunteer yang tidak memiliki gaji, kontrak, maupun sanksi formal, rasa dihargai dan didukung oleh organisasi merupakan satu-satunya 'imbalan' nyata yang diterima volunteer. Ketika volunteer merasakan Fairness (rata-rata 4,15–4,17), Supervisor Support (rata-rata 4,19–4,30), dan Organizational Rewards & Job Conditions (rata-rata 4,05–4,26), prinsip resiprositas mendorong mereka membalas dengan OCB yang lebih tinggi. Hasil ini konsisten dengan Marfuatun & Muafi (2021), Sari & Farisi (2024), dan Usada & Rachmawati (2022), namun berbeda dengan Warsidi (2024) karena perbedaan karakteristik objek penelitian. Implikasinya, Peduly perlu meningkatkan Organizational Rewards & Job Conditions sebagai indikator dengan nilai rata-rata terendah (4,05).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan: (1) Psychological Empowerment berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pada volunteer Generasi Z di Peduly Surakarta ($t=2,971$; $p=0,004$), sehingga H1 diterima; (2) Meaningful Work berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB ($t=3,470$; $p=0,001$), sehingga H2 diterima; (3) Perceived Organizational Support berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB dengan pengaruh terbesar ($t=5,460$; $p=0,000$; $\beta=0,408$), sehingga H3 diterima. Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap OCB ($F=143,257$; $Sig.=0,000$) dan mampu menjelaskan 81,8% variasi OCB (Adjusted $R^2=0,818$). Temuan ini membuktikan bahwa Social Exchange Theory berlaku tidak hanya pada organisasi formal berbasis kontrak, tetapi juga pada organisasi volunteer non-formal berbasis sukarela, khususnya pada Generasi Z.

Saran

Bagi Peduly Surakarta: (1) Meningkatkan PE dengan memberikan kebebasan lebih kepada volunteer dalam menentukan cara menjalankan tugas mengingat indikator Sense of Self-Determination memiliki rata-rata terendah (4,00); (2) Meningkatkan MW dengan mengkomunikasikan secara rutin dampak nyata kegiatan melalui laporan impact, testimoni penerima manfaat, dan konten media sosial mengingat indikator Positive Meaning memiliki rata-rata terendah (4,14); (3) Meningkatkan POS terutama pada aspek Organizational Rewards & Job Conditions yang memiliki rata-rata terendah (4,05) melalui pemberian sertifikat

keaktifan, penghargaan volunteer terbaik, peningkatan fasilitas kegiatan, dan pengurus yang lebih responsif terhadap kebutuhan volunteer. Prioritas utama pada POS karena variabel ini memiliki pengaruh terbesar terhadap OCB ($\beta=0,408$).

Bagi penelitian selanjutnya: (1) Memperluas objek penelitian ke beberapa organisasi volunteer berbeda agar hasil lebih dapat digeneralisasikan; (2) Menambahkan variabel mediasi seperti komitmen organisasi atau kepuasan volunteer untuk menjelaskan 18,2% variasi yang belum terjawab; (3) Menggunakan desain penelitian longitudinal untuk mengkaji perubahan OCB dari waktu ke waktu; (4) Menggunakan pendekatan mixed method untuk memahami tidak hanya seberapa besar pengaruhnya, tetapi juga bagaimana proses terbentuknya OCB pada volunteer Generasi Z.

DAFTAR PUSTAKA

- Ansori, M. A., & Wulansari, N. A. (2021). The effect of perceived organizational support and psychological capital on OCB : mediating role of engagement. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 4(2), 69–81. <https://doi.org/10.14710/dijb.4.2.2021.69-81>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches (6th ed.)*. Sage Publications. Thousand Oaks, CA.
- Dealisa, L., & Widodo, S. (2024). The Effect of Work Engagement and Psychological Empowerment on Employee Performance with Organizational Citizenship Behavior as a Mediating Variable. *International Journal of Applied Bussiness Research*, 9(1), 300–317.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26 (10th ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Huttayan, B. (2021). *Psikologi Industri*. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Imansari, N., & Kholifah, U. (2023). *Metodologi penelitian untuk pendidikan kejuruan*. UNIPMA Press. Jawa Timur.
- Indorelawan. (2024). Diseminasi Riset Kerelawanan di Indonesia. *Blog Indorelawan*. <https://blog.indorelawan.org/2024/11/13/press-release-indorelawan-mengadakan-diseminasi-riset-kerelawanan-di-indonesia/>
- Izzati, U. A., Mulyana, O. P. (2015). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bintang Surabaya. Surabaya.
- Izzatunnisa, Aulia. Bagis, Fatmah. Darmawan, A., & Hidayah, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Psychological Empowerment, dan Kepribadian

- terhadap OCB (Studi pada PT Albasi Priangan Lestari). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 15(2), 329–341.
- Julhadi, J., Susilawati, D., Rosa, S., Adriani, P., Ganiem, L. M., Fazilla, S., Aminy, M. H., Nurainiah, N., Syarafuddin, S., Setyowidodo, A., Ririen, D., Diwati, F., Julyanti, E., & Ratnaningtyas, E. M. (2022). *Metodologi penelitian pendidikan*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini. Aceh.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri & Organisasi: Mengembangkan Perilaku dan Kinerja untuk Mencapai Tujuan*. Alfabeta. Bandung.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangundjaya, W. L. H. (2024). *Psikologi Dalam Dunia Kerja dan Bisnis*. CV. Mega Press Nusantara. Sumedang.
- Marfuatun, M., M. (2021). Perceived organizational support and psychological empowerment on service performance mediated by organizational citizenship behavior Islamic perspective (OCBIP). *International Journal Of Reseach In Business And Social Science*, 10(1), 15–27.
- McKinsey & Company. (2018). *True Gen: Generation Z and its implications for companies*. <https://www.mckinsey.com/industries/consumer-packaged-goods/our-insights/true-generation-z-and-its-implications-for-companies>
- Miles, J. (2012). *Management and Organization Theory*. Jossey-Bass. San Francisco.
- Rama, F., Purba, D. E. (2020). Perceived workload and organizational citizenship behavior (OCB): The role of psychological empowerment. *Jurnal Psikologi Sosial*, 5(2), 219–230. <http://doi.org/10.21580/pjpp.v5i2.3694>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi (Organisasi Behavior)* (16th ed.). Salemba Empat. Jakarta.
- Sari, Cindy Permata., Farisi, S. (2024). Pos (perceived organizational support), organizational learning culture (olc) on ocb (organizational citizenship behavior) through job satisfaction. *Jurnal Manajemen Transformasi*, 7(3), 4477–4492.
- Sari, Sekar Kurniawan, Ignatius Soni Purnamarini, T. R. (2024). Pengaruh Servant Leadership , Perceived Organizational Support , Leader Member Exchange , Dan Psychological

- Empowerment Pada Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Riset Sumber Daya Manusia*, 8(1), 90–99. <https://doi.org/10.29408/jpek.v8i1.24154>
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Revisi). PT. Refika Aditama. Bandung.
- Setiawan, R. (2022). *Servant Leadership*. CV. Azka Pustaka. Makassar.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja* (Edisi 2). Bumi Aksara. Jakarta.
- Sudaryono. (2018). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan*. Lentera Ilmu Cendekia. Jakarta.
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D (Edisi Kedua, Cetakan ke-5)*. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.
- Syarifuddin, A. (2022). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Psychological Empowerment terhadap Kinerja Pegawai melalui OCB. *Jurnal Administrasi Publik*, 27(1), 1–10.
- Tannady, H. (2021). *Psikologi Industri dan Organisasi*. In Media. Jakarta.
- Usada, A. S., & Rachmawati, R. (2022). Does psychological empowerment and perceived organizational support influence organizational citizenship behavior in the pharmaceutical industry? Affective organizational commitment as a mediator. *Journal of Bussiness and Organizational Development*, 5(2), 82–85. <https://doi.org/10.1201/9781003196013-20>
- Warsidi. (2024). Self-Efficacy and Perceived Organizational Support and Their Influence on Employee OCB at PT ABC. *Jurnal of Economic, Bussiness and Accounting*, 7(6), 10478–10489.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (5th ed.). Rajawali Pers. Jakarta.
- Wiroko, E. P. (2021). Meaningful work and organizational citizenship behavior among lecturers : the mediating role of work passion. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 5(2), 215–223. <https://doi.org/10.24036/00450za0002>