

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Bahasan**

Berdasarkan pada penjelasan bab sebelumnya dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mampu menjawab tujuan dan rumusan masalah yakni untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *happiness at work* terhadap *organizational citizenship behaviour* pada pekerja generasi Z, hasil penelitian didapatkan adanya pengaruh dengan arah positif antara *happiness at work* terhadap *organizational citizenship behaviour* pada pekerja generasi Z. Ditinjau dari teori yang ada, *happiness at work* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behaviour* dikarenakan dalam mencapai *organizational citizenship behaviour* dapat dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu pengaruh positif, evaluasi kognitif dari keadilan perlakuan individu oleh organisasi, dan watak individu (Jex & Britt, 2008). Pada faktor pengaruh positif dijelaskan dalam buku milik Jex dan Britt (2008) bahwa faktor ini lebih dominan dari dua faktor lainnya dan memiliki kaitan dengan *job satisfaction*.

*Happiness at work* termasuk kedalam faktor pertama yaitu pengaruh positif, dalam mencapai *organizational citizenship behaviour* pekerja generasi Z yang merasakan kebahagiaan di tempat kerja akan mendukung mereka untuk memberikan kontribusi lebih terhadap organisasi, hal tersebut dikarenakan ketika individu yang memiliki suasana hati yang positif dapat membuat individu tersebut meningkatkan frekuensi membantu orang lain dan termasuk dari bentuk lain dari perilaku prososial spontan. Selain itu, suasana hati yang positif dipercaya dapat mendorong perilaku membantu, keduanya memiliki keterkaitan yang saling menguatkan, membantu orang lain dapat memberikan rasa senang bagi orang yang menolong. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa individu yang merasakan kebahagiaan di tempat kerja akan dapat memberikan performa kerja atau komitmen yang lebih kepada perusahaan.

Pernyataan tersebut didukung oleh karakteristik generasi Z yang memiliki pandangan untuk bahagia dengan apa yang dimiliki dan hidup untuk masa depan,

tujuan karir yang berfokus pada keseimbangan kehidupan kerja dan stabilitas di tempat kerja (Bencsik & Machova, 2016), karakteristik tersebut mendorong bekerja generasi Z untuk mengupayakan *happiness at work* dan secara tidak langsung membentuk perilaku *organizational citizenship behaviour* dikarenakan *happiness at work* memiliki pengaruh terhadap perilaku *organizational citizenship behaviour*. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian milik Prakoso dan Listiara (2017) yang menyatakan bahwa semakin karyawan merasakan *happiness at work* maka akan diikuti oleh semakin tinggi pula OCB hal tersebut ditunjukkan dengan hasil sumbangan efektif sebesar 34,1%.

Ditinjau dari hasil analisis statistik yang peneliti lakukan didapatkan hasil bahwa ada perbedaan antara hasil *preliminary research* yang sempat peneliti lakukan sebelumnya dengan hasil penelitian ini. Pada *preliminary research* sebelumnya didapatkan data bahwa pekerja generasi Z memiliki kecenderungan *organizational citizenship behaviour* yang rendah dikarenakan adanya beberapa aspek yang tidak terpenuhi, sedangkan pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *organizational citizenship behaviour* pekerja generasi Z berada pada kategori tinggi. Adanya perbedaan antara hasil *preliminary research* dengan hasil penelitian ini dapat dikarenakan saat melakukan *preliminary research* peneliti melakukan pengambilan data dengan metode yang berbeda dengan saat pengambilan data utama pada penelitian ini, pada *preliminary research* peneliti melakukan penggalian data dengan pertanyaan yang disusun berbentuk *open question* yang mana jawaban yang didapatkan akan sangat beragam dan saat interpretasi dapat terjadi kesalahan karena bersifat objektif dan peneliti hanya mengambil sedikit sample data, sedangkan ketika pengambilan data untuk penelitian peneliti menyusun pertanyaan atau item alat ukur secara ilmiah sesuai dengan aspek dari setiap variabel yang mana validitas dan reliabilitasnya sudah teruji dan responden yang didapatkan lebih banyak, luas, dan beragam. Adanya perbedaan metode pengumpulan data dapat menyebabkan hasil data yang didapatkan berbeda pula (Nugroho, 2022).

Hasil data yang mendominasi menunjukkan bahwa *organizational citizenship behaviour* pada kategori tinggi dan *happiness at work* pada kategori

tinggi, hal tersebut mengartikan bahwa hasil penelitian ini memiliki arah hubungan yang positif ditandai dengan kenaikan *happiness at work* diikuti dengan kenaikan *organizational citizenship behaviour*. Pernyataan tersebut didukung oleh beberapa hasil penelitian terdahulu seperti milik Agustien & Soeling (2020) yang menyatakan bahwa kebahagiaan di tempat kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behaviour* dengan nilai *coefficient (R square)* sig. 0.797. Adapun hasil penelitian lain yang mendukung pernyataan pada penelitian ini yaitu milik Pratama, Sari, dan Widiana (2022) yang menyatakan bahwa kebahagiaan di tempat kerja memiliki pengaruh pada OCB.

Saat proses pengisian kuesioner penelitian melalui *Google Form*, partisipan diminta untuk mengisikan data diri dan data yang diperlukan dalam penelitian ini yaitu jenis kelamin dan masa lama bekerja. Pada hasil data jenis kelamin didominasi oleh perempuan dengan sebesar 78,9% atau 157 partisipan, sedangkan partisipan laki-laki hanya 21.1% atau 42 partisipan saja. Berdasarkan hasil tabel tabulasi silang 4.9 jenis kelamin dengan *organizational citizenship behaviour* bahwa *organizational citizenship behaviour* partisipan Laki-laki mendominasi pada tingkat tinggi sebesar 12.6% (25 partisipan), sedangkan pada partisipan Perempuan mendominasi pada tingkat yang sama yaitu tinggi dengan total sebesar 38.7% (77 partisipan). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dominasi tingkat *organizational citizenship behaviour* berada pada kategori tinggi baik pada partisipan perempuan maupun laki-laki. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan antara tingkat *organizational citizenship behaviour* pada partisipan perempuan dan laki-laki. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian milik Sari, dkk (2021) yang menyatakan bahwa tidak ada perbedaan perilaku OCB pada karyawan berdasarkan gendernya.

Berdasarkan tabel tabulasi silang 4.10 lama masa bekerja dengan *organizational citizenship behaviour* dapat dilihat bahwa tingkat *organizational citizenship behaviour* pada lama bekerja < dari 1 tahun didominasi pada kategori tinggi dengan sebesar 23.6% (47 partisipan). Lalu pada lama bekerja 1 tahun berada pada kategori tinggi sebesar 11.6% (23 partisipan), pada lama bekerja 2-3 tahun pada kategori tinggi sebesar 4.5% (9 partisipan). Sedangkan pada lama

bekerja > dari 3 tahun berada pada kategori tinggi dengan nilai sebesar 11.6% (23 partisipan). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat *organizational citizenship behaviour* pada semua lama masa bekerja didominasi pada kategori tinggi. Hal tersebut menunjukkan tidak ada perbedaan tingkat *organizational citizenship behaviour* pada lama masa bekerja, pernyataan tersebut didukung oleh penelitian milik Sidin, dkk (2019) yang menyatakan tidak ada pengaruh lama bekerja dengan *organizational citizenship behaviour*.

Pada sumbangan efektif didapatkan hasil nilai sebesar 26.9%, maka demikian dapat disimpulkan bahwa *happiness at work* menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behaviour* dengan nilai sebesar 26.9%, sedangkan 73.1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar *happiness at work*. Menurut penelitian milik Maulana, Fadhilah, dan Kirana (2022), ada faktor-faktor lain yang dapat melatarbelakangi tinggi rendahnya tingkat *organizational citizenship behaviour* yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja, lingkungan kerja yang nyaman akan menciptakan kenyamanan yang tinggi, ketika pekerja merasa nyaman di lingkungan kerja yang ada dapat meningkatkan pengaruh *organizational citizenship behaviour* secara positif. Lingkungan kerja yang dimaksudkan disini dapat berupa lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik. Sedangkan motivasi kerja merupakan faktor pendorong yang menuntun individu untuk bertindak, yang mana dorongan tersebut menjadi pusat dari individu untuk melakukan suatu tindakan atau menyelesaikan tugas maupun pekerjaannya. Motivasi kerja yang tinggi dinilai dapat mempengaruhi ada tidaknya perilaku *organizational citizenship behaviour* pada individu di perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi tingkat tinggi rendah *organizational citizenship behaviour* dapat disebabkan oleh karakteristik pribadi dari setiap individu. *Organizational citizenship behaviour* merupakan perilaku yang berasal dari inisiatif dari individu tersebut terlepas dari adanya penghargaan yang bersifat formal atas hasil kerjanya. Pernyataan tersebut didukung oleh penjelasan dari hasil penelitian milik Wardhani, Qurniawati, dan Putra (2020) yang menyimpulkan bahwa pekerja yang memiliki *organizational citizenship behaviour* berasal dari kesadaran ataupun kerelaan pribadi dari dalam diri untuk

berperilaku sosial dan berkontribusi lebih dari apa yang diharapkan dari sesama rekan kerja maupun terhadap perusahaan. *Organizational citizenship behaviour* merupakan pilihan pribadi dan jika seorang individu memutuskan untuk berperilaku *organizational citizenship behaviour* maka ia akan merasakan kepuasan dalam dirinya dan hal ini berkaitan dengan *growth*. Jadi dapat disimpulkan bahwa sekalipun *happiness at work* dapat dirasakan oleh pekerja tetapi tidak menjamin pekerja tersebut untuk memiliki perilaku *organizational citizenship behaviour*.

Berdasarkan dari penelitian ini adapun beberapa keterbatasan yang dilakukan peneliti yang dapat menjadi masukan bagi peneliti selanjutnya apabila ingin memilih topik serupa, yaitu:

- a. Data yang didapatkan peneliti kurang *representative* yaitu hanya menggambarkan data responden yang memiliki tingkat OCB yang tinggi dan belum dapat menggambarkan responden dengan tingkat OCB yang rendah.
- b. Dikarenakan dalam proses penyebaran kuesioner dilakukan dengan menggunakan *Google Form* ada beberapa pertanyaan seputar data demografi yang tidak peneliti ubah *setting* pilihan jawaban sesuai dengan data yang ingin didapatkan, sehingga jawaban yang didapatkan abstrak dan peneliti harus melakukan koding kembali untuk mengelompokkan data yang sudah didapatkan sesuai dengan kriteria yang ingin didapatkan.
- c. Adanya keterbatasan peneliti dalam penggalian data awal atau *preliminary research* pada metode kuantitatif dimana peneliti tidak memperdalam penggalian data kepada responden yang memiliki tingkat OCB yang rendah dan hanya mengambil *random sampling* untuk diperdalam dengan metode kualitatif.

## 5.2. Simpulan

Ditinjau dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh *happiness at work* terhadap *organizational citizenship behaviour* pada karyawan generasi Z, yang mana dapat diartikan bahwa hipotesis diterima. Pada penelitian

ini juga memiliki arah hubungan yang positif yang mana dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat *happiness at work* akan mempengaruhi dan membuat semakin tinggi pula tingkat *organizational citizenship behaviour*. Penelitian ini memiliki hasil data didominasi oleh tingkat *organizational citizenship behaviour* yang tinggi dan *happiness at work* yang tinggi pula yang dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat *happiness at work* akan diikuti dengan semakin tinggi pula tingkat *organizational citizenship behaviour*. Adapun sumbangan efektif dari variabel *happiness at work* terhadap *organizational citizenship behaviour*, tetapi adapun pula faktor lain yang dapat saja mempengaruhi seperti watak dari individu, *job satisfaction*, motivasi kerja, dan lain sebagainya.

### 5.3. Saran

Setelah melakukan penelitian ini, ditinjau dari hasilnya Adapun beberapa saran yang dapat peneliti berikan, yaitu:

#### a. Bagi pekerja generasi Z

Berdasarkan dari hasil penelitian ini didapatkan hasil bahwa *happiness at work* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behaviour*, dengan demikian disarankan untuk pekerja generasi Z untuk mengupayakan agar dapat memiliki dan menemukan cara untuk dapat bahagia di tempat kerja, hal tersebut juga berhubungan dengan *growth* agar dapat terus berkembang dan bertumbuh dalam pekerjaan. Untuk dapat mencapai dan menemukan *happiness at work* dapat dengan mengenal karakteristik diri sendiri dan mengetahui lingkungan kerja (fisik dan non fisik) yang cocok dengan diri sendiri sebelum melamar pada suatu perusahaan.

#### b. Bagi pimpinan Perusahaan

Berdasarkan dari hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa *happiness at work* cukup berpengaruh terhadap *organizational citizenship behaviour* perlu bagi pimpinan perusahaan untuk mengupayakan terciptanya *happiness at work* dalam perusahaan, hal tersebut dikarenakan *organizational citizenship behaviour* dapat menunjang keberlangsungan perusahaan dan berpengaruh positif bagi perusahaan. Dalam

mengupayakan terciptanya lingkungan kerja yang positif yang bertujuan untuk mendorong adanya *happiness at work* dalam perusahaan dapat dilakukan dengan menciptakan sarana prasarana (fasilitas) yang menunjang kinerja pekerja di perusahaan seperti suhu ruangan yang pas, kursi kerja yang nyaman, penerangan yang cukup, atau menciptakan program diluar pekerjaan sebagai hiburan ataupun menaikkan *well-being* pekerja seperti karaoke bersama, senam Bersama, dan lain sebagainya.

c. Bagi peneliti selanjutnya

- Topik penelitian mengenai pengaruh *happiness at work* terhadap *organizational citizenship behaviour* pada karyawan generasi Z cukup menarik untuk dibahas, maka dari itu untuk peneliti selanjutnya dapat mengembangkan topik seperti ini dengan membandingkan tingkat *organizational citizenship behaviour* pada semua generasi di tempat kerja. Ataupun dengan hasil nilai sumbangan efektif dari variabel *happiness at work* terhadap *organizational citizenship behaviour* sebesar 26.9% dapat menambahkan variabel moderator sebagai variabel ketiga maupun menggunakan variabel lain selain *happiness at work* yang memiliki pengaruh terhadap *organizational citizenship behaviour*.
- Dikarenakan pada penelitian ini hanya dapat menggambarkan tingkat OCB yang tinggi dan kurang dapat menggambarkan tingkat OCB yang rendah, saran untuk penelitian selanjutnya dapat memperkaya data yang didapatkan dengan menyeimbangkan data yang didapatkan antara tingkat OCB yang rendah dan tinggi agar hasil penelitian dapat *representative*.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustien, E., & Soeling, D. (n.d.). *Pengaruh Organizational Commitment, Happiness at Work, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di BKKBN*.
- Andrea, B., Gabriella, H. C., & Tímea, J. (2016). Y and Z generations at workplaces. *Journal of Competitiveness*, 8(3), 90–106. <https://doi.org/10.7441/joc.2016.03.06>
- Atrizka, D., & Andriki, E. (n.d.). *Efek Kepuasan Kerja Dalam Mempengaruhi Komitmen Organisasi Karyawan*. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo>
- Azwar, S. (2021). Reliabilitas dan Validitas Edisi: IV. Pustaka Pelajar
- Bencsik, A., & Machova, R. (2016, April). Knowledge Sharing Problems from the Viewpoint of Intergeneration Management. In ICMLG2016 - 4th International Conference on Management, Leadership and Governance: ICMLG2016 (p. 42). Academic Conferences and publishing limited.
- Bestari, D., & Prasetyo, A. R. (2019). Hubungan Antara Happiness at Work dengan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Pt. Telkom Witel Semarang. In *Jurnal Empati* (Vol. 8, Issue 1).
- Budiastuti, D. & Bandur, A. (2018). Validitas dan reliabilitas penelitian: Dilengkapi analisis dengan NVIVO, SPSS, dan AMOS. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at Work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384–412. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>
- Clifton, J., & Harter, J. (2019). *It's the Manager*. Diakses pada tanggal 10 April 2023, <https://www.gallup.com/itsthemanager/home.aspx>
- Consorte, D. (2022, October 7). Quiet Firing is the Passive-Aggressive Response to Quiet Quitting - Here's Why It Fails. *Newsbreak*. Diakses pada tanggal 11 April 2023,



<https://www.entrepreneur.com/leadership/why-quiet-firing-doesnt-work-and-what-to-do-instead/435223>

- Ellis, L., & Yang, A. (2022, August 27). What is quiet quitting? Employees are setting boundaries for better work-life balance. *Wall Street Journal*. Diakses pada tanggal 10 April 2023, <https://www.marketwatch.com/story/meet-the-so-called-quiet-quitters-i-still-get-just-as-much-accomplished-i-just-dont-stress-and-internally-rip-myself-to-shreds-11661372447>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2013). *Multivariate data analysis*. Delhi: Pearson.
- Halbesleben, J., & Wheeler, A. (2008). The relative roles of engagement and embeddedness in predicting job performance and intention to leave. *Work and Stress*, 22(3), 242–256.
- Hancock, G. R., & Mueller, R. O. (2001). Rethinking construct reliability within latent variable systems. In R. Cudeck, K. G. Jöreskog, & D. Sörbom (Eds.), *Structural equation modeling: Present and future* (pp. 195–216). Lincolnwood: Scientific Software International.
- Harter, J. (2022). Is quiet quitting real? *GALLUP*, September(1).
- Jex, S. M., & Britt, T. W. (n.d.). *Second Edition*.
- Kristianingrum, A., Mariyanti, S., & Adhandayani, A. (2022). Nomor 1 Januari-Maret 2022 JCA Psikologi Volume 3 Nomor 1 Januari-Maret. In *Jalan Arjuna Utara* (Vol. 3, Issue 9).
- Kruse, K. (2022). Why Half The Workforce Is Quiet Quitting, And What To Do About It. *Forbes*.
- Mahand, T., & Caldwell, C. (2023). Quiet Quitting – Causes and Opportunities. *Business and Management Research*, 12(1), 9. <https://doi.org/10.5430/bmr.v12n1p9>
- Mahapatra, G. P., Bhullar, N., & Gupta, P. (2022). Gen Z: An Emerging Phenomenon. *NHRD Network Journal*, 15(2), 246–256. <https://doi.org/10.1177/26314541221077137>
- Maulana, R. I. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational

- Citizenship Behavior PT Sinergi. *Jurnal Ecodemica*, 4(2).  
<http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/ecodemica>
- Maulana, A., Fadhilah, M., & Kirana, K. C. (2022) Pengaruh kompensasi, kepemimpinan transformasional, dan lingkungan kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB) melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen*, 14 (1), 65-75. DOI: 10.29264/jmmn.v14i1.10607
- Hardani, Andriani, H., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Istiqomah, R. R., Fardani, R. A., Sukmana, D. J. & Auliya, N. H. (2020). *Metode penelitian kualitatif & kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu.
- Nugroho, A. P. (2020). *Metode Pengumpulan Data*.  
<https://www.researchgate.net/publication/364383690>
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S.B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*, SAGE Publications.
- Pallant, J. (n.d.). *For the SPSS Survival Manual website*.  
[www.allenandunwin.com/spss](http://www.allenandunwin.com/spss)
- Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). *Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research*.
- Prakoso, G. A., & Listiara, A. (2017). Hubungan Antara Happiness at Work Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Pt. Pln (Persero) Distribusi Jawa Tengah Dan Daerah Istimewa Yogyakarta Dan PT. PLN (Persero) Apj Magelang. *Jurnal Empati*, 6 (1), 173-180.
- Pratama, H. S., Sari, E. Y. D., & Widiana, H. S. (2022). Keseimbangan Kehidupan-Kerja Dan Kebahagiaan Di Tempat Kerja, Bagaimana Dampaknya Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)? *Psycho Idea*, 20 (1), 74-84.
- Pryce-Jones, J. (2010). Happiness at Work: Maximizing Your Psychological Capital For Success. In *Happiness at Work: Maximizing Your*

- Psychological Capital For Success*. Wiley-Blackwell.  
<https://doi.org/10.1002/9780470666845>
- Pryce-Jones, J., & Lindsay, J. (2014). What happiness at work is and how to use it. *Industrial and Commercial Training*, 46(3), 130–134.  
<https://doi.org/10.1108/ICT-10-2013-0072>
- Nabahani, P. R., & Riyanto, S. (2020). Job Satisfaction and Work Motivation in Enhancing Generation Z's Organizational Commitment. *Journal of Social Science*. 1 (5), 234-240. <https://doi.org/10.46799/jss.v1i5.39>
- Sari, N. I. P., Junita, A., & Ritonga, I. M. (2021). Hubungan Kepemimpinan Melayani Terhadap Perilaku OCB dengan Pemberdayaan Pekerja dan Interaksi Atasan Bawahan Sebagai Pemediasi serta Gender Sebagai Pemoderasi. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 10(1), 65–76.  
<https://doi.org/10.14710/jab.v10i1.36131>
- Schroth, H. (2019). Are you ready for gen Z in the workplace? *California Management Review*, 61(3). <https://doi.org/10.1177/0008125619841006>
- Sidin, A. I., Thamrin, Y., & Mahmudah, R. (2019). The Effect Length of Work to the OCB Level of Bugis Tribe Nurses in the Inpatient Installation of Labuang Baji Hospital. *Media Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 15(3), 220–227. <https://doi.org/10.30597/mkmi.v15i3.6164>
- Singh, S., & Aggarwal, Y. (2018). Happiness at Work Scale: Construction and Psychometric Validation of a Measure Using Mixed Method Approach. *Journal of Happiness Studies*, 19(5), 1439–1463.  
<https://doi.org/10.1007/s10902-017-9882-x>
- Sugiyono, D. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. ALFABET.
- Warr, Peter. (2007). *Work, Happiness, and Unhappiness*. New York: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Wijoyo, H., Cahyono, Y., & Indrawan, I. (2020). *Generasi Z & Revolusi Industri 4.0*. Pena Persada.
- Williams, L. J. & Anderson, S. E. (1991). Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and In-Role

Behaviors. *Sage Journals*, 17 (3), 601-617. DOI: <https://doi.org/10.1177/014920639101700305>

Youarti, I. E., & Hidayah, N. (2018). Perilaku Phubbing Sebagai Karakter Remaja Generasi Z. *Jurnal Fokus Konseling*, 4(1), 143. <https://doi.org/10.26638/jfk.553.2099>

Youarti, I. E., & Hidayah, N. (2018). Perilaku Phubbing Sebagai Karakter Remaja Generasi Z. *Jurnal Fokus Konseling*, 4(1), 143. <https://doi.org/10.26638/jfk.553.2099>