



## ***Organizational Citizenship Behavior dan Efektivitas Tim: Peran Teamwork, Teknologi, dan Faktor Multilevel dalam Systematic Literature Review***

**Vania Dewani Elvina Hanyanti<sup>1\*</sup>**

<sup>1</sup>Universitas Negeri Surabaya  
E-mail: 25120664210@mhs.unesa.ac.id

**Elizza Mei Saputri<sup>2</sup>**

<sup>2</sup>Universitas Negeri Surabaya  
E-mail: 25120664228@mhs.unesa.ac.id

**Mirna Ibtisama Rifqoh<sup>3</sup>**

<sup>3</sup>Universitas Negeri Surabaya  
E-mail: 25120664178@mhs.unesa.ac.id

**Liya Yunika<sup>4</sup>**

<sup>4</sup>Universitas Negeri Surabaya  
E-mail: 25120664206@mhs.unesa.ac.id

*Received: 23-04-2026*

*Revised : 21-05-2026*

*Accepted : 26-05-2026*

### **Abstrak**

Penelitian ini menganalisis peran *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap efektivitas kerja tim di era digital menggunakan metode *Systematic Literature Review* (SLR) dengan pendekatan PRISMA pada 30 artikel periode 2021–2026 dari ScienceDirect, Scopus, Google Scholar, Emerald, SagePub, dan Springer. Analisis dilakukan secara deskriptif dan tematik untuk memetakan faktor pembentuk (*antecedents*), mekanisme, *outcomes*, serta konsekuensi negatif OCB dalam kerja tim. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor tim menjadi determinan utama pembentukan OCB, sedangkan teamwork dan teknologi memengaruhi efektivitas tim melalui kolaborasi, komunikasi, dan kohesi tim. Literatur juga menunjukkan bahwa OCB berpotensi berperan sebagai mediator dan moderator dalam hubungan antara teamwork, teknologi, dan kinerja tim. Selain meningkatkan efektivitas dan kinerja tim, OCB yang tidak dikelola dengan baik dapat memunculkan *citizenship fatigue* dan menurunkan kualitas interaksi sosial dalam tim virtual. Penelitian ini menunjukkan bahwa kajian OCB di era digital masih didominasi pendekatan kuantitatif sehingga diperlukan penelitian yang lebih integratif pada level individu, tim, dan organisasi.

**Kata kunci:** *Organizational Citizenship Behavior* (OCB); kerja tim; efektivitas tim; kinerja tim; teknologi.

### **Abstract**

*This study analyzes the role of Organizational Citizenship Behavior (OCB) on teamwork effectiveness in the digital era using the Systematic Literature Review (SLR) method with the PRISMA approach on 30 articles from 2021–2026 from ScienceDirect, Scopus, Google Scholar, Emerald, SagePub, and Springer. The analysis was conducted descriptively and thematically to map the antecedents, mechanisms, outcomes, and negative consequences of OCB in teamwork. The results show that team factors are the main determinants of OCB formation, while teamwork and technology influence team effectiveness through collaboration, communication, and team cohesion. The literature also shows that OCB has the potential to act as a mediator and moderator in the relationship between teamwork, technology, and team performance. In addition to improving team effectiveness and performance, poorly managed OCB can lead to citizenship fatigue and reduce the quality of social interactions in virtual teams. This study shows that OCB studies in the digital era are still dominated by quantitative approaches, so more integrative research is needed at the individual, team, and organizational levels.*



**Keywords:** *Organizational Citizenship Behavior (OCB); Teamwork; Team Effectiveness; Team Performance; Technology*

## **Pendahuluan**

*Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan perilaku sukarela individu di luar peran formal yang memberikan kontribusi signifikan terhadap efektivitas organisasi dan kinerja tim. Bentuk perilaku ini mencakup tindakan seperti membantu rekan kerja, berbagi informasi, serta menunjukkan inisiatif tanpa diminta. Dalam konteks kerja tim, OCB tidak hanya berfungsi sebagai pelengkap, tetapi menjadi elemen strategis yang mampu memperkuat kolaborasi, kohesi, serta kualitas interaksi antar anggota tim sehingga mendukung pencapaian tujuan kolektif secara lebih optimal. Seiring dengan perkembangan lingkungan kerja yang semakin kompleks dan terdigitalisasi, peran OCB mengalami transformasi yang cukup signifikan. Kerja tim modern tidak lagi hanya bertumpu pada kemampuan teknis individu, tetapi juga pada kualitas interaksi sosial dan kontribusi ekstra yang muncul secara kolektif. Hasil kajian menunjukkan bahwa faktor tim seperti komunikasi, kepercayaan, dan kohesi menjadi determinan utama dalam membentuk OCB, bahkan lebih dominan dibandingkan faktor individu maupun organisasi. Dalam hal ini, OCB juga berperan sebagai mekanisme penting yang menjembatani hubungan antara teamwork dan efektivitas tim, baik sebagai mediator maupun moderator dalam berbagai model empiris.

Dari perspektif psikologis, munculnya OCB sangat dipengaruhi oleh kondisi internal individu, seperti *psychological empowerment*, kesejahteraan psikologis, serta rasa memiliki terhadap organisasi (*psychological ownership*). Dalam konteks kerja luring, interaksi langsung memungkinkan terbentuknya *psychological safety*, kepercayaan, dan kedekatan emosional yang mendorong individu untuk secara sukarela membantu rekan kerja dan berkontribusi di luar tugas formal. Penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologis memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan OCB karena individu merasa memiliki kontrol dan makna dalam pekerjaannya (Wijaya & Purba, 2020), serta keterikatan psikologis terhadap organisasi turut memperkuat kecenderungan perilaku ekstra peran (Wilhelm et al., 2022). Sebaliknya, dalam konteks kerja daring, dinamika OCB menjadi lebih kompleks. Intensitas penggunaan teknologi yang tinggi dapat memicu digital burnout, yaitu kelelahan mental akibat interaksi digital yang berlebihan, yang berpotensi menurunkan kecenderungan individu dalam menunjukkan perilaku OCB. Selain itu, keterbatasan interaksi langsung juga dapat mengurangi *psychological safety* dan kedekatan sosial dalam tim. Meskipun demikian, faktor seperti *work-life balance* dan kesejahteraan psikologis tetap memiliki peran penting dalam menjaga keberlangsungan OCB dalam lingkungan kerja digital (Alamsyah et al., 2025). Hal ini menunjukkan bahwa OCB merupakan fenomena yang kontekstual, di mana lingkungan kerja sangat memengaruhi kondisi psikologis individu dan perilaku yang ditampilkan.

Lebih lanjut, transformasi digital telah mengubah lanskap kerja tim melalui integrasi teknologi seperti platform kolaborasi digital dan kecerdasan buatan (AI). Dalam kondisi ini, OCB menjadi semakin krusial sebagai mekanisme sosial yang menjaga kualitas interaksi interpersonal di tengah meningkatnya mediasi teknologi. Dengan kata lain, OCB berfungsi sebagai *social enabler* yang memastikan bahwa efisiensi teknologi tidak mengorbankan kualitas hubungan manusia dalam tim. Namun demikian, perkembangan literatur terbaru juga



menunjukkan bahwa OCB tidak selalu berdampak positif. Ketika perilaku ini menjadi tuntutan tidak tertulis atau dilakukan secara berlebihan, OCB dapat menimbulkan dampak negatif seperti *citizenship fatigue* dan beban kerja psikologis yang justru merugikan individu maupun organisasi.

Meskipun penelitian mengenai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) telah berkembang pesat, kajian yang ada masih menunjukkan sejumlah keterbatasan. Sebagian besar penelitian masih dilakukan secara parsial dengan memisahkan analisis pada level individu, tim, maupun organisasi, sehingga belum mampu menjelaskan hubungan antar faktor secara lebih komprehensif. Penelitian terdahulu umumnya hanya berfokus pada hubungan OCB dengan teamwork, kepemimpinan, atau kinerja tim secara terpisah, sementara integrasi faktor teknologi dalam dinamika kerja tim modern masih relatif terbatas. Padahal, perkembangan lingkungan kerja digital menunjukkan bahwa teknologi tidak lagi hanya berfungsi sebagai alat pendukung, tetapi turut memengaruhi pola interaksi sosial, komunikasi, dan kolaborasi dalam tim. Selain itu, dominasi pendekatan kuantitatif dalam penelitian OCB menyebabkan kajian lebih banyak menekankan hubungan antar variabel dibandingkan memahami dinamika sosial dan psikologis dalam kerja tim secara mendalam.

Beberapa studi review sebelumnya telah membahas OCB, *teamwork*, maupun efektivitas tim, tetapi umumnya masih berfokus pada perspektif tertentu secara terpisah. Oleh karena itu, penelitian ini hadir untuk menyatukan berbagai perspektif tersebut melalui pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR). Kebaruan penelitian ini terletak pada integrasi faktor individu, tim, organisasi, dan teknologi dalam satu sintesis sistematis, khususnya dalam konteks era digital dan kerja tim modern. Selain itu, penelitian ini tidak hanya membahas antecedents dan outcomes OCB, tetapi juga menyoroti mekanisme serta konsekuensi negatif OCB dalam efektivitas kerja tim.

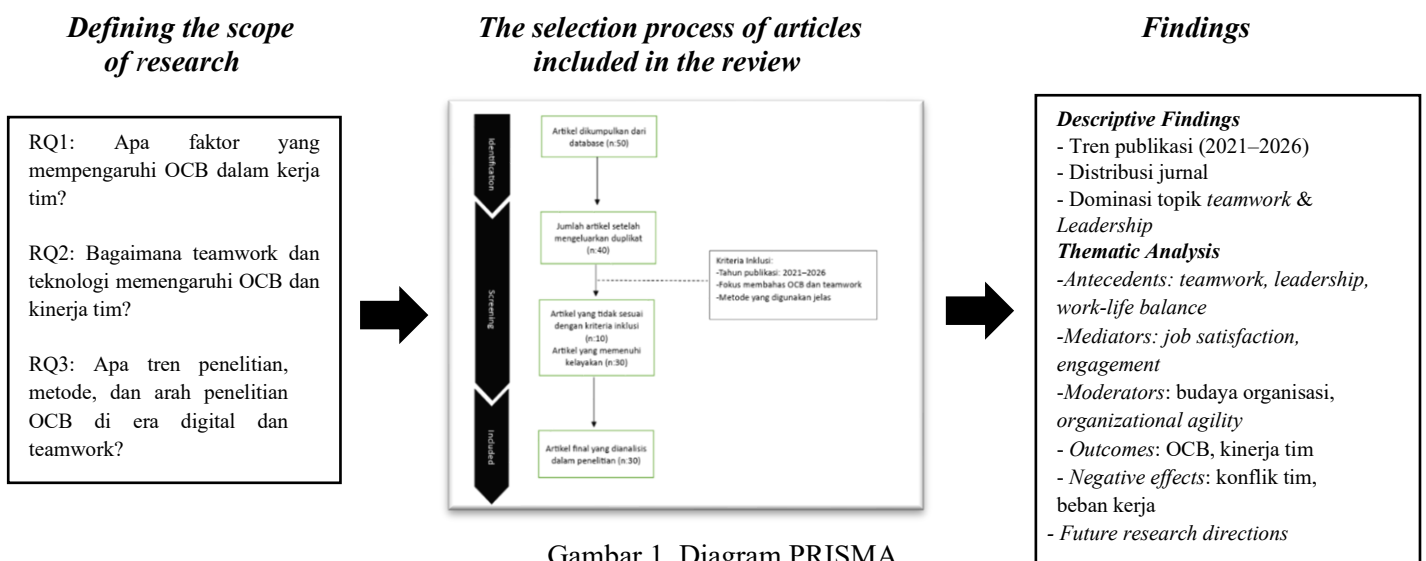
## Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR) untuk mengkaji secara komprehensif pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap efektivitas tim dalam organisasi. Pendekatan ini dipilih karena mampu mengintegrasikan berbagai temuan empiris terkait hubungan antara OCB, *teamwork*, dan kinerja tim dalam berbagai konteks organisasi. Beberapa penelitian sebelumnya juga menggunakan pendekatan serupa untuk menganalisis dinamika *teamwork* dan perilaku organisasi secara sistematis, sehingga memberikan dasar yang kuat dalam memahami hubungan antar variabel (McGuier et al., 2024; Schilling et al., 2022; Wang et al., 2024). Pencarian artikel dilakukan secara langsung pada masing-masing database, yaitu ScienceDirect, Scopus, Google Scholar, Emerald, SagePub, Springer, dan PubMed pada periode Februari-Maret 2026. Proses pencarian menggunakan kombinasi kata kunci dan operator Boolean seperti “*organizational citizenship behavior* AND teamwork”, “*organizational citizenship behavior* AND team effectiveness”, “OCB AND technology”, serta “OCB AND virtual team”. Penggunaan operator Boolean bertujuan untuk memfokuskan hasil pencarian agar sesuai dengan topik penelitian (Wang et al., 2024). Kriteria inklusi dalam penelitian ini meliputi: (1) artikel membahas OCB dalam konteks kerja tim, teamwork, teknologi, atau efektivitas tim; (2) artikel dipublikasikan pada periode 2021–2026; dan (3) memiliki metode penelitian yang jelas. Sementara itu, kriteria eksklusi meliputi artikel yang



tidak relevan dengan topik penelitian, artikel duplikat, prosiding singkat, serta artikel yang tidak tersedia secara lengkap.

Berdasarkan proses pencarian tersebut, diperoleh 50 artikel yang kemudian diseleksi menggunakan pendekatan PRISMA melalui tahap identifikasi, *screening*, *eligibility*, dan *included*. Pada tahap *screening*, artikel diseleksi berdasarkan judul dan abstrak serta dilakukan penghapusan artikel duplikat. Artikel yang lolos *screening* kemudian dianalisis melalui tahap *full-text review* untuk memastikan kesesuaian dengan fokus penelitian dan kriteria inklusi. Berdasarkan proses tersebut, diperoleh 30 artikel yang digunakan dalam analisis akhir. Artikel dikeluarkan apabila tidak membahas hubungan OCB dengan kerja tim, tidak relevan dengan konteks penelitian, atau tidak memiliki pembahasan yang memadai terkait teamwork, teknologi, maupun efektivitas tim (Liu et al., 2025; McGuier et al., 2024). Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan deskriptif dan tematik. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik artikel, seperti distribusi tahun publikasi, metode penelitian, dan fokus kajian, yang disajikan dalam bentuk persentase. Sementara itu, analisis tematik digunakan untuk mengelompokkan temuan penelitian berdasarkan tema utama yang sesuai dengan *research question*, yaitu faktor yang memengaruhi OCB dalam kerja tim, peran *teamwork* dan teknologi terhadap OCB dan kinerja tim, serta tren dan arah penelitian OCB di era digital. Studi sebelumnya menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti kepemimpinan, *self-efficacy*, dan kolaborasi tim memiliki peran penting dalam membentuk OCB dan meningkatkan kinerja tim (Barokah et al., 2025; Fida et al., 2025). Untuk memastikan validitas dan reliabilitas penelitian, proses seleksi artikel dilakukan secara sistematis dengan menggunakan kriteria inklusi dan eksklusi yang jelas. Selain itu, penggunaan berbagai sumber jurnal internasional bertujuan untuk meningkatkan keakuratan data serta meminimalkan bias dalam pemilihan literatur. Pendekatan ini memungkinkan penelitian untuk menghasilkan sintesis yang komprehensif terkait hubungan antara OCB dan efektivitas tim dalam organisasi, khususnya dalam konteks kerja tim modern dan transformasi digital (Behn & Silvius, 2025; Dell et al., 2025).



Gambar 1. Diagram PRISMA



## Hasil dan Pembahasan

Bagian ini menyajikan hasil analisis dari 30 artikel yang telah dipilih melalui pendekatan *Systematic Literature Review* untuk mengkaji pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap efektivitas tim dalam organisasi. Analisis dilakukan secara deskriptif dan tematik untuk menjawab *research question* (RQ) yang telah dirumuskan.

Karakteristik artikel yang digunakan dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 1. Tabel tersebut memuat distribusi artikel berdasarkan tahun publikasi, metode penelitian, konteks penelitian, fokus kajian, serta relevansinya terhadap *research question*. Berikut hasil dari artikel penelitian yang kami review:

Tabel 1. Ringkasan Artikel Penelitian

No	Penulis (Tahun)	Metode Penelitian	Variabel Utama	Hasil Utama	Relevansi RQ
1	(Silberg et al., 2026)	Kuantitatif	Karakteristik personal, kepuasan kerja, perilaku tim	Faktor personal memengaruhi perilaku tim	RQ1
2	(Wang et al., 2024)	Kuantitatif	Teamwork, collaboration	Teamwork meningkatkan efektivitas	RQ2
3	(Hamid et al., 2022)	Kuantitatif	Leadership, teamwork, OCB	Teamwork meningkatkan OCB	RQ1
4	(Navajas-Romero et al., 2022)	Kuantitatif	Work engagement, teamwork	Teamwork → kinerja	RQ2
5	(Kim et al., 2022)	Kuantitatif	Teamwork, well-being, kinerja	Teamwork → kesejahteraan	RQ2
6	(Harvey et al., 2023)	Kualitatif	Team learning, teamwork	Teamwork → inovasi	RQ2
7	(McGuier et al., 2024)	Systematic Literature Review	Teamwork, innovation	Teamwork penting	RQ3
8	(Schilling et al., 2022)	Systematic Literature Review	Teamwork interprofesional	Koordinasi meningkat	RQ2



9	(Braun et al., 2023)	Literature Review	Human-AI teamwork	Kolaborasi meningkat	RQ2
10	(Dell et al., 2025)	Eksperimen	AI teamwork, expertise	Teamwork berbasis AI meningkat	RQ2
11	(Behn & Silvius, 2025)	Kuantitatif	Teamwork quality	Kinerja tim meningkat	RQ2
12	(De Prada et al., 2024)	Kuantitatif	Teamwork, self-esteem	Self-esteem meningkat	RQ1
13	(Hagemann & Decius, 2024)	Eksperimen	Teamwork, feedback	Efektivitas meningkat	RQ2
14	(Wong et al., 2023)	Kuantitatif	Teamwork, komunikasi	Teamwork meningkat	RQ2
15	(Salas et al., 2025)	Literature Review	Teamwork	Efektivitas tim	RQ3
16	(Davis et al., 2022)	Kuantitatif	Teamwork, emosi	Team cohesion meningkat	RQ1
17	(Rodríguez-Sabiote et al., 2022)	Kuantitatif	Teamwork, critical thinking	Berpikir kritis meningkat	RQ2
18	(Yang et al., 2023)	Bibliometric Analysis	OCB	Faktor OCB organisasi	RQ3
19	(Ruiz-Palomino et al., 2023)	Kuantitatif	OCB, team performance	OCB → kinerja tim	RQ1 & RQ2
20	(Korkmazyurek & Korkmazyurek, 2025)	Kuantitatif	OCB, leadership	OCB dipengaruhi leadership	RQ1
21	(Octavita et al., 2024)	Kuantitatif	OCB, teamwork	OCB meningkat	RQ1
22	(Aldianti, 2024)	Kuantitatif	OCB, teamwork	Kinerja meningkat	RQ2
23	(Ansari & Upadhyay, 2021)	Kuantitatif	OCB, teamwork	OCB → efektivitas tim	RQ2



24	(Zhang et al., 2025)	Meta-analysis	Leadership, performance	Leadership → kinerja	RQ1
25	(Fida et al., 2025)	Meta-analysis	Self-efficacy, performance	Self-efficacy → kinerja	RQ1
26	(Liu et al., 2025)	Bibliometric Review	Abusive supervision	Dampak negatif organisasi	RQ3
27	(Barokah et al., 2025)	Kuantitatif	Work-life balance, OCB	WLB → OCB	RQ1
28	(Widarko & Anwarodin, 2022)	Kuantitatif	Motivasi kerja, budaya organisasi, OCB.	Motivasi kerja dan budaya organisasi → kinerja kerja melalui OCB.	RQ1&RQ2
29	(Wonda, 2024)	Kuantitatif	OCB, performance	OCB → kinerja	RQ1
30	(Dwi Cahyaningwati, 2026)	Kuantitatif	OCB, komitmen	Komitmen → OCB	RQ1

Berdasarkan distribusi tahun publikasi, sebagian besar penelitian berasal dari periode 2023–2026, yaitu sekitar 66,7%, sedangkan sisanya berasal dari periode 2021–2022 sebesar 33,3%. Hal ini menunjukkan bahwa kajian mengenai OCB dalam konteks kerja tim dan transformasi digital merupakan topik yang semakin berkembang dalam beberapa tahun terakhir. Dari segi metode penelitian, pendekatan kuantitatif mendominasi sebesar 56,7%, diikuti *systematic review*, *meta-analysis*, serta metode lainnya seperti eksperimen dan bibliometrik. Dominasi metode kuantitatif menunjukkan bahwa sebagian besar penelitian masih berfokus pada pengujian hubungan antar variabel, sementara eksplorasi terhadap dinamika sosial dan psikologis dalam kerja tim masih relatif terbatas.

### **1. RQ1: Faktor yang Mempengaruhi OCB dalam Kerja Tim**

Hasil analisis menunjukkan bahwa faktor yang memengaruhi OCB dalam kerja tim dapat dikategorikan menjadi tiga kelompok utama, yaitu faktor individu (30%), faktor tim (40%), dan faktor organisasi (30%).

Faktor individu mencakup *self-efficacy*, karakteristik personal, pengalaman kerja, serta kondisi psikologis. Penelitian menunjukkan bahwa individu dengan tingkat kepercayaan diri yang tinggi cenderung lebih aktif dalam menunjukkan perilaku ekstra peran seperti membantu rekan kerja dan berinisiatif dalam tim (Dwi Cahyaningwati, 2026; Fida et al., 2025). Hal ini



terjadi karena individu tersebut memiliki keyakinan terhadap kemampuannya untuk memberikan kontribusi tambahan tanpa merasa terbebani.

Grafik berikut menyajikan distribusi faktor-faktor yang memengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam konteks kerja tim berdasarkan hasil analisis literatur yang telah dilakukan:



Gambar 2. Grafik Faktor yang Mempengaruhi OCB

Faktor tim merupakan faktor yang paling dominan dalam memengaruhi OCB. Elemen seperti kohesi tim, komunikasi, dan kualitas kolaborasi memiliki peran penting dalam mendorong munculnya perilaku OCB. Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan tim yang suportif dan kolaboratif dapat meningkatkan frekuensi perilaku membantu antar anggota tim (Aldianti, 2024; McGuier et al., 2024). Secara ilmiah, hal ini dapat dijelaskan melalui teori pertukaran sosial, di mana interaksi positif dalam tim mendorong individu untuk membalas dengan perilaku prososial.

Sementara itu, faktor organisasi meliputi gaya kepemimpinan, budaya organisasi, serta *work-life balance*. Kepemimpinan transformasional dan *servant leadership* terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan OCB karena mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi karyawan (Hamid et al., 2022; Ruiz-Palomino et al., 2023). Namun, beberapa studi juga menunjukkan bahwa tekanan organisasi dapat memicu dampak negatif seperti *citizenship fatigue*, yang justru menurunkan efektivitas tim.

## 2. RQ2: Pengaruh Teamwork dan Teknologi terhadap OCB dan Kinerja Tim

Sebagian besar literatur ( $\pm 70\%$ ) menunjukkan bahwa teamwork menjadi faktor utama dalam meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) serta kinerja tim. *Teamwork* yang efektif umumnya ditandai oleh komunikasi yang terbuka, koordinasi yang sistematis, dan tingkat kepercayaan yang kuat antar anggota. Kondisi tersebut mendorong munculnya perilaku ekstra-rol, seperti saling membantu dan kontribusi sukarela, yang berperan dalam memperkuat hubungan interpersonal sekaligus meningkatkan efektivitas tim secara keseluruhan (Harvey et al., 2023; Kim et al., 2022). Selain itu, OCB juga terbukti berfungsi sebagai mediator yang menjelaskan bagaimana teamwork yang baik dapat berdampak pada peningkatan kinerja tim (Ansari & Upadhyay, 2021).



Di sisi lain, perkembangan teknologi turut mengubah pola kerja sama dalam tim. Pemanfaatan teknologi, seperti platform kolaborasi digital dan kecerdasan buatan (AI), memungkinkan peningkatan efisiensi komunikasi, percepatan koordinasi, serta pengambilan keputusan yang lebih berbasis data (Braun et al., 2023; Wang et al., 2024). Bahkan, dalam konteks *human-AI collaboration*, teknologi tidak hanya berperan sebagai alat, tetapi juga sebagai bagian dari tim yang berkontribusi terhadap pencapaian kinerja (Dell et al., 2025).

Namun demikian, penggunaan teknologi juga memiliki potensi dampak negatif. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa ketergantungan yang berlebihan terhadap teknologi, terutama dalam tim virtual, dapat mengurangi intensitas interaksi sosial secara langsung. Hal ini berisiko melemahkan kohesi tim dan menurunkan kualitas OCB karena berkurangnya kedekatan emosional serta kepercayaan antar anggota (Behn & Silvius, 2025; Schilling et al., 2022).

Dalam konteks tersebut, OCB dapat diposisikan sebagai variabel kunci yang menghubungkan *teamwork*, teknologi, dan kinerja tim. OCB berperan sebagai mediator yang menjelaskan pengaruh *teamwork* terhadap kinerja tim melalui perilaku kooperatif anggota. Dalam konteks tersebut, OCB dapat diposisikan sebagai variabel kunci yang menghubungkan *teamwork*, teknologi, dan kinerja tim. OCB berperan sebagai mediator yang menjelaskan pengaruh *teamwork* terhadap kinerja tim melalui perilaku kooperatif anggota. Literatur juga mengindikasikan bahwa OCB berpotensi berperan sebagai moderator dalam hubungan antara teknologi dan efektivitas tim. Namun, kajian yang secara eksplisit menguji peran moderasi OCB dalam konteks teknologi dan *teamwork* masih relatif terbatas, sehingga hubungan tersebut masih memerlukan penelitian empiris lebih lanjut. Dengan kata lain, keberhasilan pemanfaatan teknologi sangat bergantung pada kualitas interaksi sosial yang terbentuk melalui OCB.

Secara keseluruhan, hubungan antara *teamwork*, teknologi, dan kinerja tim bersifat saling berkaitan. *Teamwork* menjadi dasar interaksi sosial, teknologi berperan sebagai sarana pendukung, sementara OCB bertindak sebagai elemen penguat yang memastikan keduanya dapat berkontribusi secara optimal terhadap peningkatan kinerja tim.

### 3. RQ3: Tren dan Arah Penelitian OCB di Era Digital & Kerja Tim

Hasil kajian menunjukkan bahwa penelitian mengenai Organizational Citizenship Behavior (OCB) mengalami perkembangan yang signifikan, terutama dengan meningkatnya perhatian terhadap integrasi antara *teamwork* dan teknologi digital. Studi bibliometrik mengindikasikan bahwa fokus penelitian OCB tidak lagi terbatas pada perilaku individu, tetapi mulai bergeser ke arah kontribusinya dalam kinerja tim dan keberlanjutan organisasi (Yang et al., 2023). Hal ini menunjukkan adanya perluasan perspektif dari level individual menuju level kolektif dan kontekstual.

Dari segi metodologi, penelitian OCB masih didominasi oleh pendekatan kuantitatif, seperti survei dan analisis statistik lanjutan, termasuk structural equation modeling (SEM) dan meta-analisis (Fida et al., 2025; Zhang et al., 2025). Selain itu, penggunaan systematic review dan bibliometric analysis juga semakin meningkat untuk memetakan perkembangan literatur secara komprehensif (McGuier et al., 2024). Di sisi lain, pendekatan eksperimental mulai berkembang, khususnya dalam penelitian yang melibatkan teknologi dan kolaborasi berbasis



kecerdasan buatan, yang memungkinkan pengujian hubungan kausal secara lebih mendalam (Dell et al., 2025).

Tren lain yang menonjol adalah pergeseran fokus dari OCB pada tingkat individu menuju OCB pada tingkat tim (team-level OCB). Penelitian menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan, seperti servant leadership, berperan penting dalam membentuk OCB kolektif yang berdampak pada kinerja tim (Ruiz-Palomino et al., 2023). Selain itu, perhatian juga mulai diberikan pada dinamika psikologis dan sosial dalam tim, termasuk keterlibatan kerja, kohesi tim, serta hubungan interpersonal.

Dalam konteks era digital, arah penelitian ke depan semakin mengarah pada integrasi teknologi dalam dinamika teamwork. Beberapa isu utama yang berkembang meliputi kolaborasi antara manusia dan AI (human–AI collaboration), pengelolaan tim virtual, serta penggunaan teknologi dalam mendukung interaksi dan koordinasi tim. Selain itu, penelitian juga mulai menyoroti faktor-faktor kontekstual baru, seperti work-life balance, abusive supervision, serta peran teknologi dalam membentuk perilaku sosial di tempat kerja (Barokah et al., 2025; Liu et al., 2025).

Secara keseluruhan, tren penelitian OCB menunjukkan pergeseran menuju pendekatan yang lebih integratif dan multidisipliner, dengan menggabungkan perspektif psikologi organisasi, manajemen, dan teknologi. Hal ini menegaskan bahwa studi OCB di masa depan tidak hanya berfokus pada perilaku individu, tetapi juga pada bagaimana perilaku tersebut terbentuk, berkembang, dan berdampak dalam konteks kerja tim yang semakin terdigitalisasi.

Ke depan, penelitian mengenai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perlu lebih diarahkan pada konteks kerja digital dan dinamika teamwork modern. Beberapa agenda penelitian yang dapat dikembangkan meliputi peran OCB dalam tim virtual, kolaborasi manusia dan kecerdasan buatan (*human–AI collaboration*), serta pengaruh teknologi terhadap kualitas interaksi sosial dalam tim. Selain itu, kajian mengenai konsekuensi negatif OCB, seperti *citizenship fatigue*, tekanan psikologis, dan ketidakseimbangan antara perilaku ekstra peran dengan kesejahteraan karyawan juga perlu mendapat perhatian lebih besar. Penelitian selanjutnya diharapkan tidak hanya berfokus pada peningkatan kinerja tim, tetapi juga pada upaya menjaga keseimbangan antara efektivitas organisasi dan kesejahteraan individu dalam lingkungan kerja digital.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil *Systematic Literature Review* terhadap 30 artikel, dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki peran penting dalam meningkatkan efektivitas kerja tim di era digital. Faktor tim, seperti komunikasi, kohesi, dan kepercayaan, menjadi determinan utama dalam pembentukan OCB, sedangkan teknologi berperan sebagai pendukung yang meningkatkan efisiensi kerja dan kolaborasi tim. Secara konseptual, penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas tim di era digital tidak hanya ditentukan oleh penggunaan teknologi, tetapi juga oleh kualitas perilaku ekstra peran yang mampu menjaga koordinasi, hubungan interpersonal, dan kohesi sosial dalam tim.

Kontribusi teoretis penelitian ini terletak pada integrasi faktor individu, tim, organisasi, dan teknologi dalam menjelaskan dinamika OCB secara lebih komprehensif. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa OCB tidak hanya berkaitan dengan peningkatan kinerja tim, tetapi juga memiliki potensi konsekuensi negatif seperti *citizenship fatigue* apabila tidak dikelola



secara seimbang. Secara praktis, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa organisasi perlu memperkuat teamwork, kepemimpinan, serta keseimbangan antara tuntutan kerja dan kesejahteraan karyawan agar OCB dapat berkembang secara optimal dalam lingkungan kerja digital.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, seperti terbatasnya database dan rentang tahun publikasi yang digunakan, dominasi artikel dengan pendekatan kuantitatif, serta belum dilakukannya *quality appraisal* secara mendalam terhadap seluruh artikel yang direview. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan cakupan literatur yang lebih luas, pendekatan metodologis yang lebih beragam, serta mengeksplorasi OCB dalam konteks tim virtual, *human-AI collaboration*, dan kesejahteraan karyawan di era digital.

## Daftar Pustaka

- Alamsyah, R., Vera, L. O., & Rumalessin, U. A. T. (2025). Exploring the Impact of Work-Life Balance on Organizational Citizenship Behavior: The Role of Psychological Well-Being as a Mediator. *Petra International Journal of Business Studies*, 8(1), 12–22. <https://doi.org/10.9744/petraijbs.8.1.12-22>
- Aldianti, D. T. (2024). THE ROLE OF ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR, TEAMWORK, AND ORGANIZATIONAL SUPPORT IN IMPROVING EMPLOYEE PERFORMANCE. In *Untag Business and Accounting Review* (Vol. 3, Number 1).
- Ansari, K. R., & Upadhyay, R. K. (2021). Organizational citizenship behavior and team effectiveness in service industry: a moderated mediation model. *Journal of Indian Business Research*, 13(2). <https://doi.org/10.1108/JIBR-04-2019-0105>
- Barokah, R. A., Kartawan, Sutisna, D., & Pratminingsih, S. A. (2025). Work-life balance and its influence on organizational citizenship behavior and performance in Indonesian higher education. *Social Sciences and Humanities Open*, 12. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2025.102102>
- Behn, M., & Silvius, G. (2025). Measuring and predicting teamwork quality in virtual project teams. *International Journal of Information Systems and Project Management*, 13(1). <https://doi.org/10.12821/ijispm130104>
- Braun, M., Greve, M., & Gnewuch, U. (2023). Association for Information Systems Association for Information Systems AIS Electronic Library (AISeL) AIS Electronic Library (AISeL) The New Dream Team? A Review of Human-AI Collaboration The New Dream Team? A Review of Human-AI Collaboration Research From a Human Teamwork Perspective Research From a Human Teamwork Perspective. <https://aisel.aisnet.org/icis2023>
- Davis, A. S., Kafka, A. M., González-Morales, M. G., & Feitosa, J. (2022). Team Belonging: Integrating Teamwork and Diversity Training Through Emotions. *Small Group Research*, 53(1), 88–127. <https://doi.org/10.1177/10464964211044813>
- De Prada, E., Mareque, M., & Pino-Juste, M. (2024). Self-Esteem among University Students: How It Can Be Improved through Teamwork Skills. *Education Sciences*, 14(1). <https://doi.org/10.3390/educsci14010108>
- Dell, F., Charles Ayoubi Hila Lifshitz Raffaella Sadun Ethan Mollick Lilach Mollick Yi Han Jeff Goldman Hari Nair Stewart Taub Karim Lakhani, A., Dorbu, A., Chin, B., Gelb-Bicknell, C., Abbas, H., Menietti, M., Stegall-Rodriguez, S., Kulkarni, V., Ayoubi, C., Lifshitz, H., Sadun, R., Mollick, E., Mollick, L., Han, Y., Goldman, J., Nair, H., Taub, S., Lakhani, K., ... Taub Procter, S. (2025). *NBER WORKING PAPER SERIES THE CYBERNETIC TEAMMATE: A FIELD EXPERIMENT ON GENERATIVE AI RESHAPING TEAMWORK AND EXPERTISE We thank Ramona Pop for her critical help managing the experiment. We thank The Cybernetic*



- Teammate: A Field Experiment on Generative AI Reshaping Teamwork and Expertise.* <https://www.socialscienceregistry.org/trials/13603>
- Dwi Cahyaningwati, M. (2026). Amkop Management Accounting Review (AMAR) Personal Factors and Work Experience as Predictors of Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Role of Organizational Commitment. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 6(1), 131–143. <https://doi.org/10.37531/amar.v6i1.3535>
- Fida, R., Marzocchi, I., Arshad, M., Paciello, M., Barbaranelli, C., & Tramontano, C. (2025). Self-efficacy and nontask performance at work. A meta-analytic summary. In *Personality and Individual Differences* (Vol. 241). Elsevier Ltd. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2025.113179>
- Hagemann, V., & Decius, J. (2024). Does feedback type matter? The superiority of process feedback over performance feedback in interdependent teamwork. *Learning and Instruction*, 93. <https://doi.org/10.1016/j.learninstruc.2024.101949>
- Hamid, F. A., Widodo, S. E., & Dharmawan Buchdadi, A. (2022). The Influence of Transformational Leadership, Emotional Intelligence, Organizational Climate, and Teamwork, Towards Organizational Citizenship Behavior of Civil Servants. *International Journal for Applied Information Management*, 2(3), 26–39.
- Harvey, J. F., Cromwell, J. R., Johnson, K. J., & Edmondson, A. C. (2023). The Dynamics of Team Learning: Harmony and Rhythm in Teamwork Arrangements for Innovation. *Administrative Science Quarterly*, 68(3), 601–647. <https://doi.org/10.1177/00018392231166635>
- Kim, H. S., Kim, M., & Koo, D. (2022). From teamwork to psychological well-being and job performance: the role of CSR in the workplace. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 34(10). <https://doi.org/10.1108/IJCHM-11-2021-1426>
- Korkmazurek, Y., & Korkmazurek, A. (2025). The relationship between individual work reflection and project citizenship behavior: the moderating role of leader–follower value congruence and the mediating role of servant leadership. *International Journal of Organization Theory and Behavior*, 1–22. <https://doi.org/10.1108/IJOTB-09-2024-0165>
- Liu, C., Zhu, L., Yuan, Y., Chen, X., & Liu, J. (2025). A bibliometric review of abusive supervision. *Human Resource Management Review*, 35(3). <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2025.101091>
- McGuier, E. A., Kolko, D. J., Aarons, G. A., Schachter, A., Klem, M. Lou, Diabes, M. A., Weingart, L. R., Salas, E., & Wolk, C. B. (2024). Teamwork and implementation of innovations in healthcare and human service settings: a systematic review. In *Implementation Science* (Vol. 19, Number 1). BioMed Central Ltd. <https://doi.org/10.1186/s13012-024-01381-9>
- Navajas-Romero, V., Ceular-Villamandos, N., Pérez-Priego, M. A., & del Río, L. C. L. (2022). Sustainable human resource management the mediating role between work engagement and teamwork performance. *PLoS ONE*, 17(8 August). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0271134>
- Octavita, Rr. A. I., Kadar, I., & Retnowati, R. (2024). Improvement of Organizational Citizenship Behavior (OCB) through Strengthening Organizational Culture, Teamwork, Personality, and Decision Making. *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(2), 548–563. <https://doi.org/10.56457/jimk.v12i2.613>
- Rodríguez-Sabiote, C., Olmedo-Moreno, E. M., & Expósito-López, J. (2022). The effects of teamwork on critical thinking: A serial mediation analysis of the influence of work skills and educational motivation in secondary school students. *Thinking Skills and Creativity*, 45. <https://doi.org/10.1016/j.tsc.2022.101063>
- Ruiz-Palomino, P., Linuesa-Langreo, J., & Elche, D. (2023). Team-level servant leadership and team performance: The mediating roles of organizational citizenship behavior and internal social capital. *Business Ethics, the Environment and Responsibility*, 32(S2), 127–144. <https://doi.org/10.1111/beer.12390>



- Salas, E., Linhardt, R., & Fernández Castillo, G. (2025). The Science (and Practice) of Teamwork: A Commentary on Forty Years of Progress.... *Small Group Research*, 56(3), 392–425. <https://doi.org/10.1177/10464964241274119>
- Schilling, S., Armaou, M., Morrison, Z., Carding, P., Bricknell, M., & Connelly, V. (2022). Understanding teamwork in rapidly deployed interprofessional teams in intensive and acute care: A systematic review of reviews. In *PLoS ONE* (Vol. 17, Number 8 August). Public Library of Science. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0272942>
- Silberg, S., Stehlík, L., Sollár, T., Silberg, M., & Matošková, J. (2026). Relationships between Personal Characteristics, Job Satisfaction and Organisational Behaviour of Work Team Members and the Role of Organisational Agility Maturity. *Organizacija*, 59(1), 34–54. <https://doi.org/10.2478/orga-2026-0003>
- Wang, X., Song, G., & Ghannam, R. (2024). Enhancing Teamwork and Collaboration: A Systematic Review of Algorithm-Supported Pedagogical Methods. In *Education Sciences* (Vol. 14, Number 6). Multidisciplinary Digital Publishing Institute (MDPI). <https://doi.org/10.3390/educsci14060675>
- Widarko, A., & Anwarodin, M. K. (2022). Work Motivation and Organizational Culture on Work Performance: Organizational Citizenship Behavior (OCB) as Mediating Variable. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(2), 123–138. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i2.207>
- Wonda, T. A. (2024). Examination of organizational citizenship behavior influence on employee performance attainment: an empirical investigation. *Cogent Business and Management*, 11(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2418422>
- Wong, B. J., Nassar, A. K., Earley, M., Chen, L., Roman-Micek, T., Wald, S. H., Shanafelt, T. D., & Goldhaber-Fiebert, S. N. (2023). Perceptions of Use of Names, Recognition of Roles, and Teamwork after Labeling Surgical Caps. *JAMA Network Open*, 6(11), E2341182. <https://doi.org/10.1001/jamanetworkopen.2023.41182>
- Yang, S., Zhang, L., & Wang, L. (2023). Key Factors of Sustainable Development of Organization: Bibliometric Analysis of Organizational Citizenship Behavior. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 15, Number 10). MDPI. <https://doi.org/10.3390/su15108261>
- Zhang, R., Yin, K., Dong, N., Sheldon, O., Cui, G., & Zhang, Z. (2025). A meta-analysis of leadership and service performance in the hotel and tourism industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 37(7). <https://doi.org/10.1108/IJCHM-06-2024-0918>