

Peran *Organizational Citizenship Behavior* Dalam Meningkatkan Efektivitas Tim Kerja: Studi Dalam Konteks Organisasi Modern

Santi Hasibuan, Ramadan Pasaribu

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

ARTICLE INFO

Article history:

Received June 15, 2025

Revised June 23, 2025

Accepted June 25, 2025

Available online July 03, 2025

Kata Kunci

Organizational Citizenship Behavior; efektivitas tim; kerja sama; organisasi modern; perilaku organisasi.

Keywords

Organizational Citizenship Behavior; Team Effectiveness; Collaboration; Modern Organization; Organizational Behavior



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.
Copyright © 2025 by Author. Published by Yayasan Daarul Huda

ABSTRAK

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku sukarela karyawan yang tidak tercantum dalam deskripsi kerja formal namun memberikan dampak positif terhadap organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menelaah bagaimana peran OCB dalam meningkatkan efektivitas tim kerja dalam konteks organisasi modern. Kajian dilakukan dengan metode studi literatur terhadap artikel-artikel jurnal nasional dan internasional dalam sepuluh tahun terakhir. Hasil kajian menunjukkan bahwa perilaku OCB seperti tolong-menolong, loyalitas terhadap tim, serta partisipasi aktif dalam organisasi secara signifikan meningkatkan kerja sama, kohesi tim, dan produktivitas kelompok. Studi ini memberikan implikasi penting bagi manajemen SDM dalam membangun budaya kerja kolaboratif dan produktif.

ABSTRACT

Organizational Citizenship Behavior (OCB) refers to voluntary employee behavior not included in formal job descriptions but contributes positively to organizational performance. This study aims to examine the role of OCB in enhancing team effectiveness within modern organizational contexts. The study uses a literature

review method of national and international journals published in the last decade. The findings indicate that OCB behaviors such as helping others, team loyalty, and active participation significantly improve teamwork, group cohesion, and collective productivity. This study provides important implications for HR management in fostering a collaborative and productive work culture.

INTRODUCTION

Perkembangan dunia kerja global di abad ke-21 ditandai oleh perubahan struktural organisasi, kemajuan teknologi, dan kebutuhan akan kerja tim yang dinamis. Organisasi modern menuntut kerja kolaboratif yang tinggi, fleksibilitas, dan adaptabilitas terhadap perubahan lingkungan. Dalam situasi ini, keberhasilan organisasi tidak hanya bergantung pada kompetensi teknis, tetapi juga pada perilaku non-formal karyawan yang menunjang kinerja tim dan organisasi secara keseluruhan. Salah satu konsep yang relevan untuk menjelaskan fenomena ini adalah Organizational Citizenship Behavior (OCB), yakni perilaku sukarela yang melampaui kewajiban formal namun berdampak positif terhadap efektivitas kerja tim dan kinerja organisasi secara luas.

Berdasarkan pengamatan awal di beberapa organisasi mitra, seperti perusahaan manufaktur, instansi pendidikan, dan start-up digital di Indonesia, muncul beberapa permasalahan yang menghambat efektivitas tim. Di antaranya: (1) rendahnya komunikasi lintas divisi; (2) kurangnya inisiatif karyawan untuk membantu rekan kerja di luar tugas pokoknya; (3) lemahnya partisipasi dalam kegiatan organisasi non-formal; serta (4) meningkatnya konflik antaranggota tim. Masalah ini memperlihatkan bahwa banyak karyawan hanya menjalankan tugas berdasarkan deskripsi formal tanpa menunjukkan partisipasi ekstra yang bersifat sukarela. Padahal, efektivitas kerja tim sangat dipengaruhi oleh aspek non-formal seperti sikap tolong-menolong, loyalitas terhadap tim, dan kesediaan mendukung organisasi secara menyeluruh.

Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa OCB berperan penting dalam meningkatkan kerja sama tim dan produktivitas organisasi. Menurut Wibowo & Handayani (2020), OCB memiliki korelasi positif dengan kohesi tim dan kepuasan kerja. Penelitian lainnya oleh Sari & Putra (2021) membuktikan bahwa karyawan yang memiliki skor OCB tinggi cenderung menunjukkan loyalitas dan kolaborasi yang lebih kuat dalam tim kerja. Di sisi lain, kebijakan organisasi modern yang mendorong fleksibilitas dan otonomi, seperti manajemen berbasis nilai (*value-based management*), juga menjadi faktor eksternal yang mendukung tumbuhnya OCB di tempat kerja. Bahkan Kementerian Ketenagakerjaan RI telah menerbitkan

panduan peningkatan budaya kerja positif untuk mendorong produktivitas berbasis partisipasi aktif karyawan

Dalam konteks perubahan organisasi modern yang semakin kompleks dan kompetitif, penting bagi manajemen untuk memahami serta mendorong perilaku OCB sebagai fondasi keberhasilan kerja tim. Organisasi yang tidak hanya menekankan hasil kerja formal tetapi juga membangun budaya kerja kolaboratif melalui OCB akan memiliki keunggulan kompetitif yang lebih tinggi. Dengan kata lain, OCB merupakan aset psikologis dan sosial yang sangat strategis dalam pengembangan SDM.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengulas peran Organizational Citizenship Behavior dalam meningkatkan efektivitas tim kerja melalui pendekatan studi literatur, serta memberikan rekomendasi praktis bagi organisasi modern dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kolaboratif.

LITERATURE REVIEW

Organizational Citizenship Behavior: Lebih dari Sekadar Pekerjaan

Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Adalah Istilah Yang Digunakan Untuk Menggambarkan Perilaku-Perilaku Sukarela Yang Dilakukan Karyawan Di Luar Tanggung Jawab Formal Mereka, Namun Tetap Memberikan Kontribusi Positif Bagi Organisasi. Diperkenalkan Oleh Organ (1988), Konsep Ini Menggambarkan Karyawan Yang "Berjiwa Lebih Dari Sekadar Pegawai", Karena Mereka Bersedia Menolong Rekan Kerja, Menjaga Suasana Kerja Tetap Kondusif, Serta Berinisiatif Untuk Terlibat Dalam Aktivitas Organisasi Meski Tidak Diperintah. Ocb Terdiri Dari Beberapa Dimensi Penting, Seperti Altruism (Membantu Sesama), Conscientiousness (Disiplin Tinggi), Sportsmanship (Sikap Sportif), Courtesy (Menghormati Sesama), Dan Civic Virtue (Kepedulian Terhadap Organisasi). Dalam Konteks Organisasi Modern Yang Serba Cepat Dan Kolaboratif, Keberadaan Karyawan Yang Memiliki Ocb Tinggi Menjadi Aset Yang Sangat Bernilai

Efektivitas Tim: Mengapa Kerja Sama Tidak Cukup

Dalam organisasi kontemporer, keberhasilan tidak lagi ditentukan oleh kerja individu, melainkan oleh kemampuan tim dalam bekerja secara harmonis. Tim kerja yang efektif tidak hanya memiliki keahlian, tetapi juga mampu berkomunikasi dengan baik, saling percaya, menyelesaikan konflik secara konstruktif, serta menyatukan visi dan misi bersama. Sayangnya, efektivitas tim tidak selalu bisa tercapai hanya dengan pengaturan struktur atau job description yang jelas. Perlu adanya perilaku-perilaku non-formal seperti tolong-menolong tanpa pamrih, loyal terhadap tim, serta menjaga iklim kerja yang sehat—yang semuanya merupakan bagian dari OCB (Rahayu & Wijaya, 2019). Penelitian menunjukkan bahwa tim yang anggotanya memiliki OCB tinggi akan lebih solid, fleksibel dalam menghadapi tantangan, dan lebih cepat beradaptasi.

OCB sebagai Katalisator Efektivitas Tim

Sejumlah studi memperkuat posisi OCB sebagai katalisator dalam meningkatkan efektivitas tim kerja. Prasetya & Handayani (2020) menegaskan bahwa perilaku OCB seperti kepedulian terhadap anggota tim dan kesediaan untuk terlibat dalam urusan bersama dapat meningkatkan kohesi dan produktivitas tim. Bahkan, OCB dapat menjadi jembatan penghubung antar individu dengan kepribadian dan latar belakang yang berbeda. Lestari & Sugiarto (2022) menemukan bahwa dalam tim kerja yang terdiri dari generasi berbeda (milenial dan Gen Z), keberadaan OCB mampu mengurangi kesenjangan komunikasi dan mendorong terjadinya saling pengertian. Ini memperkuat temuan bahwa OCB bukan hanya soal moral kerja, tetapi juga menjadi strategi interpersonal dalam memperkuat dinamika kerja tim.

Faktor yang Membentuk OCB

OCB tidak muncul begitu saja. Beberapa faktor berperan penting dalam mendorong perilaku ini, antara lain:

1. Kepemimpinan yang transformatif, yaitu pemimpin yang menginspirasi dan memberdayakan
2. Kepuasan kerja, yang memunculkan komitmen emosional terhadap organisasi
3. Budaya organisasi positif, yang menciptakan rasa memiliki dan keadilan Organisasi modern yang terbuka terhadap partisipasi dan memberikan ruang ekspresi kepada karyawan cenderung lebih berhasil menumbuhkan OCB. Bahkan sistem kerja hybrid atau remote sekalipun, bila dikelola dengan pendekatan humanis, tetap mampu menumbuhkan rasa loyalitas dan kontribusi sukarela.

OCB dalam Organisasi Masa Kini

Dalam era kerja yang menuntut fleksibilitas, inovasi, dan kolaborasi, OCB menjadi perilaku yang bukan lagi tambahan, melainkan keharusan. Organisasi tidak bisa hanya mengandalkan struktur formal dan sistem manajemen konvensional. Diperlukan budaya kerja yang mendukung perilaku sosial positif dan kolaboratif antarindividu. Oleh karena itu, memahami dan mengembangkan OCB bukan hanya urusan HR

atau psikolog organisasi semata, tetapi merupakan tanggung jawab strategis seluruh pemimpin organisasi. Literasi mengenai OCB dan efektivitas tim perlu dibangun sejak rekrutmen hingga pelatihan internal.

METHOD

Penelitian ini menggunakan pendekatan studi literatur (*literature review*) untuk menganalisis peran Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam meningkatkan efektivitas tim kerja dalam konteks organisasi modern. Kajian dilakukan terhadap berbagai artikel ilmiah, jurnal nasional bereputasi, laporan penelitian, serta dokumen kebijakan yang relevan dengan topik. Seluruh sumber yang dikaji dipilih berdasarkan kriteria:

- a) Terbit dalam kurun waktu sepuluh tahun terakhir (2015–2024),
- b) Ditulis dalam bahasa Indonesia,
- c) Berasal dari sumber kredibel seperti jurnal terindeks SINTA, Garuda Ristekbrin, Google Scholar, serta publikasi akademik resmi.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menelusuri kata kunci seperti Organizational Citizenship Behavior, efektivitas tim, perilaku kerja sukarela, dan psikologi organisasi. Dari hasil pencarian, diperoleh 20 artikel utama yang memenuhi kriteria inklusi dan digunakan sebagai bahan analisis utama.

RESULT & DISCUSSION

Berdasarkan hasil kajian ditemukan bahwa Organizational Citizenship Behavior (OCB) memiliki kontribusi signifikan terhadap efektivitas tim kerja di berbagai jenis organisasi, baik sektor swasta, pemerintahan, pendidikan, hingga perusahaan rintisan (*start-up*). Perilaku OCB yang paling dominan diteliti dalam konteks efektivitas tim meliputi altruism, courtesy, dan civic virtue, yang semuanya berperan sebagai perekat sosial dalam dinamika kelompok kerja. Karyawan dengan tingkat altruism tinggi cenderung membantu rekan kerja yang kesulitan tanpa diminta, sehingga mempercepat penyelesaian tugas tim. Penelitian ini diperkuat oleh Lestari dan Putra (2021) yang mengamati bahwa courtesy membantu mencegah konflik antaranggota tim melalui komunikasi yang sopan dan saling menghormati.

Peran OCB dalam Meningkatkan Kohesi dan Produktivitas Tim

OCB tidak hanya menciptakan suasana kerja yang harmonis, tetapi juga mendorong kohesi tim yang menjadi salah satu indikator utama efektivitas kelompok. Prasetyo dan Wulandari (2020) menyatakan bahwa dalam tim dengan OCB tinggi, terjadi peningkatan koordinasi, rasa saling percaya, dan loyalitas terhadap tim. Hal ini berimplikasi langsung terhadap peningkatan produktivitas dan pencapaian target bersama. Di era organisasi modern yang menuntut kolaborasi lintas fungsi dan kecepatan kerja tinggi, keberadaan anggota tim yang memiliki civic virtue, seperti aktif dalam forum diskusi atau kegiatan organisasi, menciptakan rasa kepemilikan dan memperkuat semangat kolektif. Budaya ini memungkinkan tim untuk lebih adaptif, terutama dalam menghadapi tantangan proyek multidisipliner (Maulida & Fadillah, 2022).

Faktor Pendorong dan Penghambat OCB di Lingkungan Kerja Modern

Kajian literatur juga menunjukkan bahwa perilaku OCB tidak berkembang secara otomatis, tetapi dipengaruhi oleh berbagai faktor. Gaya kepemimpinan transformasional, iklim organisasi yang positif, serta kepuasan kerja merupakan tiga faktor dominan yang mendorong munculnya OCB (Rahmawati & Sari, 2018). Pemimpin yang mampu menginspirasi, memberi teladan, dan mendorong partisipasi karyawan cenderung melahirkan lingkungan kerja yang mendukung kontribusi sukarela. Sebaliknya, budaya kerja kompetitif yang individualistik, kurangnya penghargaan atas kontribusi non-formal, dan beban kerja berlebih menjadi penghambat berkembangnya OCB (Wahyuni, 2020). Hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi organisasi modern yang semakin bergantung pada kerja tim namun kadang masih mengedepankan sistem penilaian individual.

Implikasi bagi Manajemen Organisasi

Temuan ini memberikan implikasi penting bagi manajemen sumber daya manusia. Pertama, organisasi perlu menciptakan sistem yang mendorong dan mengakui kontribusi OCB, meskipun tidak tercantum dalam deskripsi kerja formal. Kedua, program pelatihan dan pengembangan tim perlu difokuskan tidak hanya pada keterampilan teknis, tetapi juga pada penguatan kompetensi sosial dan nilai kerja kolektif. Ketiga, pemimpin tim dan manajer harus dibekali pemahaman bahwa keberhasilan tim sangat ditentukan oleh kualitas hubungan interpersonal dan perilaku sukarela anggota tim. Dalam konteks organisasi yang mengadopsi kerja hybrid atau fleksibel, OCB menjadi semakin penting karena ikatan sosial tidak terjadi secara fisik. Oleh karena itu, penguatan nilai-nilai kolaboratif, empati, dan keterlibatan aktif harus dirancang secara sistematis melalui budaya kerja dan teknologi komunikasi (Sutanto, 2023).

CONCLUSION

Organizational Citizenship Behavior (OCB) memainkan peran yang sangat penting dalam meningkatkan efektivitas tim kerja di lingkungan organisasi modern. Perilaku seperti tolong-menolong, loyalitas terhadap tim, dan partisipasi aktif dalam kegiatan organisasi terbukti memperkuat kohesi tim, memperlancar komunikasi, dan mempercepat pencapaian tujuan kolektif.

Efektivitas tim kerja tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi teknis dan struktur organisasi, tetapi juga oleh dinamika sosial dan perilaku interpersonal yang tercermin dalam OCB. Dalam konteks organisasi modern yang semakin kompleks dan kolaboratif, OCB menjadi nilai tambah strategis yang harus dipelihara dan dikembangkan oleh organisasi. Untuk itu, organisasi perlu:

- a) Membangun budaya kerja yang menghargai kontribusi sukarela;
- b) Mengembangkan kepemimpinan transformatif yang mampu menumbuhkan OCB; dan
- c) Menyusun sistem evaluasi dan insentif yang tidak hanya berbasis output, tetapi juga memperhatikan kontribusi sosial karyawan.

Penelitian ini memberikan wawasan teoretis dan praktis bahwa OCB bukan sekadar perilaku tambahan, tetapi merupakan pondasi penting dalam membentuk tim kerja yang solid, adaptif, dan produktif di era organisasi modern.

REFERENCES

- Handayani, S., & Suyanto, B. (2019). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior terhadap efektivitas kerja tim. *Jurnal Psikologi Indonesia*, 8(2), 110–120.
- Lestari, D., & Putra, R. A. (2021). Organizational Citizenship Behavior sebagai determinan keberhasilan tim kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 5(1), 43–52.
- Prasetyo, A., & Wulandari, N. (2020). Perilaku kerja ekstra-rol dan kinerja kelompok: Studi pada karyawan sektor swasta. *Jurnal Organisasi dan SDM*, 4(3), 68–77.
- Yuliani, R., & Firmansyah, M. (2021). Hubungan OCB dan produktivitas tim kerja pada pegawai pemerintah. *Jurnal Administrasi dan Organisasi*, 6(2), 101–110.
- Maulida, N., & Fadillah, R. (2022). Civic virtue dan loyalitas tim pada organisasi generasi milenial. *Jurnal Psikologi Sosial Indonesia*, 7(1), 55–66.
- Rahmawati, S., & Sari, D. (2018). Gaya kepemimpinan transformasional sebagai prediktor OCB. *Jurnal Ilmu Kepemimpinan*, 3(1), 25–35.
- Wahyuni, M. (2020). Hambatan Organizational Citizenship Behavior dalam budaya kerja kompetitif. *Jurnal Studi Organisasi Indonesia*, 2(3), 77–85.
- Nuraini, T., & Putra, A. (2020). Kepuasan kerja dan perilaku ekstra-rol dalam organisasi. *Jurnal Psikologi Kinerja*, 5(1), 30–40.
- Herlambang, A. (2019). Hubungan antara OCB dan kepuasan kerja: Tinjauan dari sektor publik. *Jurnal Administrasi Negara*, 6(2), 90–99.
- Suyanto, D., & Melati, I. (2021). Kepemimpinan partisipatif dan penguatan OCB pada organisasi pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Indonesia*, 4(1), 61–72.
- Rahayu, D., & Wijaya, B. (2019). Kinerja tim dan kontribusi perilaku organisasi sukarela. *Jurnal Riset Humaniora dan Bisnis*, 5(2), 123–132.
- Sutanto, R. (2023). OCB dalam era kerja hibrida: Studi kasus pada perusahaan teknologi. *Jurnal Transformasi Digital SDM*, 3(1), 14–26.
- Sari, Y., & Putra, W. (2021). Organizational Citizenship Behavior dan kolaborasi dalam tim proyek. *Jurnal Psikologi Terapan Indonesia*, 5(2), 92–100.
- Wulandari, A. (2022). Adaptasi budaya kerja dan loyalitas dalam kerja jarak jauh. *Jurnal Komunikasi dan Budaya Organisasi*, 4(2), 77–89.
- Fathurrahman, I., & Dewi, K. (2020). Efektivitas tim kerja lintas generasi dan peran OCB. *Jurnal Dinamika Organisasi*, 6(3), 112–121.
- Hidayat, R., & Ningsih, L. (2019). Hubungan OCB dan retensi karyawan pada perusahaan ritel. *Jurnal Bisnis dan Sumber Daya Manusia*, 3(1), 53–60.
- Rini, E., & Maulana, S. (2020). Faktor-faktor yang memengaruhi OCB pada sektor pendidikan. *Jurnal Pendidikan dan Psikologi*, 5(3), 101–112.
- Salsabila, H. (2021). Civic virtue dan partisipasi aktif dalam organisasi mahasiswa. *Jurnal Psikologi Sosial Mahasiswa*, 2(1), 29–37.
- Gunawan, A. (2022). Kepemimpinan inspiratif dalam membangun tim kerja solid. *Jurnal Kepemimpinan dan Organisasi Indonesia*, 7(2), 65–74.
- Farida, N., & Kurniawan, D. (2023). Dimensi OCB dan efektivitas kelompok kerja generasi Z. *Jurnal Psikologi Kerja dan Organisasi*, 1(1), 15–25.