

TREN PENELITIAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR: PEMETAAN LITERATUR

Loso Judijanto¹

¹IPOSS Jakarta, Indonesia

Email: losojudijantobumn@gmail.com

Abstract

This study aims to map the development and trends in research in the field of Green Human Resource Management (Green HRM) using a bibliometric approach. Using data from the Scopus database and analyzed using VOSviewer software, this study explores keyword emergence patterns, author and institutional collaboration networks, and inter-country contributions to the development of Green HRM literature. The visualization results show that the most dominant themes are sustainability, environmental management, and green behavior, which are closely related to the concepts of employee engagement, corporate social responsibility, and transformational leadership. Malaysia, Pakistan, and China are noted as the countries with the most prominent research contributions, supported by strong and productive institutional networks. In addition, temporal trends and keyword density indicate a shift in research focus towards the practical implementation of Green HRM in an organizational context. This study provides a theoretical contribution by expanding the conceptual understanding of Green HRM and offers practical implications for organizations to design sustainable HR strategies. However, the limitations of using a single database and a purely quantitative approach open up opportunities for further research using qualitative or mixed-method approaches.

Keywords: Organizational Citizenship Behavior, Bibliometrik, VOSviewer, Organizational Behavior

Abstrak

Organizational Citizenship Behavior (OCB) telah menjadi topik yang sangat menonjol dalam literatur manajemen dan perilaku organisasi. Studi ini bertujuan untuk memetakan tren penelitian OCB secara bibliometrik guna mengidentifikasi struktur, perkembangan tematik, dan kolaborasi ilmiah global yang terbentuk di sekitar topik tersebut. Data dikumpulkan dari basis data Scopus dengan rentang tahun 2000 hingga 2024, dan dianalisis menggunakan perangkat lunak VOSviewer untuk mengeksplorasi jaringan kata kunci, kolaborasi penulis, institusi, serta keterlibatan negara dalam publikasi ilmiah. Hasil visualisasi menunjukkan bahwa penelitian OCB didominasi oleh tema kepemimpinan, komitmen organisasi, keadilan prosedural, budaya organisasi, dan keterlibatan karyawan. Negara-negara seperti Amerika Serikat, China, Malaysia, dan Indonesia menempati posisi strategis dalam jaringan kolaborasi global. Selain itu, terdapat pergeseran fokus topik dari pendekatan struktural ke arah yang lebih kontekstual dan humanistik seperti kepemimpinan etis dan tanggung jawab sosial perusahaan. Studi ini memberikan kontribusi penting dalam mengidentifikasi peta konseptual dan peluang riset ke depan, serta memberikan implikasi praktis bagi organisasi dalam meningkatkan perilaku kerja sukarela yang konstruktif di lingkungan kerja.

Kata kunci: Organizational Citizenship Behavior, Bibliometrik, VOSviewer, Perilaku Organisasi

PENDAHULUAN

Organizational Citizenship Behavior (OCB) telah menjadi salah satu topik sentral dalam studi perilaku organisasi selama beberapa dekade terakhir. Konsep ini menggambarkan perilaku individu dalam organisasi yang bersifat sukarela dan tidak secara langsung diatur dalam deskripsi pekerjaan formal, namun memiliki dampak positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan (P. M. Podsakoff & MacKenzie, 2014). Perilaku ini mencakup berbagai bentuk tindakan seperti membantu rekan kerja, loyal terhadap organisasi, melindungi sumber

daya perusahaan, dan menyuarakan ide-ide konstruktif demi kemajuan bersama. Dalam prakteknya, OCB menjadi elemen penting yang mendukung kelangsungan dan efektivitas organisasi, terutama ketika lingkungan eksternal menuntut fleksibilitas, kecepatan beradaptasi, serta kolaborasi antar individu (Graham, 1991; Organ, 2018). Seiring meningkatnya kompleksitas manajemen sumber daya manusia di berbagai sektor, para pemimpin organisasi mulai menyadari bahwa keberhasilan jangka panjang tidak hanya ditentukan oleh sistem dan struktur, tetapi juga oleh kualitas hubungan antar individu di tempat kerja dan OCB menjadi refleksi utama dari dinamika tersebut (Smith et al., 1983).

Kemunculan generasi tenaga kerja baru, perubahan nilai-nilai sosial, serta pergeseran pola kerja akibat perkembangan teknologi turut mendorong relevansi OCB dalam konteks kekinian. Ketika batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi semakin kabur terutama sejak meningkatnya adopsi kerja jarak jauh dan fleksibel, karyawan yang menunjukkan inisiatif, komitmen ekstra, dan empati terhadap lingkungan kerjanya menjadi aset yang tak ternilai (Tepper, 2003). OCB dalam konteks modern tidak lagi hanya berbicara tentang loyalitas statis, tetapi lebih pada partisipasi aktif dalam menciptakan iklim kerja yang produktif, inklusif, dan kolaboratif. Bahkan dalam situasi krisis seperti pandemi global, studi menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat OCB tinggi cenderung lebih cepat beradaptasi, lebih resilien, dan membantu proses pemulihan organisasi. Oleh karena itu, pemahaman terhadap OCB tidak bisa dilepaskan dari dinamika sosial-budaya, perubahan teknologi, serta orientasi baru dalam pengelolaan organisasi (Patel, 2017).

Dari sisi akademik, kajian tentang OCB mengalami evolusi baik dari segi pendekatan teoretis maupun metodologis. Berbagai teori telah digunakan untuk menjelaskan perilaku ini, mulai dari teori pertukaran sosial, motivasi intrinsik, hingga pendekatan psikologis dan sosiologis (Graham, 1991). Begitu pula dengan metode penelitian yang semakin beragam, mencakup survei kuantitatif, studi kualitatif mendalam, hingga pendekatan eksperimental dan studi lintas budaya. Penelitian OCB tidak hanya terbatas pada konteks organisasi formal di sektor swasta, tetapi juga merambah ke sektor publik, pendidikan, layanan kesehatan, dan organisasi nirlaba. Selain itu, variabel-variabel yang dikaitkan dengan OCB pun semakin luas, seperti keterlibatan kerja, kepemimpinan etis, keseimbangan kehidupan kerja, hingga persepsi keadilan organisasi. Variasi ini mencerminkan betapa luasnya cakupan konsep OCB dan betapa pentingnya pemetaan literatur untuk memahami bagaimana kajian ini berkembang dari waktu ke waktu.

Namun, keberagaman fokus penelitian tersebut justru menghadirkan tantangan baru: sulitnya memperoleh gambaran utuh mengenai lanskap penelitian OCB secara global. Tanpa pemetaan sistematis, sulit bagi peneliti untuk mengetahui arah dominan perkembangan topik ini, jurnal-jurnal yang paling aktif menerbitkan artikel terkait, atau kolaborasi antar penulis dan negara dalam publikasi ilmiah. Dalam kondisi seperti ini, studi-studi terdahulu berisiko mengalami tumpang tindih atau pengulangan ide tanpa kontribusi signifikan terhadap pengembangan teori. Oleh karena itu, pemetaan literatur menjadi kebutuhan mendesak untuk mengorganisasi pengetahuan yang tersebar, mengidentifikasi tren, dan menemukan celah yang belum banyak diteliti. Dengan pemetaan yang tepat, komunitas akademik dapat menyusun agenda riset yang lebih strategis dan berdampak jangka panjang.

Pendekatan bibliometrik memberikan solusi metodologis untuk menjawab tantangan tersebut (Donthu et al., 2021). Melalui teknik ini, peneliti dapat menganalisis metadata dari ribuan publikasi ilmiah untuk menelusuri tren penelitian, hubungan antar istilah, kolaborasi

antar penulis, serta perkembangan topik dari waktu ke waktu. Dalam konteks OCB, analisis bibliometrik mampu menunjukkan bagaimana konsep ini dipahami dan dikembangkan oleh komunitas ilmiah global. Selain itu, metode ini membantu mengungkap pergeseran fokus riset, misalnya dari OCB individu ke OCB tim, dari konteks lokal ke global, atau dari kajian deskriptif ke kajian prediktif. Pemetaan ini juga penting bagi praktisi HR dan manajer organisasi yang ingin mengintegrasikan hasil riset ke dalam kebijakan dan strategi sumber daya manusia yang berbasis bukti. Sayangnya, hingga kini, belum banyak studi yang menggunakan pendekatan bibliometrik secara mendalam untuk menganalisis perkembangan literatur tentang OCB, sehingga celah ini layak untuk diisi.

Meskipun Organizational Citizenship Behavior telah menjadi fokus banyak penelitian selama bertahun-tahun, penyebaran topik yang luas dan beragam, baik dari segi konteks maupun pendekatan, membuat pemahaman menyeluruh atas arah dan dinamika kajian ini menjadi sulit dicapai. Ketiadaan studi yang secara sistematis memetakan tren penelitian OCB menyebabkan potensi duplikasi riset, bias dalam pengembangan teori, serta ketidakterpaduan antara hasil penelitian dan praktik manajerial. Hal ini menciptakan kebutuhan yang mendesak untuk menyusun suatu peta literatur yang mampu mengorganisasi pengetahuan yang sudah ada serta mengarahkan riset masa depan secara lebih terarah dan strategis. Penelitian ini bertujuan untuk melakukan pemetaan literatur tentang Organizational Citizenship Behavior dengan menggunakan pendekatan bibliometrik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan bibliometrik untuk memetakan tren dan perkembangan literatur tentang Organizational Citizenship Behavior (OCB). Pendekatan ini dipilih karena mampu mengungkap pola penyebaran pengetahuan ilmiah secara sistematis melalui analisis kuantitatif terhadap metadata publikasi, seperti jumlah artikel, pengarang, afiliasi institusi, negara asal, kata kunci, serta jurnal tempat artikel diterbitkan. Dengan menggunakan bibliometrik, peneliti dapat melihat secara objektif dinamika dan struktur intelektual suatu bidang kajian dalam rentang waktu tertentu. Penelitian ini tidak bertujuan menilai isi teoretis tiap artikel secara mendalam, melainkan mengidentifikasi struktur makro pengetahuan dan hubungan antareleman dalam ekosistem riset OCB.

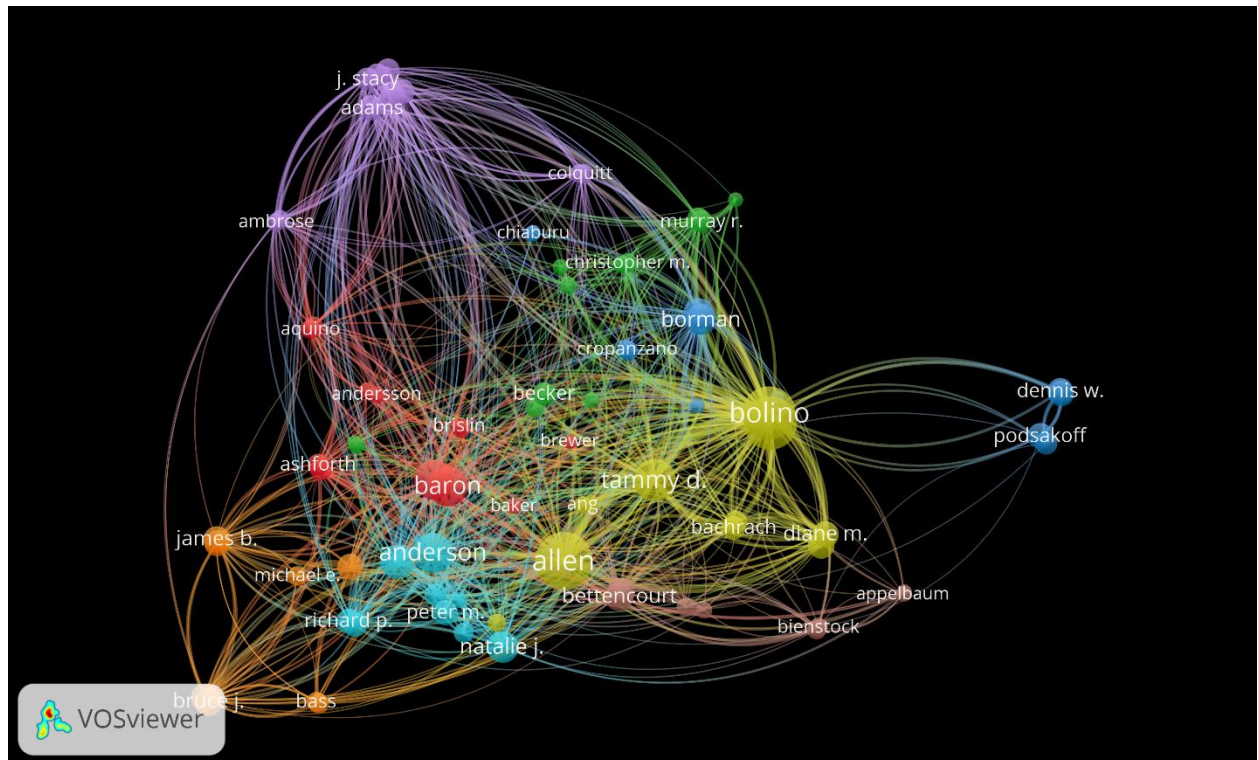
Data yang dianalisis diperoleh dari database Scopus, yang dipilih karena merupakan salah satu basis data ilmiah terbesar dan paling komprehensif di dunia. Pencarian dilakukan dengan menggunakan kata kunci “Organizational Citizenship Behavior” pada bagian judul, abstrak, dan kata kunci (title-abstract-keywords), dengan filter dokumen berupa artikel jurnal (article) dan proceeding paper dalam bidang sosial, bisnis, dan manajemen. Rentang waktu publikasi yang dianalisis mencakup tahun 2000 hingga 2024 untuk memastikan cakupan temporal yang memadai serta menangkap dinamika terbaru dari tren penelitian OCB. Setelah proses penyaringan, data yang telah diekspor dalam format RIS atau CSV kemudian dibersihkan dari duplikasi dan metadata yang tidak relevan untuk memastikan validitas analisis.

Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak VOSviewer, yang dirancang khusus untuk memvisualisasikan hubungan antar elemen dalam bibliometrik seperti co-authorship (kolaborasi antar penulis), co-occurrence (hubungan antar kata kunci), dan citation (kutipan). Visualisasi dilakukan untuk melihat kluster tema dominan yang berkembang dalam kajian OCB, jaringan kolaborasi antar negara dan institusi, serta tren

temporal kemunculan kata kunci. Hasil pemetaan ini kemudian ditafsirkan secara deskriptif untuk memahami arah dan struktur pengetahuan tentang OCB secara lebih utuh.

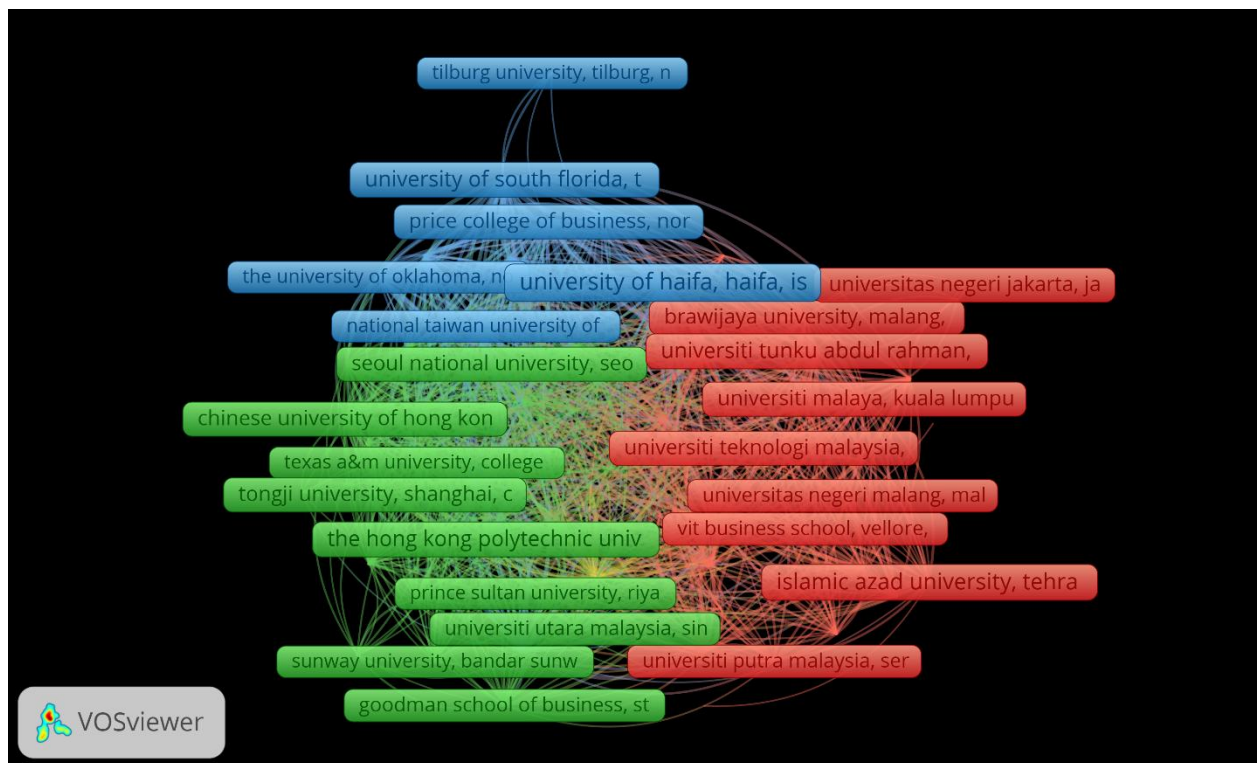
HASIL PENELITIAN

1. Analisis Co-Authorship



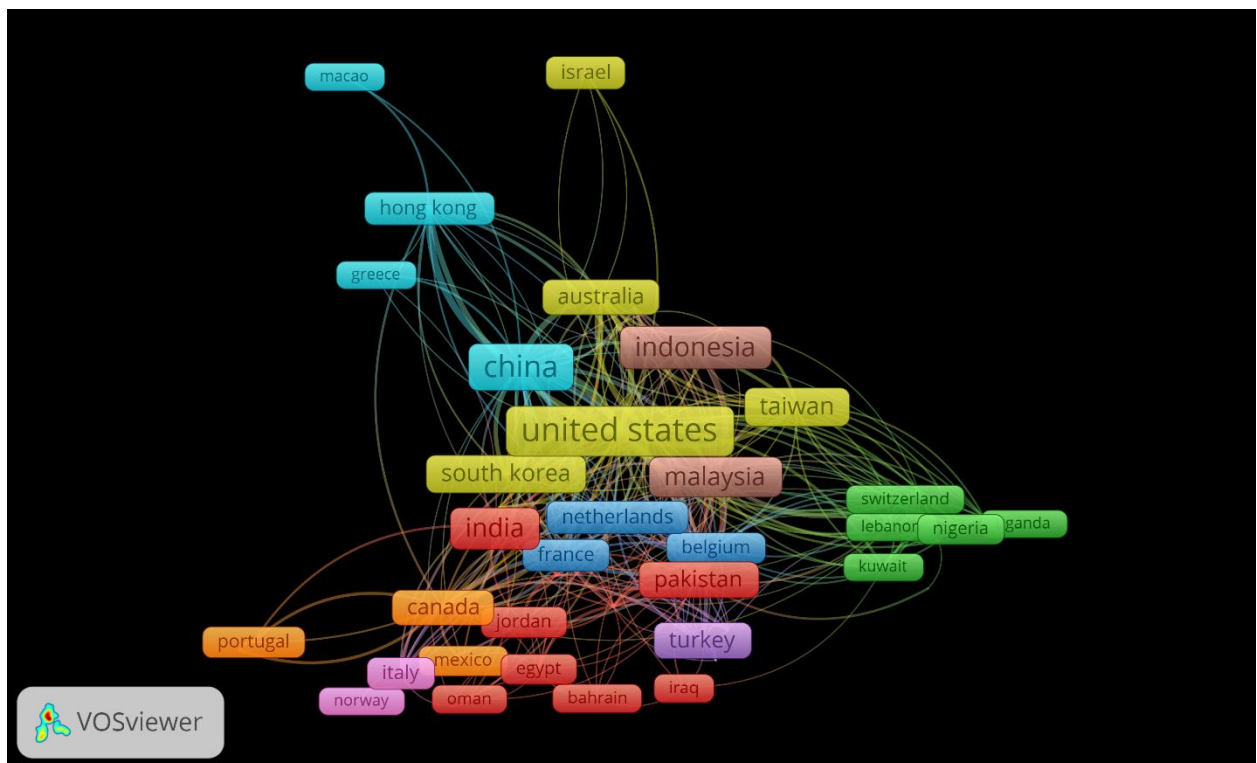
Gambar 1. Visualisasi Penulis
Sumber: Data Diolah

Pada Gambar 1 di atas, titik-titik dalam grafik mewakili individu peneliti, sedangkan garis-garis penghubung menunjukkan adanya kerja sama dalam publikasi ilmiah. Penulis seperti Bolino, Podsakoff, Anderson, dan Tammy D. Allen muncul sebagai aktor kunci dengan node yang besar dan posisi sentral, menandakan tingginya produktivitas dan intensitas kolaborasi mereka dalam literatur OCB. Keberadaan berbagai klaster warna menunjukkan bahwa penelitian OCB berkembang dalam beberapa kelompok tematik yang saling terkait, tetapi tetap memiliki fokus spesifik masing-masing. Misalnya, klaster kuning yang dipimpin Bolino dan Allen terhubung dengan banyak penulis lain, sementara klaster biru muda yang dihuni oleh Podsakoff dan Dennis W. tampak lebih eksklusif namun tetap terhubung melalui beberapa jalur kolaboratif. Selain itu, penulis seperti Baron, Aquino, dan Ambrose berfungsi sebagai penghubung antar kelompok, menunjukkan peran strategis mereka dalam menyebarkan gagasan lintas klaster.



Gambar 2. Visualisasi Institusi
Sumber: Data Diolah

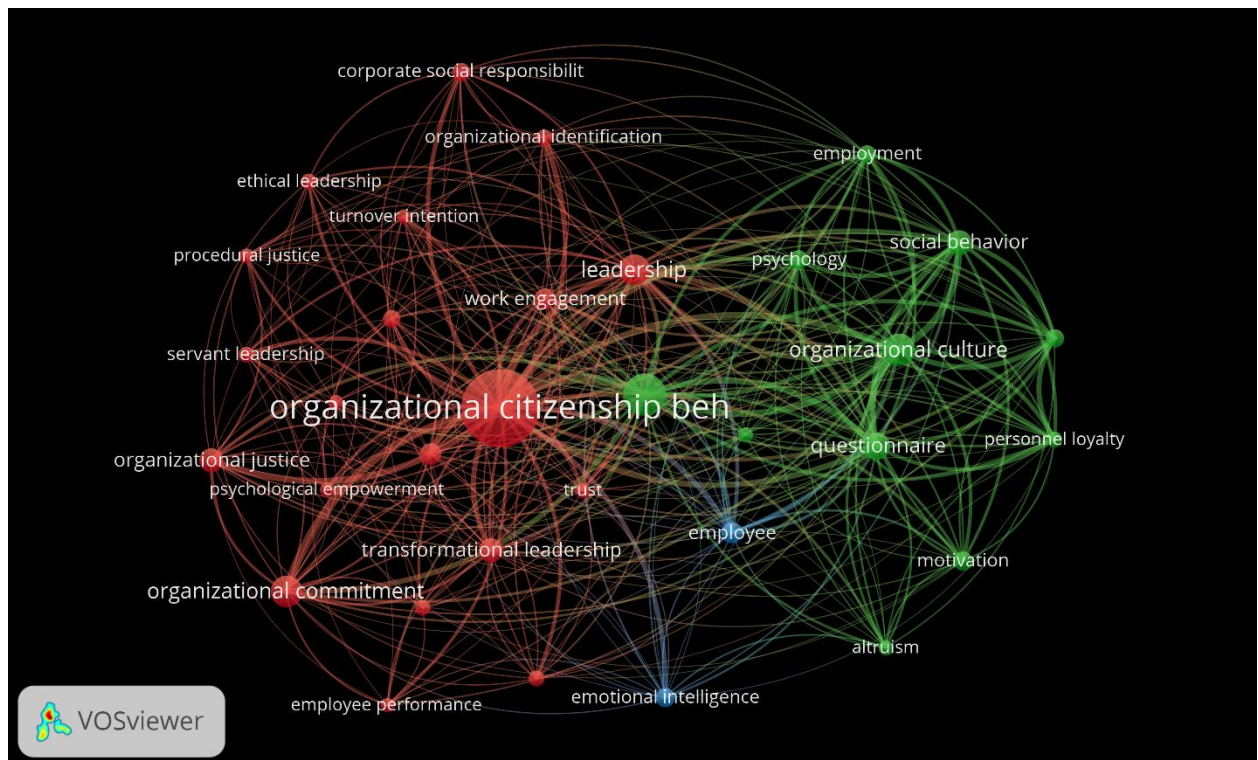
Gambar 2 menunjukkan pola kolaborasi akademik antar universitas di berbagai negara. Terdapat tiga klaster utama yang dibedakan berdasarkan warna: biru, hijau, dan merah. Klaster biru didominasi oleh institusi dari Amerika Serikat dan Eropa seperti University of South Florida, University of Oklahoma, dan Tilburg University, yang tampak terhubung erat satu sama lain dalam publikasi ilmiah. Klaster hijau mencakup institusi dari Asia Timur seperti Chinese University of Hong Kong, Seoul National University, dan The Hong Kong Polytechnic University, menandakan pusat aktivitas riset OCB di kawasan tersebut. Sementara itu, klaster merah merepresentasikan institusi dari Asia Tenggara dan Timur Tengah seperti Universiti Malaya, Universitas Negeri Jakarta, dan Islamic Azad University, menunjukkan kontribusi yang signifikan dari kawasan ini dalam pengembangan literatur OCB.



Gambar 3. Visualisasi Negara
Sumber: Data Diolah

Pada Gambar 3, terlihat bahwa Amerika Serikat (United States) menjadi pusat utama kolaborasi ilmiah global, dengan keterhubungan yang kuat dengan berbagai negara di Asia, Eropa, dan Timur Tengah. Negara-negara seperti China, Malaysia, Indonesia, India, dan Taiwan juga tampak memiliki posisi strategis, menandakan kontribusi signifikan dari Asia dalam pengembangan literatur OCB. Jejaring ini terbagi ke dalam beberapa kluster warna yang merepresentasikan regionalisasi kolaborasi, seperti kluster biru (Asia Timur), kuning (Amerika dan Asia Tenggara), merah (Asia Selatan dan Timur Tengah), serta hijau (Afrika dan negara-negara Teluk). Keterlibatan negara-negara seperti Nigeria, Switzerland, Greece, dan Belgium menunjukkan perluasan partisipasi dari berbagai wilayah yang sebelumnya kurang dominan.

2. Analisis Co-Occurrence Kata Kunci

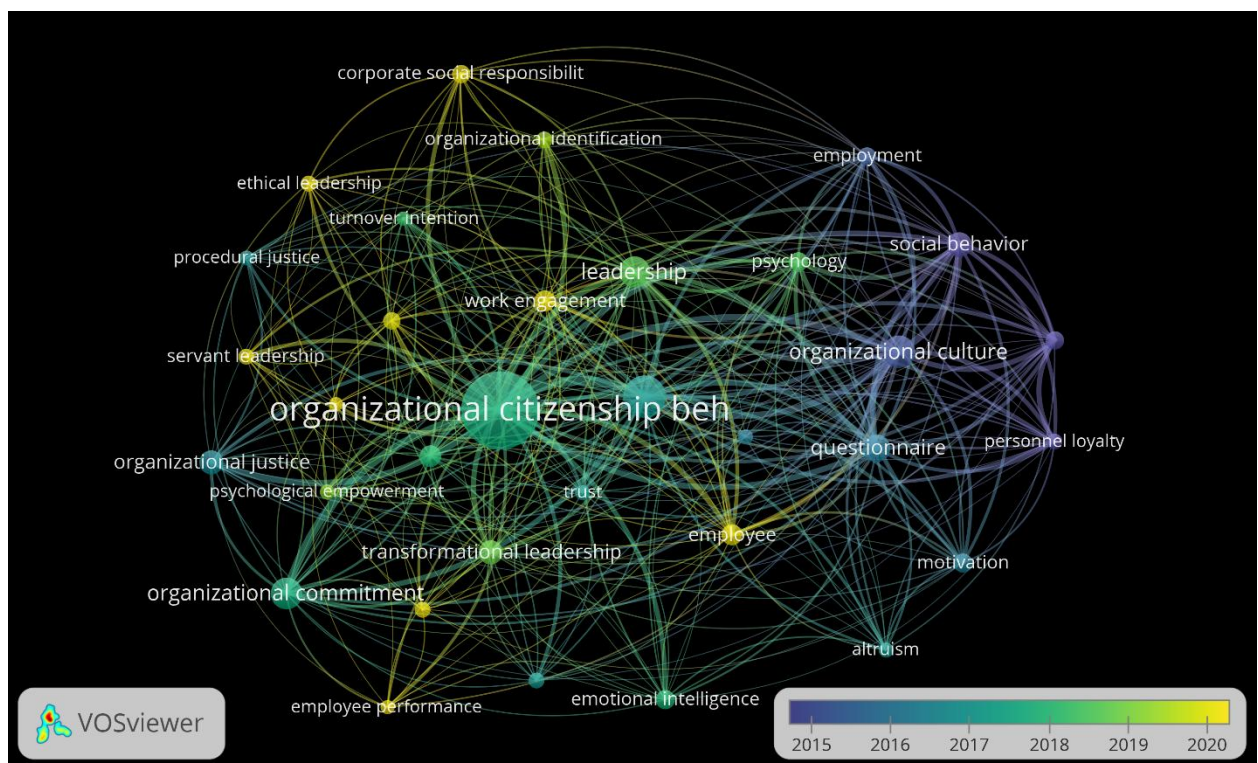


Gambar 4. Visualisasi Jaringan
Sumber: Data Diolah

Gambar 4 menunjukkan keterkaitan konseptual antar topik yang sering muncul secara bersamaan dalam literatur. Kata kunci *organizational citizenship behavior* muncul sebagai pusat jaringan dengan ukuran node terbesar, menandakan bahwa istilah ini adalah inti diskusi dan paling sering digunakan dalam penelitian. Jaringan ini terbagi dalam beberapa kluster yang diberi warna berbeda—setiap warna menggambarkan tema penelitian yang saling berhubungan erat berdasarkan frekuensi kemunculan bersamaan dalam artikel yang sama. Kluster merah di sisi kiri menunjukkan hubungan kuat antara OCB dan berbagai konsep dalam domain kepemimpinan dan keadilan organisasi. Istilah seperti *transformational leadership*, *servant leadership*, *ethical leadership*, *organizational commitment*, dan *organizational justice* menunjukkan bahwa banyak penelitian mencoba menjelaskan bagaimana gaya kepemimpinan dan persepsi terhadap keadilan memengaruhi munculnya perilaku OCB pada karyawan. Konsep seperti *procedural justice*, *psychological empowerment*, dan *employee performance* juga muncul, menandakan bahwa pendekatan psikologis sangat dominan dalam menjelaskan determinan OCB. Kluster ini memperlihatkan bahwa aspek interpersonal dan struktur organisasi berperan penting dalam mendorong perilaku ekstra peran.

Sementara itu, kluster hijau di sisi kanan menggambarkan hubungan OCB dengan aspek budaya organisasi dan perilaku sosial. Istilah seperti *organizational culture*, *social behavior*, *psychology*, *personnel loyalty*, *altruism*, dan *motivation* mengindikasikan bahwa OCB juga dikaji sebagai bagian dari dinamika sosial yang lebih luas dalam lingkungan kerja. Pendekatan ini melihat OCB tidak semata-mata sebagai respons terhadap kepemimpinan atau sistem, tetapi sebagai refleksi dari nilai-nilai budaya dan norma sosial yang hidup dalam

organisasi. Penelitian dalam klaster ini cenderung menggunakan pendekatan psikososial dan berfokus pada interaksi nilai-nilai individu dengan budaya kolektif organisasi. Di sisi bawah, klaster biru menunjukkan hubungan OCB dengan aspek emosional dan individual, seperti emotional intelligence, trust, dan employee. Meskipun ukurannya lebih kecil, klaster ini mengangkat pentingnya faktor kepribadian, hubungan antar individu, serta emosi dalam mendorong perilaku sukarela karyawan. Penelitian dalam klaster ini cenderung menyoroti bagaimana karakteristik personal seperti kecerdasan emosional dan rasa saling percaya berkontribusi terhadap kemunculan OCB. Hal ini menegaskan bahwa OCB bukan hanya fenomena organisasi, tetapi juga sangat terkait dengan dinamika individu dan interpersonal.



Gambar 5. Visualisasi Overlay
Sumber: Data Diolah

Gambar kelima ini dipadukan dengan gradasi warna yang menunjukkan tren temporal, mulai dari biru tua (lebih awal, sekitar tahun 2015) hingga kuning terang (lebih baru, sekitar tahun 2020). Node “organizational citizenship behavior” berada di pusat jaringan, menunjukkan posisinya sebagai istilah utama dalam literatur, dengan koneksi yang luas ke berbagai konsep pendukung seperti leadership, organizational commitment, dan organizational culture. Warna node yang dominan hijau–biru mengindikasikan bahwa sebagian besar istilah ini telah lama menjadi bagian dari diskusi akademik tentang OCB. Dalam beberapa tahun terakhir, terlihat pergeseran fokus ke tema-tema yang lebih kontemporer, yang ditandai dengan warna kuning terang seperti work engagement, servant leadership, psychological empowerment, corporate social responsibility, dan employee. Ini menandakan bahwa para peneliti mulai mengeksplorasi hubungan antara OCB dan faktor-faktor psikologis serta kepemimpinan yang lebih kontekstual, termasuk aspek sosial dan etis dari perilaku kerja. Hal ini juga menunjukkan peningkatan minat terhadap pendekatan yang lebih

humanistik dan berbasis nilai dalam memahami motivasi di balik perilaku ekstra peran. Sementara itu, konsep-konsep seperti organizational culture, social behavior, motivation, dan questionnaire yang berada di sisi kanan visualisasi dengan warna biru keunguan mencerminkan istilah yang dominan dalam penelitian OCB pada awal dekade terakhir. Secara umum, visualisasi ini menggambarkan bagaimana bidang penelitian OCB mengalami transformasi dalam fokus dan pendekatan, dari yang awalnya menekankan aspek struktural dan metodologis, menuju isu-isu yang lebih terkini seperti etika kepemimpinan, keterlibatan karyawan, dan tanggung jawab sosial.



Gambar 6. Visualisasi Densitas
Sumber: Data Diolah

Warna-warna dalam Gambar 6 di atas menunjukkan tingkat kepadatan atau frekuensi kemunculan kata kunci tertentu dalam literatur yang dianalisis. Semakin terang (kuning) warna suatu area, semakin sering kata kunci di wilayah tersebut muncul dalam publikasi, menandakan bahwa topik tersebut sangat sentral dalam diskusi ilmiah. Dalam hal ini, istilah organizational citizenship behavior berada di pusat dengan warna kuning cerah, menandakan frekuensi yang sangat tinggi dan menjadi titik fokus utama penelitian. Di sekitarnya terdapat kata kunci seperti organizational commitment, transformational leadership, trust, dan work engagement yang berwarna hijau, menunjukkan tingginya relevansi dan keterkaitannya dengan topik OCB. Sementara itu, kata kunci lain yang berada di pinggiran visualisasi seperti altruism, emotional intelligence, employment, dan corporate social responsibility memiliki intensitas warna yang lebih redup, mengindikasikan bahwa topik-topik ini memiliki frekuensi kemunculan yang lebih rendah, namun tetap relevan sebagai bagian dari diskusi akademik OCB. Pemetaan ini memberikan wawasan penting bagi peneliti untuk memahami tidak hanya

tema dominan dalam literatur OCB, tetapi juga mengidentifikasi area yang masih berpotensi untuk dikembangkan lebih lanjut.

3. Analisis Kutipan

Tabel 1
Literatur paling Banyak Dikutip

Kutipan	Penulis	Judul	Jurnal
3563	(P. M. Podsakoff et al., 1990)	Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors	Leadership Quaterly
3469	(P. M. Podsakoff et al., 2000)	Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research	Journal of Management
2289	(Organ et al., 2005)	Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents	Journal of Applied Psychology
2146	(Moorman, 1991)	Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship?	Journal of Applied Psychology
1962	(Organ & Ryan, 1995)	A META-ANALYTIC REVIEW OF ATTITUDINAL AND DISPOSITIONAL PREDICTORS OF ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR	Personnel Psychology
1803	(Organ, 2014)	Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time	Human Performance
1727	(Organ et al., 2005)	Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences	Organizational Citizenship Behavior Its Nature Antecedents and Consequences

1662	(N. P. Podsakoff et al., 2009)	Individual- and Organizational-Level Consequences of Organizational Citizenship Behaviors: A Meta-Analysis	Journal of Applied Psychology
1528	(Lee & Allen, 2002)vv	Organizational citizenship behavior and workplace deviance: the role of affect and cognitions.	Journal of Applied Psychology
1300	(LePine et al., 2002)	The nature and dimensionality of organizational citizenship behavior: a critical review and meta-analysis.	Journal of Applied Psychology

Sumber: Basis Data Scopus

4. Implikasi Praktis

Hasil studi ini memiliki implikasi praktis yang signifikan, khususnya bagi para praktisi manajemen sumber daya manusia (SDM), pimpinan organisasi, dan perancang kebijakan organisasi. Dengan memahami tren dan arah perkembangan penelitian Organizational Citizenship Behavior (OCB), para manajer dapat mengidentifikasi faktor-faktor kunci yang berkontribusi terhadap munculnya perilaku kerja sukarela yang positif di kalangan karyawan, seperti komitmen organisasi, keadilan prosedural, kepemimpinan transformatif, dan budaya organisasi. Studi ini juga dapat membantu organisasi dalam merancang intervensi berbasis bukti untuk meningkatkan keterlibatan karyawan dan mendorong perilaku OCB yang konstruktif, misalnya melalui program pelatihan kepemimpinan etis, peningkatan kepercayaan organisasi, atau penyusunan sistem evaluasi berbasis nilai. Selain itu, temuan ini dapat digunakan oleh institusi pendidikan dan lembaga pelatihan untuk menyelaraskan kurikulum dan materi pelatihan yang sesuai dengan fokus riset dan praktik kontemporer mengenai perilaku kerja prososial dalam organisasi.

5. Kontribusi Teoritis

Secara teoritis, studi ini memberikan kontribusi penting terhadap pemetaan struktur keilmuan dalam bidang OCB. Dengan pendekatan bibliometrik, studi ini tidak hanya mengidentifikasi konsep-konsep utama yang telah mendominasi perdebatan akademik, tetapi juga menunjukkan keterkaitan tematik antar topik seperti leadership, psychological empowerment, organizational commitment, dan corporate social responsibility. Temuan ini memperkuat posisi OCB sebagai konsep multidimensional yang melibatkan perspektif manajerial, psikologis, dan kultural sekaligus. Selain itu, hasil analisis temporal dan visualisasi jaringan mengungkapkan pergeseran fokus penelitian dari pendekatan struktural menuju pendekatan berbasis nilai, emosi, dan interaksi sosial. Kontribusi ini memperluas cakupan kerangka konseptual OCB, memberikan landasan bagi integrasi teori-teori baru, serta membantu peneliti dalam merumuskan hipotesis dan model penelitian yang lebih relevan dengan konteks organisasi modern.

6. Limitasi Studi

Meskipun studi ini memberikan pemetaan yang komprehensif, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu dicatat. Pertama, data yang dianalisis hanya berasal dari satu basis data ilmiah, yaitu Scopus, sehingga berpotensi mengabaikan publikasi-publikasi relevan dari database lain seperti Web of Science, Google Scholar, atau publikasi lokal non-indeks. Kedua, pendekatan bibliometrik lebih menekankan pada kuantifikasi hubungan antar elemen literatur (penulis, kata kunci, institusi) dan belum menyentuh kedalaman isi teoretis atau metodologis setiap artikel secara langsung. Ketiga, hasil visualisasi dapat dipengaruhi oleh batasan teknis dalam pemrosesan kata kunci, seperti sinonim, variasi terminologi, atau kesalahan entri. Oleh karena itu, meskipun studi ini menawarkan peta makro yang bermanfaat, diperlukan penelitian lanjutan dengan pendekatan kualitatif atau sistematis untuk menggali lebih dalam narasi teoritis, asumsi metodologis, dan konteks aplikasi yang mendasari literatur OCB.

KESIMPULAN

Studi ini menyajikan pemetaan komprehensif terhadap tren dan dinamika penelitian Organizational Citizenship Behavior (OCB) melalui pendekatan bibliometrik, yang mengungkap bahwa OCB merupakan tema multidimensional dengan keterkaitan kuat terhadap konsep-konsep seperti kepemimpinan, komitmen organisasi, keadilan, budaya kerja, dan perilaku sosial. Hasil visualisasi menunjukkan bahwa Amerika Serikat, China, Malaysia, dan Indonesia mendominasi kontribusi penelitian, sementara penulis-penulis seperti Bolino dan Podsakoff menjadi pusat kolaborasi ilmiah global. Perkembangan topik dalam literatur ini juga menunjukkan pergeseran fokus dari pendekatan struktural menuju pendekatan yang lebih kontekstual, humanistik, dan berbasis nilai, seperti keterlibatan kerja, kepemimpinan etis, dan tanggung jawab sosial. Studi ini tidak hanya memberikan kontribusi teoritis dalam memperkaya pemahaman atas struktur pengetahuan OCB, tetapi juga menawarkan panduan praktis bagi para pemimpin organisasi dan pengelola SDM untuk merancang strategi yang mendorong perilaku kerja sukarela karyawan secara berkelanjutan. Meski demikian, keterbatasan dalam cakupan data dan kedalaman isi literatur menunjukkan bahwa masih dibutuhkan eksplorasi lanjutan untuk memperdalam dan memperluas kajian OCB dalam konteks organisasi yang terus berkembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Donthu, N., Kumar, S., Pandey, N., Pandey, N., & Mishra, A. (2021). Mapping the electronic word-of-mouth (eWOM) research: A systematic review and bibliometric analysis. *Journal of Business Research*, 135, 758–773.
- Graham, J. W. (1991). An essay on organizational citizenship behavior. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 4(4), 249–270.
- Lee, K., & Allen, N. J. (2002). Organizational citizenship behavior and workplace deviance: the role of affect and cognitions. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 131.
- LePine, J. A., Erez, A., & Johnson, D. E. (2002). The nature and dimensionality of organizational citizenship behavior: a critical review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*,

87(1), 52.

- Moorman, R. H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship? *Journal of Applied Psychology*, 76(6), 845.
- Organ, D. W. (2014). Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. In *Organizational citizenship behavior and contextual performance* (pp. 85–97). Psychology Press.
- Organ, D. W. (2018). Organizational citizenship behavior: Recent trends and developments. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5(1), 295–306.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2005). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. Sage publications.
- Organ, D. W., & Ryan, K. (1995). A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. *Personnel Psychology*, 48(4), 775–802.
- Patel, T. G. (2017). *Benefits of mindfulness in the workplace: The effects of mindful practices on counterproductive workplace behaviors and organizational citizenship behaviors*. Auburn University.
- Podsakoff, N. P., Whiting, S. W., Podsakoff, P. M., & Blume, B. D. (2009). Individual-and organizational-level consequences of organizational citizenship behaviors: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 122.
- Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2014). Impact of organizational citizenship behavior on organizational performance: A review and suggestions for future research. *Organizational Citizenship Behavior and Contextual Performance*, 133–151.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., & Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *The Leadership Quarterly*, 1(2), 107–142.
- 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. *Journal of Management*, 26(3), 513–563.
- Smith, C., Organ, D. W., & Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68(4), 653.
- Tepper, B. J. (2003). ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR AND. *Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance*, 181.

