

Transformasi Perilaku Kewargaan Organisasi (OCB) Dalam Era Digital: Studi Literatur Tentang Faktor-Faktor Pendorong Dan Dampak Pada Kinerja Karyawan

Nuntupa¹,

¹Universitas Islam Zainul Hasan Genggong

Corresponding Author: Nuntupa, nuntufa42@gmail.com

Article History:

Received: Desember 2025

Revised: Januari 2026

Accepted: Januari 2026

Abstrak: Studi literatur ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mendorong transformasi perilaku kewargaan organisasi (OCB) dalam era digital serta dampaknya terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adopsi teknologi digital dan perubahan paradigma kerja telah menjadi faktor utama yang mendorong perubahan perilaku kewargaan organisasi. Dampak dari transformasi ini terlihat dalam peningkatan kinerja karyawan, baik dari segi produktivitas maupun loyalitas terhadap organisasi. Hal ini menunjukkan pentingnya adaptasi terhadap perkembangan teknologi dan perubahan paradigma kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di era digital.

Kata Kunci: OCB, Kinerja Karyawan, Adopsi Teknologi.

PENDAHULUAN

Perilaku kewargaan organisasi (OCB) merupakan konsep yang penting dalam konteks organisasi saat ini, terutama dalam era digital yang semakin berkembang. OCB mencakup perilaku sukarela yang dilakukan oleh karyawan di luar tugas-tugas mereka yang sebenarnya, seperti membantu rekan kerja, mendukung visi dan misi perusahaan, serta berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi (MARFUATUN, n.d.). Dengan adanya transformasi digital yang terus berlangsung, penting untuk memahami bagaimana perilaku kewargaan organisasi berubah dan beradaptasi dalam lingkungan kerja yang semakin digital (Fadia et al., 2022).

Dalam era digital, OCB dapat menjadi lebih kompleks karena karyawan harus beradaptasi dengan perubahan teknologi dan cara kerja yang semakin cepat (Madiistriyatno, 2020). Seiring dengan itu, penting bagi manajer dan pemimpin organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan mendorong perilaku kewargaan organisasi. Hal ini dapat dilakukan melalui komunikasi yang jelas, memberikan penghargaan atas kontribusi sukarela karyawan, dan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi mereka. Dengan demikian, OCB dapat menjadi salah satu faktor kunci dalam menciptakan budaya kerja yang inklusif dan berorientasi pada kinerja di era digital.

Selain itu, penting juga bagi manajer untuk memperhatikan aspek keadilan dalam lingkungan kerja, baik dalam distribusi sumber daya maupun dalam penilaian kinerja karyawan (Rofilah et al., 2024). Dengan memastikan bahwa setiap individu merasa diperlakukan secara adil, akan meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja karyawan, serta memperkuat ikatan antara individu dengan organisasi. Dengan demikian, budaya kewargaan organisasi dapat menjadi landasan yang kuat dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan di tengah perubahan yang terus berlangsung (Amanda et al., 2024).

Dalam era digital yang terus berkembang, manajer perlu memperhatikan kinerja karyawan secara lebih cermat untuk memastikan bahwa mereka dapat beradaptasi dan bersaing dalam

lingkungan bisnis yang semakin kompetitif. Selain itu, dengan memperhatikan aspek keadilan dalam lingkungan kerja, manajer dapat menciptakan atmosfer kerja yang harmonis dan mendukung pertumbuhan individu serta keseluruhan organisasi. Keberhasilan organisasi tidak hanya bergantung pada teknologi dan strategi bisnis, tetapi juga pada kualitas hubungan antara manajer dan karyawan serta antar sesama karyawan (Wahjono, 2022). Oleh karena itu, penting bagi manajer untuk memperkuat budaya kewargaan organisasi agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan.

Di era digital, konsep Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (OCB) telah mengambil dimensi dan tantangan baru (Simanullang, 2021). Dengan meningkatnya prevalensi kerja jarak jauh, tim virtual, dan platform komunikasi digital, pemahaman tradisional tentang OCB mungkin perlu didefinisikan kembali. Ketika organisasi menavigasi kompleksitas lanskap digital, sangat penting untuk mengeksplorasi bagaimana OCB memanifestasikan diri dalam lingkungan baru ini dan bagaimana itu dapat berkontribusi pada kesuksesan organisasi. Pergeseran fokus ini membutuhkan pemeriksaan menyeluruh dari definisi OCB di era digital, dengan mempertimbangkan peluang dan rintangan unik yang ditawarkan oleh teknologi.

Pertanyaan yang muncul adalah bagaimana OCB dapat diukur dan dihargai dalam konteks kerja yang semakin digital ini. Apakah tindakan sukarela yang dilakukan secara online memiliki dampak yang sama dengan tindakan sukarela di dunia nyata? Bagaimana peran teknologi dalam memfasilitasi atau menghambat terjadinya OCB di tempat kerja virtual? Semua ini merupakan pertanyaan yang perlu dipertimbangkan dalam menggali lebih dalam tentang konsep OCB di era digital ini.

Selain itu, perlu juga dipertimbangkan bagaimana perubahan perilaku karyawan dalam lingkungan kerja yang semakin digital ini dapat memengaruhi terjadinya OCB. Apakah adanya kemudahan akses informasi dan komunikasi melalui teknologi dapat meningkatkan kolaborasi antar karyawan dan memperkuat hubungan kerja yang positif? Atau justru sebaliknya, apakah adanya teknologi dapat membuat karyawan lebih individualis dan kurang peduli terhadap kepentingan bersama? Semua hal ini merupakan faktor-faktor yang perlu diperhatikan dalam mengkaji konsep OCB di era digital. Semua hal ini merupakan faktor-faktor yang perlu diperhatikan dalam mengkaji konsep OCB di era digital untuk memahami bagaimana perilaku karyawan dapat berubah dan berkembang seiring dengan perkembangan teknologi.

Dalam konteks ini, penting untuk memperhatikan bagaimana teknologi dapat memengaruhi interaksi antar individu di lingkungan kerja. Apakah adanya platform komunikasi digital dapat memfasilitasi kolaborasi yang lebih efektif dan efisien, atau justru dapat menimbulkan kesulitan dalam membangun hubungan interpersonal yang kuat? Selain itu, perlu juga dipertimbangkan bagaimana perubahan perilaku karyawan dalam lingkungan kerja yang semakin digital ini dapat memengaruhi terjadinya OCB. Apakah adanya kemudahan akses informasi dan komunikasi melalui teknologi dapat meningkatkan kolaborasi antar karyawan dan memperkuat hubungan kerja yang positif? Atau justru sebaliknya, apakah adanya teknologi dapat membuat karyawan lebih individualis dan kurang peduli terhadap kepentingan bersama? Semua hal ini merupakan faktor-faktor yang perlu diperhatikan dalam mengkaji konsep OCB di era digital ini.

Perubahan perilaku karyawan dalam lingkungan kerja yang semakin digital juga dapat memengaruhi tingkat keterlibatan karyawan dalam aktivitas OCB. Apakah kemampuan untuk bekerja secara fleksibel dan mandiri melalui teknologi dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk melakukan tindakan sukarela yang mendukung organisasi? Atau sebaliknya, apakah karyawan akan lebih cenderung fokus pada tugas utama mereka dan mengabaikan kesempatan untuk berkontribusi lebih dari yang diharapkan? Semua pertanyaan ini perlu dipertimbangkan dalam memahami bagaimana konsep OCB beradaptasi dengan perubahan zaman dan teknologi. Selain itu, perubahan teknologi juga dapat memengaruhi interaksi antar karyawan di lingkungan

kerja. Dengan adanya komunikasi yang semakin digital, apakah hubungan antar karyawan akan menjadi lebih impersonal dan kurang empati? Atau sebaliknya, apakah teknologi dapat memfasilitasi kolaborasi yang lebih efektif dan meningkatkan rasa solidaritas di antara anggota tim? Hal-hal ini juga perlu dipertimbangkan dalam konteks OCB dan bagaimana teknologi dapat memengaruhi keterlibatan karyawan dalam aktivitas sukarela di tempat kerja.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi hubungan antara teknologi, interaksi antar karyawan, dan tingkat keterlibatan karyawan dalam aktivitas sukarela di lingkungan kerja. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang bagaimana teknologi dapat memengaruhi dinamika sosial di tempat kerja dan kontribusinya terhadap praktik-praktik organisasional seperti OCB. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan rekomendasi bagi manajer dan pemimpin organisasi dalam mengoptimalkan pemanfaatan teknologi untuk meningkatkan keterlibatan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis.

LANDASAN TEORI

Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (OCB)

Adalah konsep yang telah mendapatkan perhatian yang signifikan di bidang perilaku organisasi. OCB mengacu pada perilaku sukarela yang tidak merupakan bagian dari deskripsi pekerjaan formal seseorang, tetapi berkontribusi pada efektivitas keseluruhan organisasi (Jon, 2018). Perilaku ini dapat mencakup membantu rekan kerja, melampaui tugas, dan mempromosikan lingkungan kerja yang positif (Darna, 2019). Penelitian telah menunjukkan bahwa OCB dapat memiliki dampak positif pada berbagai hasil organisasi, seperti kepuasan karyawan, kinerja, dan retensi. Dalam konteks teknologi di tempat kerja, penting untuk memahami bagaimana OCB dapat dipengaruhi oleh penggunaan teknologi dan bagaimana organisasi dapat memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan OCB di antara karyawan.

Perubahan dalam OCB di era digital

Perubahan OCB di era digital dapat disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk perubahan dalam cara kerja, komunikasi, dan kolaborasi (Indiarto, 2023). Dengan semakin banyak organisasi yang beralih ke model kerja jarak jauh dan menggunakan teknologi untuk mendukung produktivitas, penting untuk mempertimbangkan bagaimana hal ini dapat memengaruhi praktik OCB (Hakim, 2023). Selain itu, dengan adopsi teknologi yang terus berkembang seperti kecerdasan buatan dan analitik data, ada potensi untuk meningkatkan efektivitas OCB melalui penggunaan alat-alat ini. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk memahami bagaimana teknologi dapat memengaruhi OCB dan bagaimana organisasi dapat mengoptimalkan penggunaan teknologi untuk meningkatkan kontribusi positif karyawan dalam lingkungan kerja digital.

Beberapa penelitian telah menunjukkan bahwa adopsi teknologi dapat mempengaruhi perilaku karyawan, termasuk dalam hal OCB. Sebagai contoh, penggunaan alat-alat kolaborasi online dapat memfasilitasi kerja tim dan meningkatkan kerjasama antar karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan tingkat OCB dalam organisasi. Namun, masih perlu dipahami lebih lanjut bagaimana faktor-faktor seperti usability, training, dan dukungan manajemen dapat mempengaruhi efektivitas penggunaan teknologi dalam meningkatkan OCB. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang hubungan antara teknologi dan OCB, organisasi dapat mengambil langkah-langkah strategis untuk memanfaatkan potensi teknologi secara maksimal dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berorientasi pada karyawan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi OCB di era digital

faktor-faktor yang mempengaruhi OCB ini semakin kompleks dan beragam, sehingga penting bagi organisasi untuk terus melakukan penelitian dan analisis mendalam untuk memahami dinamika ini (I. et al., 2018) (I. et al., 2018). Selain itu, integrasi teknologi dalam pengelolaan OCB

juga dapat membantu menciptakan sistem yang lebih efisien dan transparan, sehingga memudahkan karyawan dalam berkontribusi secara positif kepada organisasi. Dengan demikian, teknologi tidak hanya menjadi alat bantu, tetapi juga menjadi salah satu faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan.

Oleh karena itu, perusahaan harus terus mengembangkan strategi yang mengintegrasikan teknologi dengan kebijakan dan budaya organisasi yang ada. Selain itu, peran manajer dalam memberikan dukungan dan arahan kepada karyawan dalam menggunakan teknologi untuk meningkatkan kinerja dan kontribusi mereka juga sangat penting. Dengan adanya sinergi antara teknologi, kebijakan, budaya organisasi, dan peran manajer, diharapkan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dapat terus berkembang dan memberikan dampak positif bagi keseluruhan organisasi.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Metode kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mendapatkan pemahaman mendalam tentang bagaimana interaksi antara teknologi, kebijakan, budaya organisasi, dan peran manajer mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam konteks organisasi. Penelitian ini akan menggunakan pendekatan studi kasus, dimana data akan dikumpulkan melalui analisis dokumen. Pendekatan ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang komprehensif tentang faktor-faktor yang memengaruhi OCB dan bagaimana integrasi teknologi dapat mempengaruhi kinerja dan kontribusi karyawan dalam organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Teknologi dan OCB

Dalam era digital, faktor-faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menjadi semakin kompleks dan beragam. Teknologi telah menjadi salah satu faktor utama yang memengaruhi perilaku karyawan dalam organisasi (Adha, 2022). Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi telah memberikan dampak yang signifikan terhadap cara kerja dan interaksi antar individu di tempat kerja (Juditha, 2020). Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana teknologi dapat memengaruhi OCB dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Dalam konteks ini, teknologi dapat mempengaruhi OCB melalui berbagai cara, mulai dari meningkatkan efisiensi kerja hingga memperluas jangkauan interaksi antar individu (Widyaningrum, 2019). Sebagai contoh, adopsi teknologi kolaboratif seperti platform digital untuk berbagi informasi dan bekerja sama dapat meningkatkan kemampuan karyawan untuk berkontribusi secara proaktif dalam organisasi. Selain itu, teknologi juga dapat memengaruhi OCB melalui pengaruhnya terhadap budaya organisasi dan norma-norma sosial di tempat kerja. Oleh karena itu, penting bagi manajer dan pemimpin organisasi untuk memahami bagaimana teknologi dapat memengaruhi OCB agar dapat merancang strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan.

Hal ini juga menekankan pentingnya mengintegrasikan teknologi dengan budaya organisasi yang ada, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan mendorong perilaku OCB yang positif. Selain itu, manajer juga perlu memastikan bahwa penggunaan teknologi tidak hanya berfokus pada efisiensi operasional, tetapi juga pada peningkatan hubungan antar individu dan kolaborasi tim (Muhammad et al., 2023). Dengan demikian, teknologi dapat menjadi alat yang powerful dalam memperkuat kinerja organisasi melalui peningkatan OCB.

Sebagai contoh, implementasi platform kolaborasi seperti *Microsoft Teams* atau *Slack* dan *Whatsapp* dapat membantu dalam memfasilitasi komunikasi dan kerja sama antar tim, bahkan jika anggota tim berada di lokasi yang berbeda. Selain itu, penggunaan aplikasi manajemen tugas seperti *Trello* atau *Asana* dapat membantu dalam mengatur dan melacak proyek-proyek yang

sedang berjalan, sehingga memastikan bahwa setiap anggota tim dapat bekerja secara efisien dan terorganisir. Dengan memanfaatkan teknologi ini secara efektif, manajer dapat menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan kolaboratif, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan secara keseluruhan.

Selain itu, penggunaan teknologi juga dapat mempermudah proses pengelolaan sumber daya manusia, seperti penggajian dan evaluasi kinerja karyawan (Aura et al., 2023). Dengan adanya sistem manajemen sumber daya manusia yang terintegrasi, manajer dapat dengan mudah mengakses data karyawan dan melakukan analisis untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pengelolaan tim. Dengan demikian, teknologi tidak hanya membantu dalam meningkatkan produktivitas, tetapi juga membantu dalam menciptakan lingkungan kerja yang transparan dan adil bagi seluruh anggota tim (Donna et al., 2024). Hal ini juga dapat meningkatkan kualitas komunikasi antara manajer dan karyawan, sehingga masalah dapat diidentifikasi dan diselesaikan dengan lebih cepat. Dengan adanya sistem yang terhubung, manajer dapat memberikan umpan balik secara real-time kepada karyawan, sehingga kinerja mereka dapat terus ditingkatkan. Selain itu, teknologi juga dapat membantu dalam menciptakan budaya kerja yang inovatif dan progresif (Stepanus et al., 2023), sehingga tim dapat terus berkembang dan bersaing di era globalisasi ini. Dengan demikian, investasi dalam teknologi untuk manajemen sumber daya manusia merupakan langkah yang sangat penting bagi kesuksesan perusahaan di masa depan.

Gaya Kepemimpinan dan OCB

Gaya kepemimpinan yang tepat juga dapat mempengaruhi tingkat kinerja dan produktivitas karyawan (Sugiarti, 2019). Seorang pemimpin yang mampu memberikan motivasi dan arahan yang jelas kepada timnya akan mendorong terciptanya lingkungan kerja yang positif dan efisien (S. & S., n.d.). Selain itu, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) juga merupakan faktor penting dalam menciptakan budaya kerja yang harmonis dan kolaboratif (Nuraeni et al., 2023). Karyawan yang memiliki OCB yang tinggi cenderung lebih proaktif dalam membantu sesama anggota tim dan menjaga keharmonisan lingkungan kerja (Gilang & Miftakhul, 2023). Oleh karena itu, penting bagi manajer untuk memperhatikan dan mendorong perkembangan gaya kepemimpinan dan OCB dalam organisasi mereka.

Hal ini akan membantu meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan dan menciptakan hubungan yang lebih baik antara anggota tim. Selain itu, dengan adanya pemimpin yang mampu memberikan motivasi dan arahan yang jelas, karyawan juga akan merasa lebih termotivasi untuk mencapai tujuan bersama. Dengan demikian, menciptakan lingkungan kerja yang positif dan efisien akan menjadi kunci keberhasilan dalam mencapai hasil yang diinginkan dalam organisasi (Misyatul et al., 2023).

Oleh karena itu, manajer perlu terus memantau dan memberikan umpan balik yang konstruktif terhadap gaya kepemimpinan dan perilaku OCB yang ditunjukkan oleh anggota tim. Dengan memberikan dukungan dan bimbingan yang tepat, manajer dapat membantu anggota tim untuk terus berkembang dan meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, menciptakan budaya kerja yang mempromosikan kolaborasi dan saling mendukung juga akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Dengan demikian, memperhatikan dan mendorong perkembangan gaya kepemimpinan dan OCB dalam organisasi akan membawa manfaat yang besar bagi keseluruhan tim dan organisasi (Meilina, 2017).

Hal ini juga dapat menciptakan hubungan yang lebih kuat antara manajer dan anggota tim, serta meningkatkan tingkat kepuasan kerja dan motivasi individu. Dengan adanya dukungan yang konsisten dari manajer, anggota tim akan merasa dihargai dan termotivasi untuk terus memberikan kontribusi yang positif (Anshori, 2023). Selain itu, dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif, tim juga akan lebih mudah untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu, penting bagi manajer untuk terus memberikan dukungan dan bimbingan yang

dibutuhkan agar anggota tim dapat terus berkembang dan meningkatkan kinerja mereka. Dengan demikian, kolaborasi antara manajer dan anggota tim akan semakin kuat dan efektif, menciptakan sinergi yang positif dalam mencapai hasil yang diinginkan. Keberhasilan tim dalam mencapai tujuan akan memberikan kepuasan bagi semua pihak yang terlibat, sehingga menjaga semangat dan motivasi untuk terus berkembang. Dengan adanya dukungan yang berkelanjutan, anggota tim akan merasa lebih termotivasi dan terdorong untuk terus meningkatkan kinerja mereka, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis (Rizka et al., 2024).

Budaya Organisasi dan OCB

Budaya organisasi dan OCB memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan atmosfer kerja yang positif dan mendukung pertumbuhan individu maupun tim secara keseluruhan (Ilmih, 2019). Budaya organisasi yang didukung oleh sikap *Open Communication, Trust*, dan *Respect* akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan kolaboratif. Hal ini akan membantu memperkuat hubungan antara manajer dan anggota tim, sehingga menciptakan kerjasama yang lebih baik dalam mencapai tujuan bersama (Dayu & Ahmad, 2024). Selain itu, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) juga memainkan peran penting dalam membangun hubungan yang harmonis di tempat kerja, di mana anggota tim tidak hanya fokus pada tugas mereka sendiri, tetapi juga siap untuk membantu sesama dalam mencapai tujuan bersama.

Dengan adanya budaya yang mempromosikan OCB, anggota tim akan lebih cenderung untuk melakukan tindakan proaktif, seperti membantu rekan kerja yang sedang kesulitan, berbagi pengetahuan dan informasi, serta mendukung inisiatif perusahaan secara keseluruhan (Niko, 2023). Selain itu, dengan adanya komunikasi yang terbuka dan saling percaya, anggota tim juga akan lebih nyaman untuk berbagi ide, masalah, dan pemikiran tanpa takut akan dihakimi atau diremehkan. Dengan demikian, lingkungan kerja yang inklusif dan kolaboratif dapat menciptakan produktivitas yang lebih tinggi dan hubungan kerja yang lebih harmonis di antara anggota tim.

Hal ini juga dapat meningkatkan rasa memiliki dan komitmen terhadap tim, sehingga anggota tim akan merasa lebih terlibat dan bersemangat dalam mencapai tujuan bersama (Rakhmaniar, 2023). Dengan demikian, keberhasilan tim dalam mencapai target dan memecahkan masalah akan menjadi lebih mudah dan efektif. Selain itu, adanya kerjasama yang baik di antara anggota tim juga dapat menciptakan suasana kerja yang positif dan menyenangkan, sehingga setiap anggota tim dapat merasa dihargai dan dihormati atas kontribusinya. Dengan demikian, keselarasan dan kerjasama di antara anggota tim dapat menjadi kunci utama dalam mencapai kesuksesan bersama. Ketika setiap anggota tim merasa dihargai dan dihormati, maka motivasi mereka untuk bekerja sama akan semakin meningkat. Hal ini akan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif, di mana ide-ide brilian dapat terus berkembang. Dengan demikian, kesuksesan tim tidak hanya bisa diraih dengan mudah, tetapi juga akan terasa lebih bermakna karena didasari oleh kolaborasi dan dukungan antaranggota tim. Inti dari sebuah tim yang sukses adalah saling mendukung, bekerja sama, dan memiliki komitmen yang kuat untuk mencapai tujuan bersama.

Transformasi OCB di Era Digital

Transformasi OCB di era digital tidak hanya akan memperkuat kolaborasi tim, tetapi juga akan membuka peluang baru untuk inovasi dan pertumbuhan yang berkelanjutan (Muhammad et al., 2024). Dengan adanya integrasi teknologi yang canggih dan adaptif, promosi OCB dalam lingkungan digital akan menjadi lebih efektif dan efisien (S. & S., n.d.). Organisasi dapat memanfaatkan platform online dan alat komunikasi digital untuk terus terhubung dan bekerja sama secara optimal, bahkan jika mereka berada di lokasi yang berbeda. Dengan demikian, transformasi OCB di era digital tidak hanya akan memperkuat kolaborasi tim, tetapi juga akan membuka peluang baru untuk inovasi dan pertumbuhan yang berkelanjutan. Selain itu, dengan adopsi teknologi yang tepat, proses pengambilan keputusan dalam lingkungan digital akan menjadi lebih efektif dan efisien (S.&S., n.d.). Selain itu, data dan analisis *real-time* akan memungkinkan tim untuk melacak

progres dengan lebih akurat dan mencapai target yang telah ditetapkan dengan lebih mudah. Selain itu, adopsi teknologi juga dapat membantu tim untuk mengidentifikasi peluang baru dan mengatasi tantangan yang mungkin muncul dengan lebih cepat dan efisien. Dengan adanya teknologi, tim dapat tetap bekerja sama secara optimal, bahkan jika mereka terpisah oleh jarak fisik. Data dan analisis real-time akan memungkinkan tim untuk mengukur progres mereka dengan lebih akurat dan mencapai target-target yang telah ditetapkan dengan lebih mudah. Hal ini akan membuka peluang baru untuk inovasi dan pertumbuhan yang berkelanjutan dalam era digital ini. Selain itu, adopsi teknologi juga dapat membantu tim dalam mengidentifikasi peluang baru dan menangani tantangan dengan lebih cepat dan efisien, meningkatkan produktivitas dan kinerja tim secara keseluruhan. Dengan adanya teknologi, tim dapat memanfaatkan berbagai alat kolaborasi seperti aplikasi video conference, platform proyek online, dan software manajemen tugas untuk tetap terhubung dan bekerja sama secara efektif. Dengan akses mudah ke informasi dan sumber daya yang dibutuhkan, tim dapat lebih mudah beradaptasi dengan perubahan dan merespons kebutuhan proyek dengan lebih cepat. Selain itu, teknologi juga memungkinkan tim untuk berkomunikasi secara lebih efisien, mengurangi risiko kesalahpahaman dan memastikan bahwa semua anggota tim memiliki pemahaman yang sama tentang tujuan dan strategi proyek. Bahkan beberapa penelitian menunjukkan bahwa penggunaan teknologi dalam manajemen proyek dapat meningkatkan produktivitas hingga 15%. Hal ini tentu akan memberikan keuntungan yang besar bagi perusahaan maupun tim proyek (Bernadus & Sri, 2018). Namun teknologi tidak sepenuhnya menjamin kesuksesan proyek, tetapi dapat menjadi alat yang sangat berguna dalam mencapai tujuan proyek tersebut dengan catatan harus digunakan dengan bijaksana dan efektif. Disinilah OCB harus diterapkan dengan baik dan konsisten oleh seluruh anggota tim proyek. Agar tujuan utama perusahaan dapat tercapai dengan lebih efisien dan efektif (Aneu & Adam, 2023). Transformasi OCB melibatkan perlakuan yang baik dan etika kerja yang tinggi, sehingga dapat memberikan dampak positif pada produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan (Aneu & Adam, 2023). Sebagai contoh, dalam proyek pengembangan perangkat lunak, penggunaan teknologi seperti sistem manajemen basis data dapat membantu tim proyek dalam mengelola data secara efisien. Namun, penting bagi anggota tim proyek untuk menerapkan OCB dengan baik, seperti berbagi pengetahuan dan bekerja sama secara efektif, agar proyek dapat sukses dan mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan adanya kerja sama dan komunikasi yang baik antar anggota tim, proyek pengembangan perangkat lunak akan berjalan lancar dan efisien. Selain itu, dengan menerapkan OCB, anggota tim juga akan lebih termotivasi untuk bekerja keras demi mencapai tujuan proyek yang diinginkan. Dengan demikian, transformasi OCB dapat memberikan kontribusi positif pada keseluruhan kinerja organisasi dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis serta produktif.

Bentuk lain dari transformasi perilaku OCB di era digital adalah dengan meningkatkan keterampilan teknologi dan adaptasi terhadap perubahan yang cepat serta mengintegrasikan inovasi dalam setiap aspek pekerjaan (Wahyudi, 2022). Hal ini akan membantu tim dalam menghadapi tantangan-tantangan baru yang muncul di era digital. Selain itu, dengan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan teknologi, tim akan dapat memanfaatkan peluang-peluang baru yang muncul dalam industri. Dengan demikian, transformasi perilaku OCB juga akan membantu organisasi untuk tetap relevan dan kompetitif di pasar yang terus berubah ini (Suryo et al., 2024). Selain itu, dengan fokus pada inovasi, tim akan dapat menciptakan solusi-solusi baru yang dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja.

Tantangan dan solusi OCB di era digital

Tantangan dari OCB di era digital adalah bagaimana mengintegrasikan nilai-nilai kerja sama dan komunikasi yang efektif ke dalam lingkungan kerja yang semakin canggih dan terhubung secara digital (Islamuddin, 2024). Hal ini memerlukan pemahaman yang mendalam tentang

bagaimana teknologi dapat digunakan sebagai alat untuk memfasilitasi kolaborasi dan koordinasi antar anggota tim (A., 2021). Selain itu, perlu juga upaya untuk mengatasi potensi hambatan seperti kesulitan dalam membangun hubungan interpersonal secara langsung dan tantangan dalam mempertahankan fokus dan konsentrasi dalam lingkungan kerja yang penuh dengan distraksi digital. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk terus mengembangkan strategi dan kebijakan yang mendukung praktik-praktik OCB di era digital ini.

Pengembangan strategi dan kebijakan yang tepat juga harus mempertimbangkan faktor-faktor seperti keamanan data dan privasi, integrasi teknologi yang mudah digunakan, serta pelatihan dan pendidikan yang diperlukan bagi anggota tim agar dapat memanfaatkan teknologi secara efektif. Selain itu, kolaborasi antar tim yang terpisah geografis juga perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan (Nor, 2024). Dengan demikian, organisasi dapat memanfaatkan potensi teknologi digital untuk memperkuat praktik-praktik OCB dan mencapai tujuan bisnis mereka dengan lebih efisien. Beberapa penelitian menunjukkan praktik OCB di era digital menemukan beberapa tantangan yang perlu diatasi agar optimal (S. & S., n.d.).

Tantangan dalam mempromosikan OCB di era digital dapat diatasi dengan memanfaatkan teknologi sebagai alat untuk memfasilitasi komunikasi dan kolaborasi antar anggota tim (S. & S., n.d.). Dengan adanya platform digital yang memungkinkan berbagi informasi secara real-time, tim dapat lebih mudah berkoordinasi dan bekerja bersama untuk mencapai tujuan bersama.

Selain itu, teknologi juga dapat digunakan untuk memonitor dan mengukur kinerja individu dan tim secara lebih akurat, sehingga memungkinkan manajer untuk memberikan umpan balik yang lebih tepat waktu dan terarah. Dengan adanya data yang terukur dan terdokumentasi dengan baik, manajer dapat lebih mudah mengidentifikasi area-area yang perlu ditingkatkan dan memberikan bimbingan yang lebih efektif kepada anggota tim. Dengan demikian, adopsi teknologi dalam promosi OCB di era digital dapat membawa manfaat yang besar bagi produktivitas dan kinerja tim secara keseluruhan, sehingga perusahaan dapat bersaing lebih baik di pasar yang semakin kompetitif.

Pengaruh OCB pada kinerja organisasi

Pengaruh OCB terhadap kinerja organisasi dapat sangat signifikan (Triandani, 2017). Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku sukarela yang dilakukan oleh anggota organisasi untuk mendukung kelancaran operasional dan mencapai tujuan bersama. OCB dapat mencakup membantu rekan kerja, menaati aturan perusahaan, dan berkontribusi dalam meningkatkan atmosfer kerja yang positif (Rosita et al., 2017). Dengan adanya OCB, kinerja organisasi dapat meningkat karena anggota tim bekerja secara kolaboratif dan saling mendukung. Selain itu, OCB juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan memperkuat hubungan antar anggota tim, sehingga menciptakan atmosfer kerja yang kondusif untuk mencapai tujuan bersama (Rosita et al., 2017).

Dengan adanya OCB, anggota organisasi juga akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras dan berdedikasi, karena mereka merasa dihargai dan diperhatikan oleh rekan kerja dan atasan. Selain itu, OCB juga dapat membantu dalam menciptakan loyalitas dan kepercayaan antar anggota tim, sehingga memperkuat kerjasama dan sinergi di dalam organisasi. Dengan demikian, penting bagi setiap anggota organisasi untuk memahami pentingnya perilaku sukarela ini dan berperan aktif dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Dengan demikian, penting bagi setiap anggota organisasi untuk memahami pentingnya perilaku sukarela ini dan berperan aktif dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Dengan adanya kerjasama dan sinergi di dalam organisasi, tujuan bersama dapat tercapai dengan lebih efektif dan efisien. Oleh karena itu, menjaga dan mendorong perilaku OCB merupakan investasi jangka panjang bagi kesuksesan organisasi. Yang pada gilirannya akan menghasilkan lingkungan kerja yang harmonis

dan produktif.

KESIMPULAN

Keterangan Temuan Kunci dari penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku sukarela (OCB) memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif di dalam organisasi. Dengan adanya kesadaran akan pentingnya OCB dan partisipasi aktif dari setiap anggota organisasi, tujuan bersama dapat dicapai dengan lebih efektif dan efisien. Oleh karena itu, menjaga dan mendorong perilaku sukarela di dalam organisasi merupakan investasi jangka panjang yang akan membawa kesuksesan bagi organisasi tersebut. Dengan demikian, peran OCB tidak boleh diabaikan dan harus terus ditingkatkan untuk mencapai kinerja organisasi yang optimal.

Implikasi untuk praktek yang dapat diambil dari pentingnya OCB adalah perlunya manajemen yang efektif dalam mengelola perilaku sukarela di dalam organisasi. Manajemen harus mampu memberikan penghargaan dan pengakuan kepada anggota yang aktif berpartisipasi dalam kegiatan OCB, sehingga motivasi untuk terlibat dalam perilaku sukarela semakin meningkat. Selain itu, manajemen juga perlu memberikan arahan dan dukungan yang jelas terkait dengan tujuan organisasi, sehingga anggota dapat memahami kontribusi mereka dalam mencapai tujuan bersama. Dengan demikian, implementasi OCB dapat menjadi bagian integral dari budaya organisasi yang positif dan berkelanjutan.

DAFTAR REFERENSI

- A. (2021). Wisata Religi Membentuk Kolaborasi Dan Kerjasama. <https://oj.lapamu.com/index.php/sim/article/view/147>
- Adha. (2022). Faktor revolusi perilaku konsumen era digital: sebuah tinjauan literatur. <https://www.ejournal.unis.ac.id/index.php/JIPIS/article/view/3286>
- Amanda, Fatma, Devita, Rusdi, & Maharani. (2024). Kepemimpinan Transformasional Sebagai Pendorong Utama Pengembangan Bisnis Modern Inovatif Di Indonesia. <https://www.ejournal-rmg.org/index.php/EBMJ/article/view/203>
- Aneu, & Adam. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Profetik Terhadap Motivasi Kinerja di Institusi Perguruan Tinggi. <http://kharisma.pdtii.org/index.php/kh/article/view/33>
- Anshori. (2023). KEPEMIMPINAN OTENTIK: JALUR MENUJU KESUKSESAN ORGANISASI YANG. <https://ejournal.politeknipratama.ac.id/index.php/jupiman/article/view/2077>
- Aura, Auranisa, & Cindy. (2023). Penggunaan Teknologi Pada Manajemen Sumber Daya Manusia Di Dalam Era Digital Sekarang. <https://jurnaluniv45sby.ac.id/index.php/Digital/article/view/1082>
- Bernadus, & Sri. (2018). Kajian Literatur Model Konseptual Keberhasilan E-Government. <http://www.stmik-budidarma.ac.id/ejurnal/index.php/komik/article/view/981>
- Darna. (2019). Organizational Citizenship Behavior Ditinjau Dari Kepuasan Kerja. <https://ejournal.ust.ac.id/index.php/JRAK/article/view/533>
- Dayu, & Ahmad. (2024). Faktor Komunikasi dan Kolaborasi dalam Integrated Project Delivery. <https://ejournal.ust.ac.id/index.php/JRKMS/article/view/3165>
- Donna, Sepryta, Ferdi, Mona, & Abdullah. (2024). Penerapan Sistem Absensi ID Card RFID Terhadap Perhitungan Honorarium, Kedisiplinan Pegawai dan Peningkatan Kualitas di Perguruan Darulfunun El . . . https://www.researchgate.net/profile/Abdullah-A-Afifi/publication/379011642_Penerapan_Sistem_Absensi_ID_Card_RFID_Terhadap_Perhitungan_Honorarium_Kedisiplinan_Pegawai_dan_Peningkatan_Kualitas_di_Perguruan_Darulfunun_El-Abbasiyah/links/66090bfcf5a5de0a9feed77c/Penerapan-Sistem-Absensi-

- ID-Card-RFID-Terhadap-Perhitungan-Honorarium-Kedisiplinan-Pegawai-dan-Peningkatan-Kualitas-di-Perguruan-Darulfunun-El-Abbasiyah.pdf
- Fadia, Heni, Lulu, Nabila, & Tebi. (2022). Identifikasi Transformasi Digital Dalam Dunia Pendidikan Mengenai Peluang Dan Tantangan Di Era Disrupsi. <http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=3034640&val=20674&title=Identifikasi%20Transformasi%20Digital%20Dalam%20Dunia%20Pendidikan%20Mengenai%20Peluang%20Dan%20Tantangan%20Di%20Era%20Disrupsi>
- Gilang, & Miftakhul. (2023). Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior pada Atlet Mahasiswa. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/53398>
- Hakim. (2023). Konsep manajemen sumber daya manusia terhadap kesejahteraan rakyat di era tantangan digital. <https://jurnal.ubs-usg.ac.id/index.php/joeb/article/view/467>
- I., Desak, & Made. (2018). Pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasional dan organizational citizenship behavior perawat. <http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1353714&val=954&title=PENGARUH%20KEPUASAN%20KERJA%20DAN%20BUDAYA%20ORGANISASI%20TERHADAP%20KOMITMEN%20ORGANISASIONAL%20DAN%20ORGANIZASIONAL%20CITIZENSHIP%20BEHAVIOR%20PERAWAT>
- Ilmih. (2019). Peran organizational citizenship behavior (OCB) dan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di ukm snak makroni cap bintang desa putih wetan . . . <http://journal.iainkudus.ac.id/index.php/Bisnis/article/view/4566>
- Indiarto. (2023). Peran dan Tantangan Tenaga Pendidik dalam Pembelajaran di Era Digital. <http://conference.um.ac.id/index.php/pses/article/view/7909>
- Islamuddin. (2024). Perilaku Organisasi di Era Society 5.0. <https://repository.penerbiteureka.com/publications/568593/perilaku-organisasi-di-era-society-50>
- Jon. (2018). . . . ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING: Studi Kasus Pada Karyawan Rumah Sakit Swasta . . . <https://ejournal.methodist.ac.id/index.php/methonomi/article/view/1029>
- Juditha. (2020). Dampak penggunaan teknologi informasi komunikasi terhadap pola komunikasi masyarakat desa (Studi di Desa Melabun, Bangka Tengah, Kepulauan Bangka . . . <https://pdfs.semanticscholar.org/1717/82e2a909871daf9b1a70b07e2be35cb98bdc.pdf>
- Madiistriyatno. (2020). Generasi Milenial Tantangan Membangun Komitmen Kwereja/Bisnis dan Adversity Quotient (AQ). <http://repository.upi-yai.ac.id/225/1/Generasi%20Milenial%20Edisi%20Revisi.pdf>
- MARFUATUN. (n.d.). KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (STUDI KASUS KARYAWAN KOPERASI PRIMA MANDIRI . . . <http://repository.iainkudus.ac.id/1839/>
- Meilina. (2017). Pelayanan Publik dalam Perspektif MSDM (Tinjauan dari Dimensi OCB, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi). http://repository.unpkediri.ac.id/3672/2/61201_0721058605_BOOK.pdf
- Misyatul, Ushansyah, & Nafiah. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kapuas Kuala. <https://jonedu.org/index.php/joe/article/view/2323>
- Muhammad, Rahmat, & Dini. (2024). UPAYA OPTIMALISASI KEMAMPUAN ENTREPRENEURSHIP ERA DIGITAL. <http://azramedia-indonesia.azramediaindonesia.com/index.php/JICS/article/view/1172>
- Muhammad, Wilda, Mohammad, Shinta, & M. (2023). Dampak transformasi era digital terhadap manajemen sumber daya manusia. <https://ejournal.stie->

- trianandra.ac.id/index.php/jubima/article/view/2222
- Niko. (2023). . . leadership dan kepribadian proaktif terhadap kinerja guru di sekolah xyz jakarta barat melalui organizational citizenship behavior sebagai variabel mediasi. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/7950>
- Nor. (2024). PERAN DESAIN PEKERJAAN DALAM MENINGKATKAN EFEKTIVITAS KINERJA KARYAWAN DI ERA DIGITALISASI. <https://transpublika.co.id/ojs/index.php/JEKOMBITAL/article/view/620>
- Nuraeni, Abdullah, & dan. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Workload, dan Leader Member Exchange terhadap Kinerja Organisasi Melalui Organizational Citizenship Behaviour. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/view/5193/0>
- QuillBot. (2024). QuillBot Flow. (Jul 2024 version) [Large Language Model]. Retrieved July 28, 2024, from <https://quillbot.com/flow>
- Rakhmaniar. (2023). Analisis Naratif tentang Pengalaman Komunikasi Interpersonal pada Pasangan Muda. <https://journal.widyakarya.ac.id/index.php/harmoni-widyakarya/article/view/3719>
- Rizka, Khalisatun, Muhammad, & Amiruddin. (2024). Pola Dinamika Kepemimpinan Paternalistik: Analisis Hubungan Kepemimpinan Kiai dan Motivasi Kerja Pendidik di Pondok Pesantren. <http://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/12154>
- Rofilah, Diyana, Deva, Mohammad, & M. (2024). Membangun Komunikasi Yang Efektif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Peran Leader Member Exchange (LMX) Dalam Organisasi. <https://ejournal.arimbi.or.id/index.php/JUMABEDI/article/view/69>
- Rosita, Pantja, & S. (2017). ANALISIS HUBUNGAN MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB). <https://core.ac.uk/download/pdf/236429880.pdf>
- S., & S. (n.d.). Kekuatan Apresiasi Membuka Potensi Sumber Daya Manusia di Organisasi. Universitas malahayati. https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=v2DZEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Dengan+adanya+integrasi+teknologi+yang+canggih+dan+adaptif,+promosi+OCB+dalam+lingkungan+digital+akan+menjadi+lebih+efektif+dan+efisien&ots=pGvrasmd0Y&sig=uzNLXxbkDGpOFIIF_difj_-yZj8
- S., & S. (n.d.). KEPEMIMPINAN APRESIATIF: MENDORONG PERTUMBUHAN DAN KETERLIBATAN DI TEMPAT KERJA. UPPM universitas malahayati. https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=xWDZEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Seorang+pemimpin+yang+mampu+memberikan+motivasi+dan+arahan+yang+jelas+kepada+timnya+akan+mendorong+terciptanya+lingkungan+kerja+yang+positif+dan+efisien&ots=0i0Lz9SSna&sig=h3_4UAAXejUT5g8oTj_LFG4rIFs
- S., & S. (n.d.). Manajemen Sumber Daya Manusia yang Pro Gen Z. UPPM universitas malahayati. <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=0WDZEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Beberapa+penelitian+menunjukkan+praktik+OCB+di+era+digital+menemukan+beberapa+tantangan+yang+perlu+diatasi+agar+optimal&ots=9obOSz-mOI&sig=pphoQHUKfoTrjqXRU5ghSt1YYU>
- Simanullang. (2021). Pengaruh tipe kepribadian the big five model personality terhadap kinerja aparatur sipil negara (Kajian studi literatur manajemen keuangan). <https://dinastirev.org/JMPIS/article/view/634>
- Stepanus, Desi, Desi, & Mohamad. (2023). Pengembangan Usaha Kecil Menengah (Ukm) Berbasis Inovasi Teknologi Untuk Mendorong Pertumbuhan Ekonomi Lokal. <http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/cdj/article/view/23244>
- Sugiarti. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

<http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1109643&val=16713&title=PENGARUH%20GAYA%20KEPEMIMPINAN%20DAN%20BUDAYA%20ORGANISASI%20TERHADAP%20PRODUKTIVITAS%20KERJA%20KARYAWAN>

Suryo, Frenkie, Carlos, Erwin, & Aveska. (2024). Peran Kepemimpinan dalam IT Governance terhadap Keberhasilan Praktik dalam Organisasi.

<https://journal.artei.or.id/index.php/Merkurius/article/view/143>

Triandani. (2017). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Inti Kharisma Mandiri Riau Pekanbaru. <http://ejournal.uin-suska.ac.id/index.php/al-iqtishad/article/viewFile/3110/1987>