

## **Organizational Citizenship Behavior: A Systematic Literature Review (2013–2023)**

Asraf Nabawi <sup>1</sup>, Jaka Syahputra <sup>2</sup>, Geri Suherman <sup>3</sup>, Fitra Jaya <sup>4</sup>

Universitas Nurul Hasanah Kutacane <sup>1,2,3,4</sup>

Corresponding Author: [asrafpagan@gmail.com](mailto:asrafpagan@gmail.com), [jakasyahputra1195@gmail.com](mailto:jakasyahputra1195@gmail.com),  
[gery.agara@gmail.com](mailto:gery.agara@gmail.com), [fitra.se.mm91@gmail.com](mailto:fitra.se.mm91@gmail.com)

---

### **Info Artikel**

**Submitted:** 05 Oktober 2025

**Revised :** 11 Oktober 2025

**Accepted:** 21 Oktober 2025

**Published:** 23 November 2025

**Keywords:** Organizational  
Citizenship Behavior, Systematic  
Literature Review, PRISMA,  
Antecedents, Consequences

**Kata Kunci:** : Organizational  
Citizenship Behavior, Systematic  
Literature Review, PRISMA,  
Antecedent, Konsekuensi

---

### **Abstract**

*This study aims to examine the development of research on Organizational Citizenship Behavior (OCB) over the period 2013–2023 through a Systematic Literature Review (SLR). The review was conducted following the Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses (PRISMA) guidelines by screening Scopus-indexed articles that met the inclusion criteria, including research articles written in English, published in academic journals, and within the fields of Business, Management, and Social Sciences. A total of 79 relevant articles were identified through the processes of identification, screening, and eligibility assessment. The findings show that research on OCB has grown significantly in the last five years, with the majority of studies conducted in Asian countries, particularly Indonesia and South Korea. The review identifies four dominant antecedents of OCB: Corporate Social Responsibility Activities,*

---

### **Abstrak**

*Tingginya angka kejadian penyakit menular dan tidak menular di Indonesia mendorong perlunya pendekatan berbasis masyarakat untuk promosi kesehatan. Gerakan Masyarakat Hidup Sehat (GERMAS) merupakan program pemerintah yang menekankan peran serta aktif masyarakat dalam mewujudkan perilaku hidup sehat. Program ini diimplementasikan di Desa Tanoh Megakhe, Kecamatan Badar, Aceh Tenggara dengan pendekatan partisipatif melalui pemanfaatan pekarangan rumah untuk budidaya sayur kangkung dan buah pepaya. Kegiatan ini melibatkan kelompok dasawisma dan bertujuan untuk meningkatkan aktivitas fisik serta konsumsi buah dan sayur rumah tangga. Hasil kegiatan menunjukkan antusiasme masyarakat dalam pelaksanaan senam rutin dan budidaya tanaman rumah tangga. Masyarakat mulai menunjukkan perubahan perilaku ke arah hidup sehat. Kegiatan ini juga berhasil membentuk kelompok dasawisma baru bernama "Mentari". Pendampingan berkelanjutan menjadi kunci dalam menjaga keberlanjutan program.*



*This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).*

**Publisher : Lembaga Penerbit Penelitian Nusantara**

---

## **1. Pendahuluan**

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan salah satu konsep penting dalam perilaku organisasi karena terkait kontribusi sukarela yang melampaui tugas formal. Meskipun penelitian OCB telah berkembang pesat, masih terdapat research gap terkait variasi konteks penelitian, banyaknya variabel anteseden dan konsekuensi yang belum dipetakan, serta kurangnya kajian kronologis satu dekade terakhir.

Contoh perilaku OCB termasuk membantu serta mendukung rekan kerja, secara sukarela melakukan tugas tambahan, dan memberikan umpan balik yang membangun (Bogler & Somech, 2023). Systematic Literature Review (SLR) tentang OCB dapat memberikan gambaran komprehensif mengenai pengetahuan terkini mengenai topik ini, mengidentifikasi kesenjangan dalam literatur, dan menyarankan arah untuk penelitian di masa depan.

Salah satu SLR baru-baru ini juga membahas mengenai OCB dengan fokus secara khusus pada sektor public (de Geus et al., 2020). Berdasarkan tinjauan tersebut ditemukan bahwa OCB terbukti mempengaruhi secara positif pada job satisfaction, organizational commitment, dan performance di sektor publik. Sementara itu, peneliti lain telah meneliti hubungan antara OCB dengan variabel lain, seperti kepemimpinan (Purwanto et al., 2023), kepuasan kerja (El Karim Srour et al., 2020), dan motivasi kerja (Soelton et al., 2023). Dampak positif dari OCB telah diakui dengan baik dalam literatur manajemen. Oleh sebab itu, tinjauan literature mengenai OCB perlu dibahas lebih lanjut untuk dapat memberikan pemahaman komprehensif tentang konsep, pendahulunya, dan hasil-hasilnya.

Systematic Literature Review mengenai OCB dapat memberikan landasan untuk penelitian di masa depan dan mampu membantu serta menginformasikan kebijakan untuk praktik organisasi. Oleh karena itu, tinjauan literature ini tidak hanya berfokus pada satu sektor penelitian saja, melainkan mencoba untuk membahas penelitian OCB dari berbagai sektor (konteks penelitian), anteseden dari OCB, dan konsekuensi OCB terhadap organisasi. Pada Systematic Literature Review ini, peneliti juga memetakan literatur OCB dari tahun 2013 hingga 2023 yang terindeks di database Scopus. Berdasarkan tinjauan literatur kami, Systematic Literature Review akan menyajikan rekomendasi untuk penelitian lebih lanjut tentang OCB. Manfaat dari SLR ini tidak terbatas pada akademisi saja namun praktisi sebagai langkah awal dalam mengeksplorasi OCB untuk mencapai efektivitas pada organisasinya.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan Systematic Literature Review berbasis PRISMA. Data diperoleh dari Scopus menggunakan kata kunci “Organizational Citizenship Behavior”. Kriteria inklusi meliputi artikel penelitian berbahasa Inggris, terbit 2013–2023, dalam jurnal ilmiah, dan pada bidang Business, Management, Social Sciences. Setelah proses identifikasi, penyaringan, dan uji kelayakan diperoleh 79 artikel yang relevan.

Adapun tinjauan referensi tersebut didapatkan melalui tiga tahapan:

### **1. Tahap Identifikasi.**

Pada tahap ini pencarian artikel dengan menggunakan istilah “Organizational Citizenship Behavior” pada kolom Scopus. Untuk mendapatkan artikel yang sesuai, terdapat batasan untuk SLR ini dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Tertulis dalam bahasa Inggris
- b. Artikel penelitian
- c. publikasi final
- d. Bersumber dari jurnal ilmiah
- e. Tahun terbit 2013-2023
- f. Ruang lingkup Business, Management dan Social Sciences
- g. Sepenuhnya dapat diakses melalui layanan akses literatur yang dimiliki oleh Universitas Airlangga.
- h. Kata kunci pada “job performance” untuk menentukan artikel yang relevan.

### **2. Tahap Penyaringan**

Pada tahap penyaringan, peneliti melihat judul, abstrak, dan aksesibilitas artikel penelitian. Selain itu, pada tahap ini peneliti memfokuskan pada konseptualisasi, ruang lingkup penelitian, antecedent, dan konsekuensi dari Organizational Citizenship Behavior.

### **3. Tahap Kelayakan**

Pada tahapan ini, peneliti melakukan uji kelayakan dengan melihat relevansi artikel dengan rumusan masalah yang akan dibahas pada SLR ini. Dari beberapa tahap yang dilakukan, hasil akhir pencarian dapat ditemukan 79 artikel penelitian yang relevan untuk bahan analisis SLR ini. Pencarian artikel untuk SLR ini dapat ditunjukkan pada Gambar 1. Masing-masing tahap memaparkan frekuensi dan eliminasi artikel yang dianggap tidak relevan.

**Gambar 1. PRISMA Flow Chart Diagram for Systematic Literature Review**

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian OCB meningkat signifikan sejak 2019. Sebagian besar penelitian berasal dari Asia khususnya Indonesia dan Korea Selatan. Konteks penelitian didominasi karyawan perusahaan, akademisi, dan sektor publik. Antecedent OCB yang paling dominan adalah CSR Activities, Job Satisfaction, Organizational Commitment, dan Perceived Organizational Support. Konsekuensi OCB paling banyak mengarah pada peningkatan performance individu dan organisasi.

**Figure 2 Number of Publications on Organizational Citizenship Behavior**

**Tabel 1 Distribution of the articles based on countries**

Negara	N	Persentase
Afrika Sleatan	1	1%
Amerika Serikat	4	5%
Arab	1	1%
Argentina	1	1%
Balkan barat,	1	1%
Belgia	1	1%
China	6	8%
India	1	1%
Indonesia	15	19%
Iran	2	3%
Iraq	1	1%
Israel	3	4%
Jerman	3	4%
Korea Selatan	10	13%
Malaysia	3	4%
Mesir	2	3%
Nepal	1	1%
Pakistan	4	5%
Polandia	2	3%
Portugal	4	5%
Rusia	1	1%
Spanyol	2	3%
Swedia	1	1%
Taiwan	2	3%

## *Organizational Citizenship Behavior: A Systematic Literature Review (2013–2023)*

*Asraf Nabawi<sup>1</sup>, Jaka Syahputra<sup>2</sup>, Geri Suherman<sup>3</sup>, Fitra Jaya<sup>4</sup>*

Turki	1	1%
Uni Emirat Arab	1	1%
Vietnam	2	3%
Yordania	1	1%

Gambar 2 menunjukkan bahwa sebagian besar penelitian mengenai OCB selama satu dekade terakhir paling banyak diteliti selama lima tahun terakhir, yakni mulai tahun 2019 sampai dengan saat ini. Hal ini menunjukkan bahwa OCB menjadi variabel yang banyak diminati untuk diteliti dalam berbagai konteks penelitian. Selain itu, Tabel 2 menunjukkan bahwa mayoritas penelitian mengenai OCB selama rentang waktu 2013-2023 dilakukan di Benua Asia. Indonesia merupakan Negara yang berada di Benua Asia yang sering membahas topic penelitian OCB (19%), kemudian disusul dengan negara Korea Selatan (13%). Artikel-Artikel yang termasuk dalam ulasan ini diterbitkan di 39 jurnal berbeda. Jurnal Sustainability merupakan jurnal yang paling banyak dikutip pada SLR ini. Berikut disajikan distribusi journal yang menjadi referensi SLR :

***Table 2 Name of Journal Publishing the Research Articles***

<b>Jurnal</b>	<b>Quartil</b>	<b>N</b>
“Business Perspectives”	Q2	3
Academic Journal of Interdisciplinary Studies	Q3	3
Administrative Sciences	Q2	2
Asian Journal of Business Research	Q3	1
Behavior Sciences	Q2	3
Business Research Quarterly	Q1	1
Cogent Business & Management	Q2	4
Cogent Social Sciences	Q2	1
European Research Studies Journal	Q1	1
Fashion and Textiles	Q2	1
General Management	Q3	2
Group & Organization Management	Q1	2
Human Relations	Q1	1
Influence of workplace ostracism	Q1	1

**Organizational Citizenship Behavior: A Systematic Literature Review (2013–2023)**

Asraf Nabawi <sup>1</sup>, Jaka Syahputra <sup>2</sup>, Geri Suherman <sup>3</sup>, Fitra Jaya <sup>4</sup>

International Journal of Contemporary Hospitality Management	Q1	1
International Journal of Data and Network Science	Q2	1
International Journal of Learning, Teaching and Educational Research	Q3	1
Journal of Asian Business and Economic Studies	Q1	1
Journal of Business and Psychology	Q1	3
Journal of Business Ethics	Q2	1
Journal of Entrepreneurship, Management and Innovation	Q2	1
Journal of Evolutionary Studies in Business	Q3	1
Journal of Hospitality and Tourism Management	Q1	1
Journal of Intelligence	Q2	1
Journal of School Administration Research and Development	Q3	1
Journal of Work and Organizational Psychology	Q1	1
Management & Marketing. Challenges for the Knowledge Society	Q2	1
Management Decision	Q1	1
Management Science Letters	Q2	3
Organization Management Journal	Q2	2
Problems and Perspectives in Management	Q2	2
Research Papers	Q2	1
Revista de Cercetare si Interventie Sociala	Q3	2
SAGE Open	Q1	5
Sciendo	Q2	1
Special Issue Article	Q1	1
Sustainability	Q1	18

Teaching and Teacher Education	Q1	1
WSEAS TRANSACTIONS on BUSINESS and ECONOMICS	Q2	1

### Konteks Penelitian Organizational Commitment

Temuan dari literature ini menunjukkan adanya varian dari konteks penelitian OCB selama rentang waktu 2013-2023. Berdasarkan berbagai referensi yang didapatkan, mayoritas penelitian OCB selama sepuluh tahun terakhir digunakan untuk meneliti pada sudut pandang karyawan yang bekerja pada perusahaan sebesar 23% dan pada sudut pandang akademisi sebesar 20%. Artinya, penelitian sebelumnya berusaha untuk mengetahui tingkat OCB dalam berbagai bidang/sector. Hal ini tentunya dapat memberikan pemahaman yang lebih luas tentang OCB dan hasil penelitian tersebut juga cenderung lebih mudah diterapkan pada berbagai jenis organisasi menurut kebutuhannya masing-masing.

Tabel 3. Konteks Penelitian Organizational Citizenship Behavior

Objek Penelitian	N	Persentase
Akademisi	16	20%
Karyawan	18	23%
Karyawan frontliner	1	1%
Karyawan Manufaktur	5	6%
Karyawan Perbankan	2	3%
Karyawan Perhotelan	11	14%
Karyawan WFH	1	1%
Pelayanan Kesehatan	3	4%
Pertanian	2	3%
Pimpinan	6	8%
Sektor Publik	13	16%
Wirausaha	1	1%

### Anteseden Organizational Citizenship Behavior

Tabel 4. Anteseden Organizational Citizenship Behavior

Anteseden	N	Hasil		Anteseden	N	Hasil	
		S	NS			S	NS

**Organizational Citizenship Behavior: A Systematic Literature Review (2013–2023)**

Asraf Nabawi <sup>1</sup>, Jaka Syahputra <sup>2</sup>, Geri Suherman <sup>3</sup>, Fitra Jaya <sup>4</sup>

Employees CSR Performance	1	+	Leadership	1	+
Work Experience	1	+	Servant leadership	3	+
Organizational Commitment	7	+	Spiritual leadership	1	+
Transformational leadership	2	+	Organizational Culture	1	+
LMX	2	+	Empowerment	2	+
Quality of Work Life	3	+	Distributive Justice	1	+
Digital transformation	1	+	Knowledge Creation	1	+
Organizational Justice	2	+	Work Design	1	+
Authentic Leadership	2	+	Employee Engagement	1	+
Social identification	1	+	Organizational Pride	2	+
Identification with the supervisor	1	+	supervisory informational	1	+
Organizational identification	5	+	Benevolent Leadership	1	+
Advice Ties	1	+	work-related self	1	+
Islamic Work Ethics	1	+	good soldier syndrome	1	+
Structural Equivalence	1	+	Etichal Leadership	1	+
Leader Humility	1	+	Moral equity judgments	1	+
Thriving at work	1	+	Work Engagement	1	+
Green Training	1	+	Spiritual Leadership	1	+
Distributive Justice	1	+	Locus of Control	1	+
Goal Clarity	1	+	Decision Style	1	+
Visionary leadership	1	+	High Performance Indicators	1	+
PersonOrganization (P-O)Fit	1	+	Employee Recognition	1	+
Mindfulness	1	+	Pride Emotion	1	+
Employment Relationship	1	+	Coworkers' Conflict	1	+

**Organizational Citizenship Behavior: A Systematic Literature Review (2013–2023)**

Asraf Nabawi <sup>1</sup>, Jaka Syahputra <sup>2</sup>, Geri Suherman <sup>3</sup>, Fitra Jaya <sup>4</sup>

Perceived organizational support	6 +	employee participation in the decision-making	1 +
Competitive psychological climate	1 +	Interpersonal Intelligence	1 +
Employee Jealousy	1 +	Belief in a Just World	1 +
Organization-based self-esteem	1 +	Green HRM	1 +
Work location decision	1 +	organizational ambidexterity	1 +
Trust in the employer	1 +	Exploitation	1 +
External work locus of control	1 +	Exploration	1 +
Difficulty of leaving	1 +	Flexible organizational structure	1 +
Employee CSR perceptions	+	mentoring functions	1 +
Job Satisfaction	9 +	direct supervisor need for achievement	1 +
Attributions of Flexibility I-deals	1 +	Perceived group cohesion increases change	1 +
Competence Feelings	1 +	Perceived group efficacy	1 +
Procedural Fairness	1	Psychological Well-being	1 +
Psychological Capital	1	personnel selection	1 +
Reward System	1	Personality traits	1 +
Self Concept	1	Internal Marketing Mechanism	1 +
Affective Commitment	2	Personal identification	1 +
Work Motivation	1 +	Green Transformational Leadership	1 +
Organizational Trust	1 +	Collective Team Identification	1 +

**Organizational Citizenship Behavior: A Systematic Literature Review (2013–2023)**

Asraf Nabawi <sup>1</sup>, Jaka Syahputra <sup>2</sup>, Geri Suherman <sup>3</sup>, Fitra Jaya <sup>4</sup>

Organic Leadership	1	+	Workplace Ostracism	1	+
Implicit Followership	1	+	Person-Organizational Value	1	+
Trust in Supervisor	3	+	Employee Branding	1	+
Creative leadership	1	+	Customer Orientation	1	+
Emotional intelligence	5	+	Responsible Leadership	1	+
Adversity Quotien	1	+	Perception of Social responsibility	1	+
Corporate Social Responsibility Activities	7	+	meaning orientation	1	+
Perceptions of Corporate Social Responsibility	1	+	Grit	1	+
life satisfaction	1	+	Customer Orientation	1	+
Death Anxiety	1	-	Managerial Support	1	+
Prosocial Motivation	1	+	Work Facilitation	1	+
Flexible Work Arrangement	1	+	Dark triad	1	+
In-group identification	1	+	Core- self evaluation	1	+
Burnout	1	-			

Note: S= Signifikan, NS=Not Signifikan

Berdasarkan Tabel 4, terdapat empat faktor mayoritas penentu OCB yang didasarkan pada referensi relevan yang diperoleh. Empat fakto tersebut diantaranya Corporate Social Responsibility Activities, Job Satisfaction, Organizational Commitment, dan Perceived organizational support. Faktor pertama terkait dengan Corporate Social Responsibility Activities, hasil penelitian (Freire et al., 2022) mengungkapkan bahwa perusahaan yang aktif melakukan kegiatan CSR cenderung menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif. Hal tersebut mendorong karyawan merasa lebih bangga bekerja di perusahaan yang berkontribusi pada

masyarakat dan lingkungan, sehingga dapat meningkatkan kepuasan dalam bekerja dan karyawan akan lebih suka melakukan perilaku sukarela (OCB).

Sementara itu, terdapat faktor perilaku individu yang terbukti berperan dalam meningkatkan OCB, yakni adanya Job Satisfaction. Job Satisfaction dapat berkontribusi pada tingkat integritas yang lebih tinggi dalam pekerjaan, hal ini tercermin ketika karyawan puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan mereka akan cenderung menjujung tinggi kinerja yang optimal, dan juga berkontribusi pada perilaku OCB pada pekerjaan (Al-Madadha et al., 2023). Selain itu, Organizational Commitment juga berhubungan positif dengan OCB (Grego-Planer, 2019; Lee et al., 2023). Adanya Organizational Commitment, khususnya affective commitment dapat menciptakan keterikatan emosional terhadap organisasi. Adanya kondisi tersebut dapat memotivasi karyawan untuk terlibat dalam perilaku OCB karena merasakan hubungan pribadi dengan organisasi dan keinginan untuk berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi (Garcia-Pereyra et al., 2023).

Sementara itu, faktor dominan lain yang mampu mendorong perilaku OCB pada individu adalah Perceived Organizational Support (POS (Puate-Díaz & Cavazos-Arroyo, 2017). POS memiliki dampak signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior karena adanya dukungan organisasi yang dirasakan mencerminkan keyakinan bahwa organisasi menghargai dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan, sehingga karyawan merasa lebih dihargai dan diperhatikan, Ketika karyawan merasakan tingginya tingkat dukungan dari organisasinya, mereka cenderung akan melakukan OCB sebagai bentuk timbal balik atas dukungan yang mereka terima (Aprianti et al., 2023; Garcia-Pereyra et al., 2023). Dengan demikian, karyawan yang mendapatkan dukungan optimal dari organisasi akan lebih terlibat dalam perilaku OCB untuk mendukung tujuan dan sasaran organisasi.

### **Konsekuensi Organizational Commitment**

Tabel 4. Konsekuensi Organizational Commitment

<b>Konsekuensi</b>	<b>N</b>	<b>Hasil</b>	
		<b>+</b>	<b>NS</b>
Employee Performance	2	+	
Corporate Environmental Performance	1	+	
Quality of Work-Life	1	+	

**Organizational Citizenship Behavior: A Systematic Literature Review (2013–2023)**

Asraf Nabawi <sup>1</sup>, Jaka Syahputra <sup>2</sup>, Geri Suherman <sup>3</sup>, Fitra Jaya <sup>4</sup>

Organizational Commitment	1	+
International Relations	1	+
Employee jealousy	1	+
Creative Performance	1	+
Active Followership	1	+
Employee performance	1	+
Professional Competence,	1	+
customer satisfaction,	1	+
Employee Happiness	1	+
Knowledge Hiding	1	+
Team Effectiveness	1	+
Knowledge Sharing	1	+
perspective of conservation of resources	1	+
attachment anxiety	1	+
Workplace Deviance Organizational	1	+
Workplace Deviance Interactional	1	+
Task Performance	1	+
Job Performance	1	+
Inovative Work Behavior	1	+
organizational culture	1	+
Job Satisfaction	1	+
Absorptive Capacity	1	+
Organizational Performance	1	+

Note: S= Signifikan, NS=Not Signifikan

Dampak atau akibat yang ditimbulkan dari adanya OCB selama rentang tahun 2013 sampai dengan tahun 2023 juga ditampilkan dalam literature saat ini. Secara umum, temuan penelitian terdahulu membuktikan bahwa OCB berdampak pada peningkatan performance, baik performance individu (Saleem et al., 2020) maupun organizational performance (Zbierowski, 2020). Hal

tersebut dapat terlihat pada Tabel 4, yang menunjukkan masing-masing konsekuensi dan arah pengaruh yang ditimbulkan dari variabel OCB.

Mendukung hasil temuan pada Tabel 5 yang memaparkan bahwa sebagian besar literatur yang dikaji pada tahun 2013-2023 jika OCB berdampak pada Performance. Penelitian (Mandiyasa et al., 2022) menyatakan bahwa aspek kepuasan merupakan faktor utama yang dapat mendorong perilaku OCB karyawan sehingga berkontribusi positif meningkatkan employee performance. Dengan demikian, tingkat OCB yang tinggi dapat berdampak positif pada penciptaan employee performance. Temuan ini juga menunjukkan bahwa OCB karyawan merupakan suatu hal yang sangat berindikasi paling baik terhadap terciptanya performance.

Tidak hanya mendukung pada kinerja individu, adanya perilaku OCB juga berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan (Zbierowski, 2020). Pengaruh positif OCB terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan merupakan bagian dari definisi OCB dan tinjauan bukti awal mengenai hubungan ini disajikan oleh (Podsakoff et al., 2000). Adanya dimensi OCB yakni altruisme (bersedia membantu secara sukarela karyawan lain) lebih kuat daripada sportivitas dan civic virtue. Dengan kesukarelaan individu membantu dan mendukung pekerjaan karyawan lain secara positif akan meningkatkan kinerja organisasi keseluruhan. Adapun, OCB juga secara tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja organisasi dengan meningkatkan kepuasan pelanggan (Luan et al., 2022). Ketika karyawan mampu melampaui tanggung jawab pekerjaan mereka untuk memberikan layanan terbaik, hal ini dapat meningkatkan loyalitas pelanggan dan promosi dari mulut ke mulut yang positif, sehingga menguntungkan organisasi.

## **PEMBAHASAN**

Hasil menunjukkan bahwa perilaku OCB didorong oleh faktor persepsi positif terhadap organisasi, kepuasan kerja, serta komitmen. Hal ini sesuai dengan teori Social Exchange. Variasi konteks memperlihatkan bahwa OCB relevan dalam berbagai sektor, termasuk pendidikan, kesehatan, dan perhotelan. Selain itu, performance menjadi dampak paling umum dari OCB, menunjukkan bahwa perilaku ini strategis bagi efektivitas organisasi.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

1. Empat antecedent utama OCB adalah CSR, Job Satisfaction, Organizational Commitment, dan Perceived Organizational Support.
2. Konsekuensi utama OCB adalah peningkatan performance.
3. Konteks penelitian paling banyak pada karyawan, akademisi, dan sektor publik.

Saran:

- Penelitian selanjutnya dapat menambah database lain (WoS, ScienceDirect).
- Perlu kajian metodologis mendalam.
- Perlu penelitian OCB pada UMKM dan wirausaha.

## **DAFTAR RUJUKAN**

- Al-Madadha, A., Shaheen, F., Alma'ani, L., Alsayyed, N., & Adwan, A. A. L. (2023). Corporate Social Responsibility and Creative Performance: The Effect of Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior. *Organizacija*, 56(1), 32–50. <https://doi.org/10.2478/orga-2023-0003>
- Andrade, C., & Neves, P. C. (2022). Perceived Organizational Support, Coworkers' Conflict and Organizational Citizenship Behavior: The Mediation Role of Work-Family Conflict. *Administrative Sciences*, 12(1). <https://doi.org/10.3390/admsci12010020>
- Aprianti, R., Eliyana, A., Basuki, J., Basseng, , Asropi, , Anggraini, R. D., Syania, A. A., & Yazid, Z. (2023). Organizational citizenship behavior among prison managers: An empirical study in Indonesian Nusakambangan correctional institutions. *Cogent Business & Management*, 10(3). <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2258615>
- Bogler, R., & Somech, A. (2023). Organizational citizenship behavior (OCB) above and beyond: Teachers' OCB during COVID-19. *Teaching and Teacher Education*, 130, 104183. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2023.104183>
- Choi, J., Sohn, Y. W., & Lee, S. (2020). The effect of corporate social responsibility on employees' organizational citizenship behavior: A moderated mediation model of grit and meaning orientation. *Sustainability (Switzerland)*, 12(13). <https://doi.org/10.3390/su12135411>
- de Geus, C. J. C., Ingrams, A., Tummers, L., & Pandey, S. K. (2020). Organizational Citizenship Behavior in the Public Sector: A Systematic Literature Review and Future Research

***Organizational Citizenship Behavior: A Systematic Literature Review (2013–2023)***

Asraf Nabawi<sup>1</sup>, Jaka Syahputra<sup>2</sup>, Geri Suherman<sup>3</sup>, Fitra Jaya<sup>4</sup>

- Agenda. *Public Administration Review*, 80(2), 259–270.  
<https://doi.org/10.1111/puar.13141>
- Djaelani, A. K., Sanusi, A., & Trianmanto, B. (2020). Spiritual leadership, job satisfaction, and its effect on organizational commitment and organizational citizenship behavior. *Management Science Letters*, 10(16), 3907–3914.  
<https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.7.020>
- El Karim Srour, C. K. G., Kheir-El-Din, A., & Samir, Y. M. (2020). The effect of green transformational leadership on organizational citizenship behavior in Egypt. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 9(5), 1–16. <https://doi.org/10.36941/ajis-2020-0081>
- Freire, C., Gonçalves, J., & Carvalho, M. R. (2022). Corporate Social Responsibility: The Impact of Employees' Perceptions on Organizational Citizenship Behavior through Organizational Identification. *Administrative Sciences*, 12(3).  
<https://doi.org/10.3390/admsci12030120>
- Garcia-Pereyra, F., Matute, J., & Argilés-Bosch, J. M. (2023). The relevance of nurses' self-concept in the social exchange process: a serial mediation model. *Management Decision*, 61(13), 172–191. <https://doi.org/10.1108/MD-07-2022-1015>
- Grego-Planer, D. (2019). The relationship between organizational commitment and organizational citizenship behaviors in the public and private sectors. *Sustainability (Switzerland)*, 11(22), 1–20. <https://doi.org/10.3390/su11226395>
- Ha, T. S., & Moon, K. K. (2023). Distributive Justice, Goal Clarity, and Organizational Citizenship Behavior: The Moderating Role of Transactional and Transformational Leadership. *Sustainability (Switzerland)*, 15(9). <https://doi.org/10.3390/su15097403>
- Japir Bataineh, M. A., Ghasemi, M., & Ghadiri Nejad, M. (2023). The Role of Green Training in the Ministry of Education's Corporate Environmental Performance: A Mediation Analysis of Organizational Citizenship Behavior towards the Environment and Moderation Role of Perceived Organizational Support. *Sustainability (Switzerland)*, 15(10). <https://doi.org/10.3390/su15108398>
- Lee, S. H., Jung, S., & Ha-Brookshire, J. (2023). “We are watching you”: investigation of consumer-employee perception gaps and the employee expectations-employer

***Organizational Citizenship Behavior: A Systematic Literature Review (2013–2023)***

Asraf Nabawi<sup>1</sup>, Jaka Syahputra<sup>2</sup>, Geri Suherman<sup>3</sup>, Fitra Jaya<sup>4</sup>

- performance gaps. *Fashion and Textiles*, 10(1). <https://doi.org/10.1186/s40691-023-00353-9>
- Lopez-Leon, S., Wegman-Ostrosky, T., Ayuzo del Valle, N. C., Perelman, C., Sepulveda, R., Rebolledo, P. A., Cuapio, A., & Villapol, S. (2022). Long-COVID in children and adolescents: a systematic review and meta-analyses. *Scientific Reports*, 12(1), 1–12. <https://doi.org/10.1038/s41598-022-13495-5>
- Luan, Y., Lv, M., & Wang, L. (2022). The Spillover Effect of Life Satisfaction on Customer Satisfaction: The Mediating Role of Service-Oriented Organizational Citizenship and the Moderating Role of Competition Climate. *Behavioral Sciences*, 12(8). <https://doi.org/10.3390/bs12080276>
- Mandiyasa, I. K. S., Riana, I. G., Dewi, I. G. A. M., & Surya, I. B. K. (2022). The Nexus between Creative Leadership, Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behaviour, and Employee Performance Moderation through Transparency. *Quality - Access to Success*, 23(190), 399–406. <https://doi.org/10.47750/QAS/23.190.42>
- Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. In *Human Performance* (Vol. 10, Issue 2, pp. 85–97). [https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002\\_2](https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002_2)
- 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. <https://doi.org/10.1177/014920630002600307>
- Puente-Díaz, R., & Cavazos-Arroyo, J. (2017). The influence of creative mindsets on achievement goals, enjoyment, creative self-efficacy and performance among business students. *Thinking Skills and Creativity*, 24, 1–11. <https://doi.org/10.1016/j.tsc.2017.02.007>
- Purwanto, A., Purba, J. T., Bernarto, I., & Sijabat, R. (2023). Investigating the role digital transformation and human resource management on the performance of the universities. *International Journal of Data and Network Science*, 7(4), 2013–2028. <https://doi.org/10.5267/j.ijdns.2023.6.011>
- Ruiz-palomino, P., Zoghbi-manrique-de-lara, P., & Miranda, G. (2023). *Journal of Work and Organizational Psychology How Temporary / Permanent Employment Status and Mindfulness Redraw*. 39, 23–36.

***Organizational Citizenship Behavior: A Systematic Literature Review (2013–2023)***

*Asraf Nabawi*<sup>1</sup>, *Jaka Syahputra*<sup>2</sup>, *Geri Suherman*<sup>3</sup>, *Fitra Jaya*<sup>4</sup>

- Saleem, F., Zhang, Y. Z., Gopinath, C., & Adeel, A. (2020). Impact of Servant Leadership on Performance: The Mediating Role of Affective and Cognitive Trust. *SAGE Open*, *10*(1). <https://doi.org/10.1177/2158244019900562>
- Setia Pratama, A., Sridadi, A. R., Eliyana, A., Anggraini, R. D., & Kamil, N. L. M. (2023). The Journal of Behavioral Science (TJBS). *The Journal of Behavioral Science*, *18*(2), 136–151.
- Smith, C. A., Organ, D. W., & Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, *68*(4), 653–663. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.68.4.653>
- Soelton, M., Paijan, P., Sugiharjo, R. J., Rahmat, A., Parwoto, P., Supriyatno, S., Rahmawati, W., & Syah, T. Y. R. (2023). Exploring Factors that Influence Organizational Citizenship Behavior in the Advertising Industry. *WSEAS Transactions on Business and Economics*, *20*, 526–540. <https://doi.org/10.37394/23207.2023.20.48>
- Susanto, A. B., Prajitiasari, E., Awwaliyah, I. N., Titisari, P., & Agustin, D. N. (2023). The Effect of Work Rotation, Organizational Citizenship Behavior (OCB), and Physical Work Environment on Hospital Employee Performance. *Quality - Access to Success*, *24*(196), 215–220. <https://doi.org/10.47750/QAS/24.196.27>
- Ton, A. D., Hammerl, L., Weber, D., Kremer, O., & Szábo-Szentgróti, G. (2022). Why Leaders Are Important for Cross-Functional Teams: Moderating Role of Supportive Leadership on Knowledge Hiding. *Problems and Perspectives in Management*, *20*(3), 178–191. [https://doi.org/10.21511/ppm.20\(3\).2022.15](https://doi.org/10.21511/ppm.20(3).2022.15)
- Zbierowski, P. (2020). The mystery of high performance – mediation by entrepreneurial orientation and organizational citizenship behavior. *Journal of Entrepreneurship, Management and Innovation*, *16*(2), 67–91. <https://doi.org/10.7341/20201623>