

PENGARUH KONFLIK PEKERJAAN DAN KELUARGA TERHADAP PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASIONAL PEGAWAI WANITA DI INDONESIA.

Nadia Lutfy Septiana, S.Tr.Sos.,M.B.A

email: nadialseptiana@gmail.com

Manajemen, Universitas Teknokrat Indonesia

Jl. H.ZA Pagaralam, No 9-11, Labuhanratu, Bandarlampung

Abstract

Building competent human resources (HR) becomes very important in an organization to be able to achieve its competitive advantage. Maximizing HR by organizations to achieve efficiency can be done one of them through increasing Organizational Citizenship Behavior (OCB). OCB encourages employees to voluntarily spend extra efforts to help their coworkers in the organization. Employees involved in work and family conflict are likely not in a position to be involved in OCB. This research was conducted to test and analyze the effect of work and family conflict on OCB. The sample used was 224 female employee respondents in Indonesia with purposive sampling technique. Methods of collecting data using a questionnaire distributed online. Hypothesis testing is done using multiple linear regression. The results showed that work-family conflict had a significant negative effect on OCB with a p-value of 0,000 ($p < 0.05$) and β value of -0,973. Similarly, family-work conflicts have a significant negative effect on OCB with a p-value of 0,000 ($p < 0.05$) and β -0,769.

Keywords: Work Family Conflict, Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Abstrak

Membangun sumber daya manusia (SDM) yang kompeten menjadi sangat penting dalam sebuah organisasi untuk dapat mencapai keunggulan kompetitifnya. Pemaksimalan SDM oleh organisasi guna mencapai efisiensi dapat dilakukan salah satunya melalui peningkatan Perilaku Kewargaan Organisasional (PKO). PKO mendorong pegawai untuk secara sukarela mengeluarkan upaya ekstra membantu rekan kerjanya di dalam organisasi. Pegawai yang terlibat dalam konflik pekerjaan dan keluarga memiliki kemungkinan tidak dalam posisi untuk terlibat dalam PKO. Penelitian ini dilakukan untuk menguji dan menganalisis pengaruh konflik pekerjaan dan keluarga terhadap PKO. Sampel yang digunakan sebanyak 224 responden pegawai wanita di Indonesia dengan teknik pengambilan sampel purposive sampling. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebar secara daring. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap PKO dengan nilai p-value 0,000 ($p < 0,05$) dan nilai β -0,973. Begitu pula dengan konflik keluarga-pekerjaan yang memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap PKO dengan nilai p-value 0,000 ($p < 0,05$) dan β -0,769.

Kata kunci: Konflik pekerjaan dan keluarga, perilaku kewargaan organisasional.

1. Pendahuluan

Perkembangan teknologi yang semakin cepat memunculkan tantangan baru bagi organisasi untuk dapat lebih efisien mengelola kegiatan operasionalnya. Membangun sumber daya manusia (SDM) yang kompeten menjadi sangat penting dalam sebuah organisasi untuk dapat mencapai keunggulan kompetitifnya. Rad et al. (2006) menyatakan bahwa organisasi merupakan sistem sosial di mana faktor utama untuk mencapai efektivitas dan efisiensi terletak pada SDM nya. Pemaksimalan SDM oleh organisasi guna mencapai efisiensi dapat dilakukan salah satunya yaitu melalui peningkatan perilaku kewargaan organisasional (PKO) karyawan. Podsakoff et al. (2009) menyampaikan bahwa PKO berhubungan positif dengan produktivitas kerja yang tinggi, dengan produktivitas kerja yang tinggi maka organisasi semakin dapat menciptakan efisiensinya.

PKO mendorong pegawai secara sukarela mengeluarkan upaya ekstra untuk membantu rekan kerjanya di dalam organisasi. Salah satu kiat organisasi untuk meningkatkan efisiensinya melalui PKO antara lain dengan meningkatkan sistem rekan kerja (Podsakoff et al. 1997). Cara lain yang dilakukan oleh perusahaan untuk mencapai efisiensi melalui PKO menurut Bolino dan Turnley (2005) yang mengutip beberapa penelitian di antaranya oleh Bond et al. (1997) menyatakan bahwa dengan meminta pegawai untuk menampilkan usaha yang lebih, bekerja lebih lama, dan lebih mudah dihubungi. Organ (1988) menyatakan bahwa pekerja dituntut untuk menjadi “good soldier” yang artinya bahwa pekerja akan menghabiskan banyak waktu, tenaga, dan pikiran untuk organisasi dan sedikit untuk keluarga.

Cloninger et al. (2015) menyatakan bahwa meskipun PKO mungkin dianggap penting dalam kesuksesan organisasi, namun relatif

sedikit yang diketahui bagaimana organisasi dapat mendorong PKO. PKO mendorong pegawai secara sukarela mengeluarkan tenaga ekstra untuk membantu orang lain di dalam organisasi. Berdasarkan hal tersebut maka pegawai yang mengalami konflik pekerjaan dan keluarga kemungkinan tidak dalam posisi mencurahkan energi ekstra untuk dapat terlibat dalam PKO.

Terjadinya konflik pekerjaan dan keluarga dikarenakan individu/pegawai dihadapkan pada situasi di mana pada satu sisi individu diharuskan untuk memenuhi tuntutan-tuntutan yang diajukan oleh perusahaan guna mendukung kinerja perusahaan. Namun di sisi lain individu/pegawai tidak dapat mengabaikan atau lepas dari kehidupan keluarga karena berbagai peran yang di sandangnya seperti peran sebagai orang tua, pasangan, saudara, maupun sebagai anak. Hal tersebut yang mengakibatkan pegawai sering mengalami konflik atau yang disebut sebagai konflik pekerjaan dan keluarga. Greenhaus dan Beutell (1985) menyatakan bahwa konflik pekerjaan dan keluarga merupakan konflik peran yang muncul karena perbedaan harapan antara dua peran yakni peran di dalam keluarga dan peran di dalam pekerjaan.

Studi penelitian tentang PKO diantaranya dilakukan oleh Fathuma (2013) menemukan bahwa terdapat hubungan positif antara PKO dan konflik pekerjaan dan keluarga. Tziner dan Sharoni (2014) juga menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara PKO dan konflik pekerjaan dan keluarga pada 120 pekerja Arabia. Abdullah *et al.* (2019) menemukan bahwa tidak ada hubungan signifikan secara langsung konflik pekerjaan dan keluarga terhadap PKO, namun terdapat variabel efikasi diri yang memediasi hubungan konflik pekerjaan dan keluarga terhadap PKO. Pada penelitian tersebut dijelaskan bahwa semakin tinggi konflik pekerjaan dan

keluarga maka akan semakin banyak sumber daya yang hilang, namun apabila terdapat intervensi dari karakteristik efikasi diri yang tinggi maka individu kemudian akan mendapatkan sumber daya tambahan yang memungkinkan mereka untuk terlibat dalam PKO.

Teori peran gender menunjukkan bahwa pria cenderung lebih terlibat pada peran pekerjaan dari pada wanita, sementara wanita lebih terlibat pada perannya di dalam keluarga (Eagly & Koenig, 2006). Konflik pekerjaan dan keluarga berhubungan kuat dengan depresi dan juga kecemasan yang lebih banyak dialami oleh wanita dibandingkan pria (Frone, 2000). Selain itu, konflik pekerjaan dan keluarga juga berhubungan dengan peran tradisional wanita yaitu mengurus rumah tangga dan juga mengasuh anak. Konflik pekerjaan dan keluarga saat ini dianggap sebagai masalah yang penting di dalam dunia bisnis (Burke & El-Kot, 2010).

Badan Pusat Statistik (BPS) melaporkan bahwa terjadi kenaikan jumlah presentase angkatan kerja wanita dari tahun 2020 sampai dengan tahun 2021. Pada tahun 2021, angkatan kerja wanita sebesar 36,20% dan angkatan kerja laki-laki sebesar 43,49%. Besaran presentase angkatan kerja wanita dan juga kenaikannya menandai bahwa minat wanita dalam bekerja tergolong tinggi dan hampir menyamai laki-laki. Apabila mempertimbangkan teori peran gender yang dialami oleh wanita, maka hal tersebut mengisyaratkan bahwa pekerja di Indonesia yang beresiko mengalami permasalahan konflik pekerjaan dan keluarga cukup besar.

Cloninger et al. (2015) menunjukkan bahwa konflik pekerjaan dan keluarga memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap PKO dan pengaruh tersebut lebih kuat terhadap wanita dibandingkan dengan pria. Penelitian tersebut dilakukan dengan sampel para pekerja di USA, model penelitian belum tentu memberikan hasil

yang sama apabila diterapkan di Indonesia. Selain itu juga terdapat inkonsistensi hasil penelitian. Berdasarkan hal tersebut kemudian peneliti ingin melakukan uji kembali model penelitian dengan pengambilan sampel pekerja wanita di Indonesia.

2. Tinjauan Pustaka

a. Konflik Pekerjaan dan Keluarga

Greenhaus & Beutell (1985) menyampaikan bahwa inter role conflict yang timbul dikarenakan seseorang mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan peran dalam pekerjaan dan keluarga atau yang disebut dengan work-family conflict atau yang biasa juga dikenal sebagai konflik pekerjaan dan keluarga. Ia juga mendefinisikan bahwa sebagai bentuk dari konflik antar peran yaitu saat tekanan peran dari pekerjaan dan keluarga saling bertentangan yang menyebabkan partisipasi dalam salah satu peran menjadi lebih sulit karena partisipasi pada peran lainnya. Pertentangan serta tekanan yang semakin meningkat antara peran di keluarga dan di tempat kerja menyebabkan efektivitas pada salah satu peran terhambat oleh kegiatan peran lainnya.

Definisi konflik pekerjaan dan keluarga menurut Netemeyer *et al.* (1996) yaitu bentuk konflik antar peran saat terdapat tuntutan umum pada waktu yang dihabiskan bersama keluarga sehingga terciptanya ketegangan akibat pekerjaan yang mengganggu dalam melaksanakan tanggung jawab yang berhubungan dengan keluarga. Tuntutan pada satu peran membuat pelaksanaan tugas pada peran lainnya menjadi lebih sulit. Tuntutan umum dalam suatu peran antara lain adalah tanggung jawab, persyaratan, harapan, tugas dan komitmen yang berhubungan dengan peran yang diberikan.

b. Perilaku Kewargaan Organisasional

Organ et al. (2006) menggambarkan PKO sebagai perilaku individu yang bebas, tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal dan secara bersama-sama mendorong fungsi efisiensi dan efektivitas organisasi. Sloat (1999) berpendapat bahwa warga organisasi yang baik adalah pekerja yang melakukan tindakan-tindakan yang mengarah pada terciptanya keefektifan fungsi-fungsi dalam organisasi dan tindakan tersebut secara eksplisit tidak diminta atau dilakukan secara sukarela, serta tidak secara formal diberi penghargaan.

Neuman dan Kickul (1998) mengemukakan bahwa perilaku ekstra peran pertama kali diidentifikasi oleh Katz pada tahun 1964, kemudian perilaku tersebut diberi nama Perilaku Kewargaan Organisasional (PKO) oleh Smith, Organ, dan Near pada tahun 1983. Berbagai macam terminologi telah digunakan untuk menggambarkan perilaku tersebut termasuk PKO, pro sosial, perilaku ekstra peran, perilaku spontanitas, dan bahkan perilaku yang berlawanan.

Konsep PKO menurut Shweta dan Srirang (2009) pertama kali diperkenalkan oleh Simth, Organ, dan Near pada tahun 1983 yang menggambarkan PKO dalam dua dimensi yaitu altruism dan generalized compliance. Kemudian pada tahun 1988 Organ menambahkan sportsmanship, courtesy, dan civic virtue sebagai komponen lain pada PKO. William dan Anderson (1991) mengelompokkan PKO ke dalam dua kategori yang berbeda yaitu OCBI – merupakan perilaku yang mengarah pada individu dalam organisasi yang terdiri dari altruism dan courtesy dan OCBO – merupakan perilaku yang mengarah pada peningkatan efektifitas organisasi yang terdiri dari *conscientiousness*, *sportsmanship*, dan *civic virtue*.

c. Pengembangan Hipotesis

Penelitian yang dilakukan oleh Bragger et al. (2005) terhadap sampel guru sekolah AS, menemukan bahwa konflik pekerjaan dan keluarga baik dengan arah pekerjaan terhadap keluarga atau keluarga terhadap pekerjaan berhubungan negatif dengan keterlibatan PKO guru bahkan setelah mengendalikan efek terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Yu et al. (2018) juga menemukan bahwa konflik pekerjaan dan keluarga dengan arah pekerjaan terhadap keluarga memiliki hubungan negatif dengan PKO.

Beham (2011) yang menggunakan sampel pegawai Spanyol di berbagai industri, menemukan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan konflik pekerjaan dan keluarga terhadap PKO. Namun, pengaruh tersebut berlaku untuk wanita dan tidak untuk laki-laki. Berdasarkan teori peran gender, pria dan wanita menekankan perbedaan pada pekerjaan dan peran keluarga karena stereotip yang terkait dengan peran yang mereka tempati meskipun stereotip tersebut dapat sangat bervariasi di berbagai negara. Teori peran gender menunjukkan bahwa pria cenderung lebih terlibat pada peran pekerjaan mereka daripada wanita, sementara wanita lebih terlibat pada perannya di dalam keluarga (Eagly & Koenig, 2006 dalam Kismono, 2011).

Perempuan memiliki kebutuhan yang lebih kuat untuk fokus pada kegiatan non-kerja seperti merawat keluarga dan peran tersebut lebih penting untuk eksistensinya (Bender et al., 2005). Ketika terdapat benturan pelaksanaan peran yang meningkat dari keluarga dan pekerjaan, maka wanita tidak hanya mengeluarkan lebih banyak biaya untuk melawan tekanan keluarga namun juga karena kelangkaan sumber daya sehingga mereka juga merasa sulit untuk terlibat dalam PKO (Cloninger et al., 2015). Berdasarkan hal itu, maka hipotesis penelitian ini yaitu:

H1: Konflik pekerjaan terhadap keluarga memiliki pengaruh negatif terhadap PKO pegawai wanita di Indonesia.

H2: Konflik keluarga terhadap pekerjaan memiliki pengaruh negatif terhadap PKO pegawai wanita di Indonesia.

3. Metode Penelitian

a. Desain Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif melalui metode survey. Instrumen penelitian berupa kuesioner yang disebarakan kepada responden secara daring dengan menggunakan teknik purposive sampling. Jenis data yang digunakan adalah data primer dengan pengumpulan data secara cross-sectional.

b. Metode Pengumpulan Data

Penentuan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik purposive sampling dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Wanita yang bekerja/menjadi salah satu pegawai di salah satu perusahaan di Indonesia dengan masa kerja lebih dari 2 tahun.
- 2) Sudah menikah atau belum menikah, memiliki anak usia balita atau memiliki tanggung jawab untuk mengurus orang tua.
- 3) Memiliki jam kerja yang terikat sehingga tidak mudah untuk keluar dari kantor pada saat jam kerja.

Penelitian ini menggunakan tiga variabel yaitu perilaku kewargaan organisasional sebagai variabel dependen, konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan sebagai variabel independen. Data penelitian

c. Instrumen Penelitian

Kuesioner penelitian konflik pekerjaan dan keluarga menggunakan teori yang dikembangkan oleh Netemayer et al. (1996) dan diadopsi oleh Yunita dan Kismono

(2014), terdiri dari 10 item pertanyaan dengan pengukuran menggunakan skala likert 1-5. Sedangkan untuk variabel PKO menggunakan teori yang dikembangkan oleh yang diadopsi oleh Windarti (2016) terdiri dari 24 item pertanyaan dengan menggunakan skala pengukuran likert 1-5.

d. Metode Analisis Data

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan validitas muka yaitu melalui konsultasi langsung dengan dosen pembimbing dan menggunakan validitas konten. Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai Cronbach's Alpha. Apabila nilainya ≥ 60 maka instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel.

e. Analisis Data

Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t, uji F, dan uji kelayakan model. Penggunaan analisis linier berganda dilakukan karena penelitian ini menggunakan dua variabel independen dan satu variabel dependen dengan persamaan model sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Perilaku kewargaan organisasional

α = Konstanta.

β = Koefisien regresi dari variabel (koefisien).

X1 = Konflik pekerjaan terhadap keluarga

X2 = Konflik keluarga terhadap pekerjaan

e = Epsilon (tingkat kesalahan).

4. Pembahasan

Berdasarkan pengumpulan data yang telah dilakukan, terdapat sebanyak 224 kuesioner dari 260 kuesioner yang dapat diterima dan kemudian dilakukan pengolahan data. Hasil analisis data dimulai dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas

dilakukan dengan validitas muka. Sedangkan uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai Cronbach's Alpha dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.1 Nilai Cronbach's Alpha Variabel

Instrumen	Cronbach's alpha	Reliabilitas
Konflik Pekerjaan terhadap Keluarga	0,803	Reliabel (baik)
Konflik Keluarga terhadap Pekerjaan	0,803	Reliabel (baik)
Perilaku Kewargaan Organisasional (PKO)	0,742	Reliabel

Penelitian

Tabel diatas menunjukkan bahwa keseluruhan variabel penelitian memiliki nilai reliabilitas yang dapat diterima. Hal tersebut berarti instrument penelitian yang digunakan reliabel.

Uji kecocokan model penelitian ini menggunakan koefisien determinasi dan uji F. Berdasarkan hasil pengolahan data, nilai R^2 model penelitian adalah 0,354 (35,4%) yang artinya bahwa variasi PKO dapat dijelaskan oleh variabel konflik pekerjaan dan keluarga sebesar 35,4% sedangkan sisanya (64,6%) dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian. Uji F pada model penelitian ini memiliki nilai nilai F sebesar 60,46 dengan nilai signifikansi F sebesar 0,000 ($Sig \leq 0,05$). Hal tersebut dapat diartikan bahwa konflik pekerjaan dan keluarga dapat digunakan untuk memprediksi PKO.

Pengujian hipotesis 1 untuk mengetahui apakah konflik pekerjaan terhadap keluarga (KPK) memiliki pengaruh yang signifikan dan bersifat negatif terhadap PKO. Berdasarkan hasil analisis uji regresi, diketahui bahwa KPK memiliki nilai β (-0,973) dan memiliki nilai p-value ($p = 0,00000174$) dengan menggunakan level signifikan 5%. Artinya, konflik pekerjaan terhadap keluarga memiliki pengaruh yang signifikan negatif terhadap PKO. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai β yang negatif dan nilai signifikansi di bawah 5% nilai ($\beta = -0,973; p < 0,05$).

Berdasarkan pada penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 didukung. Dapat diartikan juga bahwa ketika konflik pekerjaan terhadap keluarga tinggi (rendah), maka PKO pegawai akan semakin rendah (tinggi). Siahaan (2003) menjelaskan bahwa wanita Indonesia pada dasarnya tidak didorong untuk mencari nafkah melainkan untuk menjalankan aktivitas dengan melayani dan mementingkan keluarganya. Tekanan pekerjaan yang tinggi di tempat kerja akan memunculkan konflik dimana wanita tersebut harus dapat menyelesaikan pekerjaannya namun di sisi lain ia juga harus mengutamakan perannya di dalam keluarga.

Hipotesis 2 adalah konflik keluarga terhadap pekerjaan (KKP) memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap PKO. Untuk mengetahui apakah hipotesis tersebut terdukung atau tidak maka kemudian dapat dilihat pada hasil uji regresi di tabel 4.2. Berdasarkan uji regresi tersebut, diketahui bahwa KKP memiliki nilai ($\beta = -0,769$) dan nilai p-value ($p = 0,000115$) dengan menggunakan level signifikan 5%.

Berdasarkan nilai yang diperoleh melalui hasil uji regresi diatas kemudian dapat disimpulkan bahwa konflik keluarga terhadap pekerjaan memiliki pengaruh signifikan yang bersifat negatif terhadap

PKO ($\beta=-0,769;p<0,05$). Artinya hipotesis 2 terdukung. Apabila konflik keluarga terhadap pekerjaan pegawai tinggi (rendah) maka PKO pegawai juga akan semakin rendah (tinggi). Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Cloninger et al. (2015) yang menyatakan bahwa konflik pekerjaan dan keluarga memiliki pengaruh yang signifikan dan bersifat negatif terhadap PKO terutama untuk perempuan. Hal tersebut karena peran tradisional yang disandang oleh wanita di dalam kehidupan bermasyarakat. Seperti halnya penelitian Huang et al. (2004) yang menyatakan bahwa salah satu penyebab PKO pegawai wanita rendah adalah karena adanya peningkatan konflik pekerjaan dan keluarga yang dialami.

Berikut merupakan rangkuman dari hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan:

Tabel 4.12 Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	β	Sig.
Konflik pekerjaan terhadap keluarga memiliki pengaruh negatif terhadap PKO pegawai wanita di Indonesia.	-0,973	0,000
Konflik keluarga terhadap pekerjaan memiliki pengaruh negatif terhadap PKO pegawai wanita di Indonesia.	-0,769	0,000

5. Kesimpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik pekerjaan dan keluarga berpengaruh secara signifikan dan bersifat negatif terhadap perilaku kewargaan organisasional

pegawai wanita di Indonesia. Hal tersebut dapat terlihat dari nilai koefisien regresi KPK terhadap PKO sebesar 0,000 ($p<0,05$) dengan nilai β -0,973 dan KKP terhadap PKO sebesar 0,000 ($p<0,05$) dengan nilai β -0,769. Nilai koefisien determinasi (R Square) pada penelitian ini yaitu sebesar 35,4%. Berarti, variabel PKO dapat dijelaskan oleh variabel konflik pekerjaan dan keluarga sebesar 35,4% dan 64,6% sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

Beberapa saran yang peneliti ajukan berdasarkan hasil peneilitian ini yaitu:

Bagi Organisasi

Organisasi sudah seharusnya memerhatikan dalam pembuatan desain kerja dan juga kebijakan yang dapat memfasilitasi pegawai untuk dapat memenuhi perannya di dalam keluarga tanpa mengganggu perannya di dalam organisasi. Contoh yang dapat di terapkan oleh organisasi diantaranya yaitu:

- Organisasi dapat membangun day care untuk memfasilitasi peran pegawai sebagai ibu di dalam keluarganya.
- Memberikan kemudahan kepada pegawai apabila mengajukan izin terkait dengan pemenuhan tanggung jawabnya di dalam keluarga.
- Membangun budaya saling membantu antar rekan kerja serta meningkatkan kordinasi antar rekan kerja.
- Mempertimbangkan untuk mulai menerapkan waktu fleksibel untuk bekerja bagi pegawai.

Daftar Pustaka

Abdullah, Meor Rashidan., Marican, Sabitha., & Kamil, Nurul Livana Mohd. (2019). *The Mediating Role of Self-Efficacy on the Relationship Between Work-Family Conflict and Organizational Citizenship Behavior*. Journal of Nusantara Studies (JONUS), Vol 4 (1) 246-272.

- Badan Pusat Statistik Jakarta Pusat. *Persentase Tenaga Kerja Formal Menurut Jenis Kelamin (Persen), 2019-2021*. Jakarta Pusat: Badan Pusat Statistik.
- Beham, Barbara. (2011). *Work-family Conflict and Organizational Citizenship Behavior: Empirical Evidence from Spanish Employees*. Community, Work and Family Journal. Vol. 14 No. 1, February 2011. 63-80.
- Bender, K., S. Donohue, and J. Heywood. (2005). *Job Satisfaction and Gender Segregation*. Oxford Economic Papers 57: 479-496.
- Bragger, J., Rodriguez-Srednicki, O., Kutcher, E. J., Indovino, L., & Rosner, E. (2005). *Work-family conflict, work-family culture and organizational citizenship behavior among teachers*. Journal of Business and Psychology, 20, 303-324.
- Burke, R. J., & El-Kot, E. G. 2010. *Correlates of work family conflict among managers in Egypt*. International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management Vol. 3(2), 113-131.
- Cloninger, P.A., Selvarajan, T.T (Rajan), Singh, Barjinder., and Huang, Shengsheng (Charlie). (2015). *The Mediating Influence of Work-Family Conflict and The Moderating Influence of Gender on Employee Outcomes*. The International Journal of Human Resource Management. Vol.26, No.18, 2269-2287.
- Eagly, A. H. & Koenig, AM (2006). *Social Role Theory of Sex Differences and Similarities: Implication for Prosocial Behavior*, in K Dindia & DJ Canary (eds), *Sex Differences and Similarities in Communication*, Second Edition, Lawrence Erlbaum, Mahwah, New Jersey, pp. 161-77.
- Fathuma, H. A. R. (2013). *The role work family conflict self efficacy on the negative effect of organizational citizenship behavior*. South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law, 3(1), 49-54.
- Frone, M. R. 2000. *Work-Family Conflict and Employee Psychiatric Disorders : The National Comorbidity Survey*. Journal of Applied Psychology. Washington : American Psychological Association. Vol. 85. No. 6 (888-895)
- Greenhaus, Jeffrey H., & Beutell, Nicholas J. (1985). *Sources of Conflict between Work dan Family Roles* The Academy of Management Review, Vol. 10, No. 1 (Jan., 1985), pp. 76-88.
- Huang, Youhuang., Wang, Zhen., Yu, Kun. (2018). *Work-family conflict and organizational citizenship behavior: the role of job satisfaction and decision authority*. National Natural Science Foundation of China (Nos. 71101148 and 71702184).
- Kismono, Gugup. (2011) *The Relationship between Job Embeddedness, Work-Family Conflict, and the Impact of Gender on Turnover Intention: Evidence from Banking Industry*. Thesis for the Degree of Doctor of Philosophy of Curtin University.
- Mark C. Bolino, William H. Turnley, J. Bruce Gilstrap And Mark M. Suazo. (2010). *Citizenship Under Pressure: What's a "good soldier" to do?*. Journal of Organizational Behavior, v. 31, 835-855.
- Netemeyer, Richard.G, Boles, James.S, McMurrian, Robert. (1996). *Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales*. Journal of Applied Psychology 1996. Vol. 81 . No. 4,400-410.
- Neuman, G.A., and Kickul, J.R., 1998. *Organizational Citizenship Behaviors: Achievement Orientation and Personality*, Journal of Business and Psychology, Vol.13, No.2 (jun.,1998), pp.263-279.
- Organ, D.W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrom*. Lexington Book, Lexington, MA.

- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., and Mackenzie, S. B. (2006). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. California: Sage Publication
- Podsakoff, P. M., Ahearne, M., & MacKenzie, S. B. (1997). *Organizational citizenship behavior and the quantity and quality of work group performance*. Journal of Applied Psychology, 82(2), 262–270.
- 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*. J. Appl. Psychol. 94, 122–141. 10.1037/a0013079.
- Rad Ali Mohammad Mosadegh, Yarmohammadian Mohammad Hossein. (2006). *A Study of Relationship between Managers Leadership Style and Employees Job Satisfaction. Leadership in Health Services*. 19(2):xi-xxviii. Emerald Group Publishing Limited.
- Siahaan, AY. (2003). *The politics of gender and decentralization in Indonesia*, Center for Policies Studies, Central European Universities and the Open Society Institute.
- Sloat K. C. (1999). *Organizational citizenship Professional Safety*. Vol. 44, Iss. 4, (Apr 1999): 20-23. Diakses pada 27 September 2018 dari: <https://search.proquest.com/docview/200332744?pq-origsite=gscholar>.
- Shweta and Srirang, J., 2009. *Determinants of Organizational Citizenship Behavior: A review Literature*, Journal of Management & Public Policy, Vol 1 No. 1 July-December 2009 pp. 33-42.
- Williams, L. J., and Anderson, S. E. (1991). *Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors*. Journal of Management, 17(3), 601-617.
- Windarti, Ani. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional pada Perilaku Kewargaan Organisasional dengan Komitmen Afektif sebagai Pemediasi*. Tidak di Publikasikan.
- Yunita, Putu Irma dan Kismono, Gugup (2014). *Influence of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict on Employee Turnover Intentions with Gender, Social Support and Individual Value as Moderating Effects*. Journal of Indonesian Economy and Business. No 1 Vol. 29 Januari 2014.
- Yu, K., Wang, Z., & Huang, Y. (2018). *Work-family conflict and organizational citizenship behavior: The role of job satisfaction and decision authority*. Frontiers of Business Research in China, 12(17), 1–13.
- Tziner, A. & Sharoni, G. (2014). *Organizational citizenship behavior, organizational justice, job stress, and work-family conflict: Examination of their interrelationships with respondents from a non-Western culture*. Journal of Work and Organizational Psychology, 30(1), 35–42.