

MODERASI GENDER PADA HUBUNGAN ANTARA ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR DENGAN WORK- FAMILY CONFLICT, ROLE OVERLOAD, DAN JOB STRESS

Susi Widjajani

Yuli Kurniyati

Universitas Proklamasi 45 Yogyakarta

ABSTRACT

The purpose of this research is to examine the relationship between Organizational Citizenship Behaviour (OCB) leadership and Work-Family Conflict (WFC), Role Overload, Job Stress, with gender as a moderating variable.

Variables in this research were measured via a survey of 132 couples employee and have child in the Yogyakarta. Hierarchical Regression Analysis were used to examine the effects of OCB on WFC, Role Overload, and Job Stress.

Results showed that higher levels of OCB are associated with levels of employee role overload, job stress, and WFC. The findings also suggest that the relationship between OCB and WFC is moderated by gender, such that the relationship is stronger among woman than among man. Finally, these results have an important implication to managers in designing job.

Key Words : Organizational Citizenship Behaviour, Work-Family Conflict, Role Overload, Job Stress

PENDAHULUAN

Organ (1997) mendefinisikan *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* sebagai “kontribusi untuk memelihara dan meningkatkan dukungan kinerja tugas dalam konteks sosial dan psikologi”. Atau sebagai “perilaku individu yang bebas memilih, tidak diatur secara langsung atau eksplisit oleh system penghargaan formal, dan secara bertingkat mempromosikan fungsi organisasi yang efektif”. Tipikal dari tenaga kerja yang melakukan OCB adalah yang melangkah terlalu jauh melampaui fungsi efektif organisasinya.

OCB dapat memiliki banyak bentuk, tetapi bentuk utamanya adalah sebagai berikut: 1) altruisme (misalnya, membantu saat rekan kerja sedang sakit), 2) kesungguhan (misalnya lembur untuk menyelesaikan proyek), 3) kepentingan umum (misalnya rela mewakili perusahaan untuk program bersama), 4) sikap sportif (misalnya ikut menanggung kegagalan proyek tim yang mungkin akan berhasil jika mengikuti nasihat anggota, dan 5) sopan (misalnya memahami dan berempati walaupun saat dikritik).

Prioritas penelitian pada OCB secara umum difokuskan pada satu dari dua wilayah berikut. *Pertama*, sejumlah studi telah mengidentifikasi

anteseden dari *citizenship behaviour* (LePine, Erez & Johnson, 2002; Organ & Ryan, 1995). Hasil penelitian mengatakan bahwa tenaga kerja yang puas dengan pekerjaannya akan memiliki komitmen terhadap organisasinya, dan mereka akan melakukan OCB dengan tulus (Organ & Ryan, 1995). Penelitian lain juga mengindikasikan bahwa OCB ditunjukkan oleh tenaga kerja yang dipuaskan oleh tugas dan pekerjaan untuk transformasi atau mendukung pimpinan (Podsakoff, MacKenzie, Paine & Bachrach, 2000).

Kedua, adanya pemahaman tentang hubungan antara OCB dan indikator kinerja pada level organisasi (Podsakoff et al., 2000). Secara umum dapat dikatakan bahwa OCB telah memberikan kontribusi terhadap fungsi organisasi yang efektif dengan menciptakan modal sosial, meningkatkan efisiensi, dan menambah produktivitas (Bolino, Turnley, & Bloodgood, 2002; Organ, 1988). Selanjutnya beberapa studi empirik juga mengindikasikan adanya hubungan antara OCB dengan beberapa indikator dari efektivitas organisasi (Podsakoff et al., 2000).

Jelasnya, pemahaman tentang anteseden OCB dan implikasi dari sejumlah perilaku berfungsi efektif bagi organisasi. Sebagai catatan, oleh Organ dan Ryan (1995) dikatakan bahwa beberapa studi telah memahami implikasi potensial dari OCB bagi pekerja. Namun demikian *citizenship behaviour* tidak hanya mempengaruhi organisasi dalam beberapa cara positif, tetapi perilaku tersebut juga dapat membawa konsekuensi negatif bagi tenaga kerja yang melakukannya. Dalam kenyataannya, Organ & Ryan (1995) yang didukung oleh Bolino dan Turnley (2005), mengatakan bahwa *organizational citizen* dapat berkontribusi *stress* dan *overload* tenaga kerja. Dalam kondisi seperti ini, kemungkinan harga lain yang harus dibayar secara pribadi (seperti *work-family conflict*) akan meluas bagi individu yang

melakukan *citizenship behavior* pada taraf yang tinggi. Sehingga OCB akan mempunyai dampak negatif yang lebih besar bagi tenaga kerja yang kemudian mengabaikan pekerjaan utamanya.

Selanjutnya sejumlah penelitian menemukan adanya peningkatan majikan/atasan/pengusaha yang mengarahkan karyawannya untuk mau bekerja dengan waktu yang lebih lama (Bond, Galinsky & Swanberg, 1997). Bahkan Williams (1999) memaparkan bahwa organisasi di jaman sekarang akan nampak ideal jika pekerjanya "bekerja penuh waktu dan *overtime*, serta hanya memiliki sedikit waktu untuk merawat dan membesarkan anak". Hal ini berarti pekerja lebih mementingkan pekerjaan dari pada keluarganya, sehingga sangat potensial sekali memunculkan konflik dalam keluarga (*work-family conflict*).

Dalam konteks ini, banyak pekerja yang beranggapan bahwa pekerja ideal adalah yang tidak hanya memperlihatkan kinerja tugasnya yang tinggi, tetapi juga secara kontekstual melakukan OCB dengan baik. Dan bagi mereka menjadi "*good soldier*" adalah dambaan bagi para pekerja dan telah menjadi sindrom yang mempengaruhi kepribadian karyawan (Organ, 1988). Sehingga manajer sekarang bukan hanya mencoba meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi, tetapi juga OCB karyawan mereka.

Penelitian ini mempunyai dua tujuan utama, yaitu : *pertama*, penelitian ini akan menjajaki OCB pada level yang tinggi akan mempengaruhi pekerja secara negatif (*role overload, job stressor dan work-family conflict*). Sebagai contoh perilaku OCB adalah datang ke kantor pada akhir pekan, datang lebih awal untuk bekerja atau pulang lebih lama dari jam kerja. *Kedua*, wanita cenderung lebih menekankan peranannya dalam keluarga dari pada pria (Gutek, Searle & Klepa, 1991). Wanita yang mencoba melakukan

organizational citizen dengan baik ketika masih memiliki kewajiban terhadap pasangan atau keluarganya akan memiliki tingkat konflik yang lebih tinggi. Selanjutnya, penelitian ini juga akan menentukan implikasi negatif dari OCB yang tinggi bagi wanita dan pria dalam terminologi *work-family conflict*.

METODE PENELITIAN

Populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah orang yang bekerja dan telah berkeluarga di Wilayah DIY. Sedangkan sampelnya adalah pasangan (suami-istri) yang bekerja dan telah mempunyai anak. Cara pengambilan sampel dilakukan dengan *non probability sampling* berupa *purposive sampling*. Kriteria yang digunakan yaitu pasangan suami istri yang sama-sama bekerja dan mempunyai anak. Kuesioner yang disebar sebanyak 155 pasang atau 310 buah, dan ada 268 kuesioner yang berhasil dikumpulkan. Dengan demikian tingkat respon (*respon rate*) dalam penelitian ini adalah 86,45%. Dari 268 kuesioner yang kembali, 4 diantaranya tidak layak untuk diolah (rusak), sehingga hanya ada 264 buah kuesioner yang dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran

Organizational citizenship behaviour adalah tipe tindakan diluar kewajiban jabatan yang diberikan secara formal kepada pekerja. OCB diukur dengan menggunakan 15 item pertanyaan yang dikembangkan oleh Niehoff & Moorman (1993). Kelimabelas item tersebut antara lain adalah bagaimana perilaku hari ini, apakah membantu tugas yang lain, apakah memberikan waktu untuk membantu yang lain yang sedang

memiliki masalah dalam pekerjaan, dan mengekspresikan loyalitas terhadap organisasi. Skala penilaian yang digunakan antara 1 (tidak pernah) sampai dengan 5 (sangat sering).

Role overload merupakan beban pekerjaan yang berlebih yang harus ditanggung oleh pekerja melebihi batasan waktu, kemampuan dan keterbatasan yang lain. *Role overload* diukur dengan menggunakan 3 item pertanyaan yang dikembangkan oleh Schaubroeck, Cotton dan Jennings (1989) dengan skala penilaian 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan 5 (sangat setuju). Ketiga item tersebut adalah jumlah pekerjaan yang saya lakukan terlalu besar, saya tidak pernah nampak cukup waktu untuk mendapatkan segala yang saya lakukan saat bekerja, saya telah melakukan pekerjaan untuk seseorang.

Job stress didefinisikan sebagai pengalaman emosional yang tak menyenangkan yang dihubungkan dengan elemen kengerian, ketakutan, kecemasan, gangguan, kekesalan, kemarahan, kesedihan, kedukaan, dan kegundahan. *Job stress* diukur dengan 4 item pertanyaan yang dikembangkan oleh Motowidlo (1986) dengan skala penilaian 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan 5 (sangat setuju). Keempat item tersebut adalah pekerjaan saya terlalu banyak ketegangan, sangat sedikit tekanan yang terjadi pada saat saya bekerja, saya merasa stress karena pekerjaan saya, saya tidak pernah merasa stress karena pekerjaan saya.

Work-family conflict didefinisikan sebagai tipe khusus dari konflik peran dimana permintaan peran pekerjaan bercampur dengan permintaan peran keluarga. Variabel ini diukur dengan mengembangkan model dari Gutek et al (1991) yang dikutip dari Judge dan Colquitt (2004) sebanyak 4 item pertanyaan. Butir-butir pernyataan diukur dengan skala Likert, yaitu 1 untuk sangat tidak setuju sampai dengan 5 untuk

sangat setuju. Contoh pernyataannya adalah: “keluarga saya tidak menyukai ketika saya sering asyik dengan pekerjaan saya di rumah”.

Control variables meliputi usia, jenis kelamin, jumlah anggota keluarga, gaji, dan pekerjaan (Spector, Zapf, Chen, dan Frese; 2000). Matrik korelasi berikut mean dan standard deviasi dari semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini disajikan dalam tabel 1 berikut

Tabel 1

Mean, Standar Deviasi, Dan Korelasi Antar Variabel

Variabel	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.Usia	2.13	0.92	-									
2.Gender	1.49	0.50	-.09	-								
3.Juml angg keluarga	1.09	1.25	.39**	.02	-							
4.Gaji	3.27	1.52	.31**	.46**	.32**	-						
5.Pekerjaan	2.50	0.58	-.12	.17*	-.12	-.06	-					
6.Masa Kerja	4.72	4.42	.48**	.06	.24**	.24*	.25**	.87				
7.OCB	2.69	0.90	.16*	.39**	.11	.14	.47**	.04	.91			
8.Role Overload	3.26	0.97	.16*	-.17*	.07	.10	.25**	.04	.51**	.84		
9.Job Stress	3.31	0.86	.08	.21**	.06	.13	.22**	.26*	.42**	.65**	.87	
10.WFC	2.75	0.85	.07	.23**	-.01	.07	.20**	.24*	.42**	.59**	.63**	.94

- ***Korelasi signifikan pada level 0,001
- ** Korelasi signifikan pada level 0,01
- * Korelasi signifikan pada level 0,05

Hasil Pengujian Hipotesis

Studi ini menggunakan *Hierarchical Regression Analysis* untuk menganalisis data. Dalam analisis ini akan dilakukan tiga step, yaitu step pertama akan menguji variable control, step kedua akan menguji hipotesis 1, 2 dan 3a, dan step

ketiga akan menguji efek moderasi (hipotesis 3b). Adapun hasil pengujian tercantum dalam tabel 2 berikut:

Tabel 2

Hasil Analisis Regresi

	Dependen Variabel					
	Role Overload		Job Stress		Work-Family Conflict	
	Step 1	Step 2	Step1	Step 2	Step1	Step2
Control Var						
Gender	.34***	.32***	.10	.08	.07	.02
Usia	-.24***	-.24***	-.08	-.08	-.12	-.18
Angg Kel	.19*	.156*	.09	.05	.22**	.22**
Pekerjaan	-.01	.03	-.06	-.01	-.02	-.02
Masa Kerj	.05	.06	.02	.02	-.02	-.02
Gaji	-.01	-.01	-.07	-.08	.11	.03
Indep Var						
OCB		.52***		.62***		.37***
F	2.66***	3.77***	1.36	7.93***	4.80***	4.12***
R ²	.06	.09	.03	.18	.10	.10
Adj R ²	.04	.07	.01	.16	.08	.17
Change Adj R ²		.03		.15		.09

*Step1 d.f=7,153; Step2 d.f=8,151

* $p < .05$, one tailed; ** $p < .01$, one tailed; *** $p < .001$, one tailed

Hasil pengujian pada step pertama dan step kedua tabel 1 di atas menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif signifikan antara OCB dengan *role overload* ($\beta=0,52$; $p < 0,01$), *job stress* ($\beta=0,62$; $p < 0,01$), dan *work-family conflict* ($\beta=0,37$; $p < 0,01$). Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat OCB seseorang, maka akan semakin tinggi pula *role overload*, *job stress*, dan *work-family conflict*, yang berarti pula bahwa hipotesis 1, 2, dan 3 didukung.

Step 3 dilakukan untuk menguji moderasi gender pada hubungan antara OCB dengan WFC. Pada step ini langkah pertama menguji variabel kontrol dengan WFC. Kemudian langkah kedua menempatkan gender dan OCB sebagai variabel independen dan WFC sebagai variabel dependent. Langkah ketiga menguji interaksi antara gender dengan OCB dan dihubungkan dengan WFC. Hasil pengujian step 3 terangkum dalam tabel 3 berikut.

Tabel 3
Hasil Moderasi Analisis Regresi

	Dependen Variabel		
	Work-Family	Conflict	
	Step 1	Step 2	Step 3
Contol Var			
Usia	-.17*	-.18*	-.18*
Angg Kel	-.22**	.21**	.22**
Pekerjaan	-.02	-.01	-.02
Masa Kerj	-.02	-.01	-.02
Gaji	.03	.03	.03
Indep Var			
Gender		-.13	-.56*
OCB		.37***	.01
Interaction			
Gender x OCB			.44*
F	3.15**	6.09***	5.78***
R ²	.11	.24	.26
Adj R ²	.07	.20	.21
Change Adj R ²		.13	.01

*Step1 d.f=6,154; Step2 d.f=8,151; step3 d.f=9,150

*p<.05,one tailed; **p<.01, one tailed; ***p<.001, one tailed

Hipotesis 3b menguji moderasi gender pada hubungan antara OCB dengan WFC. Hasil dari tabel 2 menunjukkan bahwa interaksi antara gender dengan OCB secara statistik adalah signifikan ($\beta=0,44;p<0,05$). Sedangkan gender memoderasi hubungan keduanya, dimana wanita ($\beta=0,46;p<0,01$). memiliki hubungan yang lebih kuat dibandingkan dengan pria ($\beta=0,34;p<0,01$). Hal ini berarti hipotesis 3b didukung.

Secara keseluruhan, hasil pengujian hipotesis ini terangkum dalam table 4.

Tabel 4
Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis

	Hipotesis	Keputusan
H1	<i>Organizational citizenship behaviour</i> berpengaruh positif terhadap <i>role overload</i>	Didukung
H2	<i>Organizational citizenship behaviour</i> berpengaruh positif terhadap <i>job stress</i>	Didukung
H3a	<i>Organizational citizenship behaviour</i> berpengaruh positif terhadap <i>work-family conflict</i>	Didukung
H3b	Pengaruh <i>organizational citizenship behaviour</i> terhadap <i>work-family conflict</i> akan dimoderasi oleh gender.Khususnya, pengaruh positif <i>organizational citizenship behaviour</i> terhadap <i>work-family conflict</i> akan lebih kuat wanita dibanding pria.	Didukung

PEMBAHASAN DAN HASIL

Hubungan Antara *Organizational Citizenship Behaviour* dengan *Role Overload*

Role overload memaparkan situasi dimana pekerja merasa bahwa tanggung jawab dan aktivitas yang diharapkannya lebih banyak dari waktu yang tersedia, kemampuannya, dan keterbatasan yang lain. Sebagai diskusi awal, OCB adalah tipe tindakan diluar kewajiban jabatan yang diberikan secara formal kepada pekerja. Logikanya pemenuhan peran sebagai anggota organisasi (juga sebagai pemegang jabatan) memerlukan tambahan sumberdaya terutama untuk waktu dan tenaga. Pekerja yang banyak untuk memenuhi perannya sebagai anggota organisasi menunjukkan *citizenship behaviour* dengan memberikan indikasi bagaimana perilaku hari ini, apakah membantu tugas yang lain, apakah memberikan waktu untuk membantu yang lain yang sedang memiliki masalah dalam pekerjaan, dan mengekspresikan loyalitas terhadap organisasi. Maka, *organizational citizenship behaviour* akan berpengaruh positif terhadap *role overload*.

Hipotesis 1: Organizational citizenship behaviour berpengaruh positif terhadap role overload

Hubungan Antara *Organizational Citizenship Behaviour* dengan *Job Stress*

Definisi khusus untuk stress selama ini selalu dalam perdebatan Beberapa studi secara umum setuju dengan definisi sebagai pengalaman emosional yang tak menyenangkan yang dihubungkan dengan elemen kengerian, ketakutan, kecemasan, gangguan, kekesalan, kemarahan, kesedihan, keduakaan, dan kegundahan (Motowidlo, Packard & Manning, 1986). Sebagai diskusi awal, elemen kunci dari teori peran adalah

ide untuk memenuhi multi peran yang dihubungkan dengan tingkat stress dan ketegangan yang tinggi. Selanjutnya pekerja yang memenuhi perannya sebagai anggota organisasi akan menunjukkan organizational citizenship behaviour dalam menambah pemenuhan peran sebagai pemegang jabatan akan mendapatkan stress pada pekerjaannya. Maka organizational citizenship behaviour akan mempunyai pengaruh positif terhadap job stress.

Hipotesis 2: Organizational citizenship behaviour berpengaruh positif terhadap job stress

Hubungan Antara Organizational Citizenship Behaviour dengan Work-Family Conflict

Meskipun peran pemegang jabatan dan sebagai anggota organisasi merupakan dua peran yang penting, ada peran lain diluar pekerjaan (sebagai pasangan, keluarga, waktu luang) yang merupakan bagian integral dari kehidupan pekerja. (Allen,2000). Work-family conflict adalah tipe khusus dari konflik peran dimana permintaan peran pekerjaan bercampur dengan permintaan peran keluarga (Greenhaus & Beutell,1985). Teori peran kembali mengatakan bahwa sebagai pekerja yang melakukan lebih dan lebih untuk perusahaannya, biasanya akan memiliki sedikit waktu dan energi untuk mencurahkan tanggung jawabnya terhadap pasangan dan keluarga (Hochschild, 1997). Konsekuensinya, organizational citizen yang baik untuk melakukan pekerjaan di luar tugasnya akan berbenturan dengan kewajibannya sebagai pasangan atau orang tua yang baik. Pekerja yang menunjukkan tingkat organizational citizenship behaviour-nya rendah akan memiliki kelebihan waktu dan tenaga untuk mencurahkan perhatiannya kepada keluarga dan konflik pekerjaan-keluarga pun rendah.

Sebaliknya, pekerja yang menunjukkan tingkat organizational citizenship behaviour-nya tinggi, akan memiliki kewajiban dan waktu untuk keluarga lebih sedikit. Oleh karena itu, organizational citizenship behaviour dan work-family conflict akan memiliki hubungan yang positif. Studi terdahulu telah mengindikasikan bahwa gender sering mempengaruhi meluasnya peranan individu dalam pekerjaan dan keluarga. Kecenderungan wanita lebih menekankan peranan keluarganya secara lebih luas dibanding dengan yang dilakukan pria (Gutek et al.,1991). Selanjutnya untuk wanita masih memiliki tanggung jawab utama untuk menyeimbangkan kewajiban keluarga dan kewajiban pekerjaan terhadap atasannya (Parasuraman & Greenhaus, 1993). Tenbrunsel et al (1995) mengatakan bahwa pria lebih siap dan mudah untuk berkompromi dengan pekerjaan dan keluarga.

Teori peran mengatakan bahwa ketika individu memberikan nilai yang besar untuk peranan tertentu, mereka merasa konflik antar peran terjadi ketika kewajiban yang lain akan bercampur dengan kemampuannya untuk memenuhi persyaratan dari sebagian peranan pentingnya (Greenhaus & Beutell, 1985). Sebab wanita cenderung untuk menekankan perluasan peran keluarganya dari pada yang dilakukan pria dan mempunyai kesulitan untuk mengkompromikan antara kewajiban keluarga dan kewajiban pekerjaan. Untuk itu gender diharapkan akan memoderasi hubungan antara organizational citizenship behaviour dengan work-family conflict. Diharapkan pula hubungan antara organizational citizenship behaviour dan work-family conflict akan lebih kuat wanita dibanding pria.

Hipotesis 3a : Organizational citizenship behaviour berpengaruh positif terhadap work-family conflict

Hipotesis 3b.:Pengaruh organizational citizenship behaviour terhadap work-family conflict akan dimoderasi oleh gender. Khususnya, pengaruh positif organizational citizenship behaviour terhadap work-family conflict akan lebih kuat wanita dibanding pria

Penelitian ini bertujuan untuk menguji kemungkinan OCB mempengaruhi kesejahteraan karyawan. Sesuai dengan hipotesis yang diajukan, penelitian ini menemukan adanya indikasi bahwa OCB mempengaruhi *role overload*, *job stress*, dan WFC pada level yang tinggi. Di sini nampak bahwa ada beberapa hal dalam diri pribadi yang harus dibayar karena adanya *good soldier syndrome* (Organ,1988). Selain itu diharapkan pula terdapat hubungan antara OCB dan WFC yang kuat bagi wanita dari pada pria. Dan hasil studi ini menunjukkan wanita yang terlibat melakukan OCB pada level yang tinggi akan menghasilkan WFC yang lebih tinggi dibandingkan pria.

Hipotesis 1 menunjukkan adanya hubungan positif antara OCB dengan *role overload*. Dalam rangka memenuhi perannya dalam organisasi/perusahaan, seseorang membutuhkan tambahan sumber daya berupa waktu dan/atau tenaga. Dan ketika melakukan OCB berarti dia akan melakukan tambahan pekerjaan di luar tugas atau kewajibannya. Tentunya hal ini akan menambah beban kerjanya dan mengurangi waktunya untuk istirahat atau bersantai. Setidaknya karyawan tersebut selain menjalankan perannya sendiri, juga harus melakukan peran lainnya. Hasil penelitian ini mendukung studi yang sudah dilakukan oleh Bolino dan Turnley (2005). Ketika seseorang melakukan OCB pada level yang tinggi, maka beban lebih atas peran yang dia jalankan juga akan semakin tinggi.

Kesukaan seseorang untuk melakukan OCB sangat mungkin akan menambah tekanan dalam

diri individu tersebut. Stres atau tekanan dapat memunculkan kecemasan, kekhawatiran, atau bahkan ketakutan. Hasil penelitian ini menunjukkan OCB pada level yang tinggi akan mempengaruhi stress kerja pada level yang tinggi pula (hipotesis 2). Hal ini senada dengan hasil studi Williams (1999) yang menemukan adanya konsekuensi negative dari adanya OCB, dan akan mempengaruhi kesejahteraan karyawan. Konsekuensi negative ini sangat potensial muncul pada saat OCB dilakukan pada level yang tinggi.

Dasar kepribadian untuk OCB merefleksikan ciri karyawan yang kooperatif, suka menolong, perhatian, dan bersungguh-sungguh. Dasar sikap mengindikasikan bahwa karyawan terlibat OCB untuk membalas tindakan organisasi. Namun demikian perilaku ini bukan tanpa resiko bagi individu itu sendiri. Apalagi untuk individu yang sudah berkeluarga/menikah. Perilaku OCB menyebabkan beban kerjanya bertambah sehingga banyak waktu dan tenaga yang tersita untuk pekerjaan. Padahal disisi lain individu tersebut juga memiliki peran sebagai orang tua bagi anak-anaknya atau sebagai suami/istri bagi pasangannya. Tindakan OCB di pekerjaan pada level yang tinggi akan mempengaruhi kehidupan individu dalam keluarganya sehingga sangat potensial memunculkan konflik (hipotesis 3a).

Studi Bolino dan Turnley (2005) mengemukakan pengaruh positif signifikan OCB terhadap WFC dan gender memoderasi hubungan diantara keduanya. Ditemukan hasil bahwa WFC yang terjadi pada wanita lebih kuat pengaruhnya pada level OCB yang tinggi dibanding pria (hipotesis 3b). Hal ini dikarenakan wanita kecenderungan lebih menekankan peranan keluarganya secara lebih luas dibanding dengan yang dilakukan pria (Gutek et al.,1991). Wanita lebih menekankan perluasan peran keluarganya dari pada yang dilakukan pria dan mempunyai kesulitan untuk mengkompromikan antara kewajiban keluarga dan kewajiban pekerjaan.

Wanita masih memiliki tanggung jawab utama untuk menyeimbangkan kewajiban keluarga dan kewajiban pekerjaan terhadap atasannya (Parasuraman & Greenhaus, 1993), sedangkan pria lebih siap dan mudah untuk berkompromi dengan pekerjaan dan keluarga (Tenbrunsel et al;1995)

KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Sejumlah studi memperlihatkan bahwa Organizational Citizenship Behaviour (OCB) berkontribusi penting pada pencapaian dan berfungsinya suatu organisatoris (Podsakoff et al.,2000). Para peneliti juga berargumentasi bahwa OCB mampu meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang baik dengan membuat tempat kerja yang menarik bagi semua orang untuk bekerja. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif OCB terhadap role overload, job stress, dan Work-Family Conflict (WFC).

Bagi karyawan wanita, pengaruh positif OCB terhadap WFC lebih kuat dibandingkan dengan pria. OCB dapat berimplikasi negative bagi karyawan dan mungkin pula bagi lingkungannya. Role overlode, job stress, dan WFC yang terjadi pada karyawan akan memicu perputaran karyawan yang tinggi dan juga sulit untuk menarik karyawan baru. Karyawan membutuhkan cara yang dapat memberi harapan bagi mereka dalam menjalankan panggilan tugas, dan dalam waktu yang sama dapat bertindak mengurangi potensi stress dan ketegangan.

Saran

Hasil penelitian ini mendukung seluruh hipotesis yang dibangun. Namun demikian, penelitian ini masih memiliki beberapa

keterbatasan yang terkait. Pertama, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa OCB pada level yang tinggi akan memunculkan role overload, job stress, dan Wfc yang tinggi pula. Pada kenyataannya perilaku OCB merupakan perilaku prososial individu yang dilakukan tanpa paksaan, sungguh-sungguh, dan tidak terdeteksi oleh system penghargaan. Selain itu terdapat bukti bahwa individu yang menunjukkan OCB memiliki kinerja lebih baik dan menerima evaluasi kinerja yang lebih tinggi. Sehingga disarankan untuk penelitian yang akan datang lebih menekankan pada kinerja dan keefektifan organisasi. Kedua, responden penelitian ini adalah pasangan suami-istri yang sama-sama bekerja. Mengingat kesibukan, proses pengumpulan data tidak seluruhnya diperoleh peneliti secara langsung dari responden. Hal ini memungkinkan bagi responden untuk mengisi data dengan tidak senyatanya (bias) dan proses pengumpulannya pun menjadi lebih lama. Untuk mendapatkan data yang akurat dan mempercepat pengumpulan data, proses pengisian kuesioner diupayakan secara langsung berhadapan dengan responden. Ketiga, penelitian selanjutnya sebaiknya menggunakan sample besar dalam penelitian agar lebih dapat mengakomodasi responden dari berbagai profesi/pekerjaan

DAFTAR PUSTAKA

- Allen,T.D. (2000) Family-supportive work envirements: The role of organizational perception. *Journal of vocational behaviour*, 58, 414-435
- Allen T.D. & Rush, M. C (1998) The effects of citizenship behaviour on performance judgments; A field study and a laboratory experiment, *Journal of Applied Psychology*, 83, 247-260

- Beehr, T. A, Walsh J.T & Taber T.D. (1976); Relationship of stress to individually and organizationally value states; Higher order needs as a moderator; *Journal of Applied Psychology*, 61, 41-47.
- Bolino, M.C. Turnley, W.H & Bloodgood, J.M. (1976) Citizenship behaviour and the creation of social capital in organizations, *Academy of Management Review*, 27, 505-522
- Bolino, M.C. & Turnley, W.H (2005), The Personal Costs of Citizenship behaviour: The Relationship Between Individual Initiative and Role Overload, Job Stress, and Work-Family Conflict, *Journal of Applied Psychology*, Vol 90, No.4, 740-748
- Bond, J.T *Galinsky, E & Swanberg (1997); National study of the changing workforce; New York : Family and Work Institute.*
- Carlson D. S, Kaemar. KM & William, (2000) Construction and initial validation of multidimensional measure of work-family conflict, *Journal of vocational behaviour*, 56, 249-276
- Goldberg, L. R (1992) The development of markers for the Big-Five factor structure, *Psychological Assessment*, 4, 26-42
- Greenhaus, J.H & Beutell, N.J (1985) Sources of conflict between work and family roles, *Academy of Management Review*, 10, 76-88
- Grotek, B.A, Searle, & Klepa (1991), Rational versus gender role explanations for work-family conflict, ; *Journal of Applied Psychology*, 76, 560-568
- Hair, W.C. Black, Babin, Anderson, dan Tatham, 2006, *Data Analysis Multivariate*, Prentice Hall, sixth edition.
- Hochschild, A.R (1997) *The time bind: When work becomes home and home becomes work; New York Metropolitan*
- Jackson, S.E & Schuler, R.S (1985) *A meta-analysis and conceptual critique of research on role ambiguity and role conflict in work setting, Organizational behaviour and Human decision process*, 36, 16-78
- Kopelman, R.E, Greenhaus, J.H, & Connolly, T.F (1983) *A model of work, family, and interrole conflict; a construct validation study, Organizational behaviour and Human Performance*, 32, 198-215
- Judge, T.A, Colquitt, J.A, 2004, Organizational Justice and stress: the mediating role of work-family conflict, *Journal of Applied Psychology*, 89 (3), 395-404
- LePine, J.A, Erez A. & Johnson, D.E (2002); the nature and dimensionality of organizational citizenship behaviour; a critical review and meta analysis, *Journal of Applied Psychology*, 87, 52-65
- Motowidlo, S.J, Packard J.S & Manning, M.R (1986), Occupational stress; Its causes and consequences for job performance. *Journal of Applied Psychology*, 71, 618-629.
- Organ, D.W (1988), *organizational citizenship behaviour; the good soldier syndrome*, Lexington, MA; Lexington Books.
- Organ, D.W, (1997), *organizational citizenship behaviour; It's construct clean-up time*, *Human Performance*, 10, 85-97.
- Organ, D.W, & Ryan, K (1995), *A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behaviour. Personnel Psychology*, 48, 775-802

- Parasuraman, S & Greenhaus, J.H (1993), *Persaonal Portrait*; The lifestyle of the women manager. In E.A Fagenson (Ed), *Women in management, Trends, issues, and challenges in managerial diversity* (Vol 4, p 186-211)
- Perlow, L.A (199), *Boundary control*; The social ordering of work and family time in a high tech corporation. *Administrative science quarterly*, 43, 328-357
- Podsakoff, P.M, MacKenzie, S.B, Paine,J.B & Bachrach, D.G (2000),
- Organizational citizenship behaviour; a critical review of the theorycal and empirical literature and suggestions for future research, *Journal of management*, 26, 513-563.
- Schaubroeck, J, Cotton, J.L, & Jennings, K.R (1989), Antecedents and consequences of role stress; a covariance structure analysis, *Journal of organizational behaviour*, 10,35-58
- Tenbrunsel, A.E, Brett. J.M, Maoz,E, Stroh,L.K & Reilly,A.H (1995), *Dynamic and static work-family relationship*. *Organizational behaviour and Human decision process*,63, 233-246
- Welbourne, T.M, Johnson,D.E & Erez, A (1998). The role based performance scale; validity analysis of a theori-based measure, *Academy of Management Journal*, 41, 540-555
- William, J (1999), *Unbending gender*; Why family and work conflict and what to do about it, New York; Oxford University Press.