

## **HUBUNGAN ANTARA KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA DENGAN PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI PADA GURU WANITA SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN NEGERI DI KECAMATAN SEMARANG TIMUR KOTA SEMARANG**

**Febyana Darcy Paat, Ika Zenita Ratnaningsih**

*Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro  
Jl. Prof. Soedarto, S. H, Kampus Undip Tembalang, Semarang, Indonesia 50275*

[febyanadarcy@gmail.com](mailto:febyanadarcy@gmail.com), [ikazenita@undip.ac.id](mailto:ikazenita@undip.ac.id)

### **Abstrak**

Guru wanita merupakan tenaga pendidik profesional yang memiliki peran di sekolah dan di keluarga. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dengan perilaku kewargaan organisasi pada guru wanita sekolah menengah kejuruan negeri (SMKN) di Kecamatan Semarang Timur Kota Semarang. Perilaku kewargaan organisasi merupakan perilaku individu di luar tanggung jawab yang dilakukan sukarela dan dilakukan untuk kemajuan organisasi. Subjek dalam penelitian ini adalah guru wanita SMKN di Kecamatan Semarang Timur Kota Semarang. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 95 guru wanita yang didapatkan menggunakan teknik *cluster random sampling*. Penelitian ini menggunakan alat ukur Skala Konflik Pekerjaan-Keluarga (44 aitem,  $\alpha=0,973$ ) dan Skala Perilaku Kewargaan Organisasi (43 aitem,  $\alpha=0,948$ ). Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara konflik pekerjaan-keluarga dengan perilaku kewargaan organisasi pada guru wanita SMKN di Kecamatan Semarang Timur Kota Semarang ( $r_{xy}=-0,785$ ;  $p<0,001$ ). Sumbangan efektif konflik pekerjaan-keluarga terhadap perilaku kewargaan organisasi sebesar 61,6% dan 38,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini.

**Kata kunci:** perilaku kewargaan organisasi; konflik pekerjaan-keluarga; guru wanita; Jurnal Empati; Undip

### **Abstract**

*The female teacher is the professional educators that have a role in the school and in the family. This research was aims to examine the relationship between work-family conflict and organizational citizenship behavior among female teacher in a vocational school in East Semarang district, Semarang City. Organizational citizenship behavior is a voluntary individual's behavior within the organization that is not part of the responsibility and it's for organizational progress. The sample of this research is 95 female teachers and used cluster random sampling. This research used Work-Family Conflict's Scale (44 items,  $\alpha = 0,973$ ) and Organizational Citizenship Behavior's Scale (43 items,  $\alpha = 0,948$ ). The result of linear regression analysis shows a negative and significant relationship between work-family family conflict and organizational citizenship behavior among female teacher in vocational school on East Semarang district, Semarang City ( $r_{xy}=-0,785$ ;  $p<0,001$ ). Work-family conflict contribution as much 61,6% to the organizational citizenship behavior and as much 38,4% contribution from other factors which not measured in this research.*

**Keywords:** *organizational citizenship behavior; work-family conflict; female teacher; jurnal empati, Undip.*

## **PENDAHULUAN**

Indonesia merupakan salah satu negara berkembang di dunia dan terus berupaya untuk berkembang menjadi negara maju. Pendidikan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kemajuan negara karena melalui pendidikan dapat membangun kualitas kehidupan pada individu. Survei *Programme International Student Assessment (PISA)* oleh *Organization for Economic Cooperation and Development (OECD)* pada tahun 2015 menunjukkan pendidikan Indonesia berada pada peringkat

ke-64 dari 76 negara yang terlibat dalam survei tersebut (Ali, 2017). Pembangunan pada bidang pendidikan dapat melalui cara meningkatkan kualitas proses pembelajaran di sekolah.

Proses pembelajaran merupakan kegiatan utama di sekolah dan guru sebagai tenaga pendidik memiliki peran sentral di dalamnya. Peran sentral guru dalam proses pembelajaran berkaitan dengan peningkatan mutu pendidikan (Asahan, 2017). Guru pun memiliki tanggung jawab sebagai pengajar, pembimbing, motivator, fasilitator, dan evaluator bagi anak didiknya (Musriadi, 2016). Guru berperan sentral karena guru bertanggung jawab dalam keberhasilan proses pembelajaran yang berdampak kepada mutu pendidikan. Guru memiliki peran utama untuk mengajarkan materi pelajaran kepada peserta didik, namun guru juga berperan dalam pembangunan karakter peserta didik. Hal tersebut dijalani oleh guru bersamaan dengan tanggung jawab lainnya sebagai pekerja di sekolah tempat guru mengajar.

Peran kompleks seorang guru membuat guru membutuhkan perilaku ekstra dalam menyelesaikan pekerjaannya. Perilaku kewargaan organisasi adalah perilaku individu di luar tanggung jawab yang dilakukan secara sukarela dan dilakukan untuk kemajuan organisasi (Organ, Podsakoff, & MacKenzie, 2006). Perilaku kewargaan organisasi merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif (Robbins, 2008). Perilaku kewargaan organisasi merupakan sikap membantu yang ditunjukkan oleh anggota organisasi dan bersifat konstruktif (Organ, dkk., 2006).

Perilaku kewargaan organisasi disebut juga sebagai *organizational citizenship behavior*. Melalui perilaku tersebut, organisasi mampu meningkatkan stabilitas kinerja organisasi. Chalal dan Mehta (2010) menyebutkan bahwa perilaku kewargaan organisasi memberikan dampak positif bagi kinerja organisasi. Perilaku kewargaan organisasi merupakan salah satu bentuk perilaku yang berpengaruh terhadap kinerja pekerja dan mampu membangun efisiensi, serta efektifitas dalam organisasi (Organ, dkk., 2006). Melalui perilaku ini, dapat terbangun kinerja yang optimal dalam melakukan peran sebagai guru. Perilaku kewargaan organisasi memberikan dampak kepada sekolah dan dunia pendidikan ketika perilaku ini dilakukan oleh sebagian besar guru dalam sekolah tempat guru bekerja.

Bentuk perilaku kewargaan organisasi pada guru antara lain adalah guru membantu atau menyelesaikan pekerjaan rekan kerjanya, menyediakan waktu tambahan untuk mengajarkan materi kepada peserta didik, mempromosikan sekolah tempat guru bekerja kepada orang-orang disekitarnya, mempelajari materi baru untuk menambah wawasan saat mengajar. Podsakoff, MacKenzie, Paine, dan Bachrach (dalam Organ, dkk., 2006) menjelaskan bahwa terdapat tujuh dimensi perilaku kewargaan organisasi. Tujuh dimensi tersebut antara lain adalah *helping behavior*, *sportsmanship*, *organizational loyalty*, *organizational compliance*, *individual initiative*, *civic virtue*, dan *self-development*. Perilaku kewargaan organisasi pada individu disebabkan oleh faktor kepemimpinan, komitmen organisasi, iklim organisasi, dan deskripsi pekerjaan (Emami, Alizadeh, Nazari, & Darvishi, 2012).

Teresia & Susaya (2008) yang menjelaskan bahwa komitmen organisasi yang tinggi akan mendorong loyalitas individu kepada organisasi, sehingga perilaku kewargaan organisasi pun meningkat. Kepuasan kerja pun menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku kewargaan organisasi (Yuniar, Nurtjahjanti, & Rusmawati, 2011). Zeinabadi (2010) menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil penilaian individu terhadap beberapa aspek dalam lingkungan pekerjaan. Rasa puas dan komitmen individu terhadap organisasi menjadi faktor yang berpengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasi (Organ, dkk., 2006). Kedua hal tersebut mendorong individu dalam melakukan perilaku menolong, inisiatif, loyal, dan *sportsmanship* dalam organisasi, yang merupakan bentuk dari perilaku kewargaan organisasi.

Iklim organisasi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku kewargaan organisasi. Suresh & Venkatammal (2010) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa iklim organisasi memiliki hubungan positif terhadap perilaku kewargaan organisasi. Prihatsanti & Dewi (2012) menyebutkan bahwa iklim organisasi yang baik mampu meningkatkan perilaku kewargaan organisasi. Iklim organisasi yang baik dapat menimbulkan perasaan nyaman terhadap organisasi, sehingga mendorong individu mengekspresikan perilaku membantu terkait kepentingan organisasi tempat individu bekerja.

Gender turut memberikan pengaruh terhadap muncul atau tidaknya perilaku kewargaan organisasi pada individu. Sambung (2011) menjelaskan bahwa gender mempengaruhi perilaku menolong secara interpersonal pada individu dan perilaku tersebut merupakan salah satu bentuk dari perilaku kewargaan organisasi. Wanita lebih sulit untuk menunjukkan perilaku kewargaan organisasi bila dibanding dengan pria. Menurut King, George, dan Hebl (2005) hal tersebut terjadi karena adanya perasaan sungkan, malu, atau merasa tidak etis yang dialami wanita, terutama bila organisasi didominasi oleh pekerja dengan gender pria.

Jumlah pekerja wanita di Indonesia pada saat ini tergolong tidak sedikit, begitu pula dengan jumlah guru wanita yang bekerja di sekolah. Guru wanita dituntut untuk menunjukkan kinerja maksimal saat bekerja di sekolah. Guru sekolah menengah kejuruan (SMK) bertanggung jawab untuk membekali peserta didik dengan teori pelajaran dan keterampilan khusus. Hal tersebut mempengaruhi beban kerja pada guru SMK lebih besar dibanding dengan sekolah umum. Kamdi (2014) menjelaskan bahwa pada guru SMK secara keseluruhan memiliki rerata jam kerja sebesar 56,02 jam per minggu. Jumlah tersebut lebih besar dibanding dengan guru di sekolah umum, yaitu 44,40 jam per minggu.

Beban kerja sebagai guru SMK berkaitan dengan kepuasan kerja. Pekerjaan itu sendiri menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karena dalam pekerjaan terdapat tantangan dan tekanan (Hamid, 2014). Penilaian positif individu secara menyeluruh merupakan hasil kepuasan kerja individu terhadap pekerjaan yang dilakukan. Ketidakpuasan dalam bekerja dapat dialami oleh individu saat mengalami permasalahan emosional, seperti stres dan frustrasi (Gemlik, Sisman, & Sigri, 2010). Berkaitan dalam hal ini, stres yang dapat terjadi adalah stres kerja. Penelitian Brewer & Landers (2003) menjelaskan bahwa adanya hubungan antara stres kerja dengan kepuasan kerja, baik pengaruh dari pekerjaan itu sendiri dan dukungan organisasi.

Stres kerja juga memberikan pengaruh pada individu dari segi faktor sosial, seperti keluarga. Permasalahan internal dalam hal keluarga dan pekerjaan yang dialami individu berpengaruh terhadap pekerjaan individu. Salah satu bentuk permasalahan internal individu dalam keluarga dan pekerjaan adalah konflik pekerjaan-keluarga atau disebut juga sebagai *work-family conflict*.

Wharton dan Blair-Loy (2006) menjelaskan bahwa konflik pekerjaan-keluarga sebagai situasi dengan tuntutan pekerjaan yang bersamaan dengan banyaknya tanggung jawab dalam keluarga. Menurut Greenhaus & Beutell (dalam Carlson, Kacmar & Williams, 2000) konflik pekerjaan-keluarga merupakan konflik peran di pekerjaan dan keluarga sehingga tidak saling kompatibel dalam beberapa hal terkait dengan peran dalam pekerjaan dan keluarga. Greenhaus & Beutell (dalam Bellavia & Frone, 2005) pun menjelaskan bahwa konflik pekerjaan-keluarga terjadi ketika peran individu dalam pekerjaan membuat individu kesulitan untuk melakukan perannya dalam keluarga. Guru wanita mengalami konflik pekerjaan-keluarga pada saat merasa tidak mampu dalam menyeimbangkan peran dalam pekerjaan di sekolah dan peran dalam keluarga di rumah.

Terdapat tiga bentuk konflik pekerjaan-keluarga menurut Greenhaus dan Beutell (dalam Carlson, dkk., 2000) antara lain adalah *time-based conflict* (konflik berdasarkan waktu), *strain-based conflict* (konflik berdasarkan beban) dan *behavior-based conflict* (konflik berdasarkan perilaku). Gutek, dkk., (dalam Carlson, dkk., 2000) mengungkapkan bahwa ketiga bentuk konflik pekerjaan-keluarga tersebut memiliki dua arah, yaitu *work interference with family* (WIF), yaitu konflik kerja yang mempengaruhi keluarga, dan *family interference with work* (FIW), yaitu konflik keluarga yang mempengaruhi pekerjaan. Hal ini membuat konflik pekerjaan-keluarga memiliki enam dimensi menurut Carlson, dkk. (2000) antara lain adalah *time-based conflict WIF*, *time-based conflict FIW*, *strain-based conflict WIF*, *strain-based conflict FIW*, *behavior-based conflict WIF*, dan *behavior-based conflict FIW*.

Bentuk konflik pekerjaan-keluarga pada guru wanita adalah ketika guru merasa jam kerja yang padat membuat sulit untuk melakukan tanggung jawab dalam keluarga atau permasalahan dalam bekerja mempengaruhi interaksi komunikasi dengan anggota keluarga. Guru wanita juga mengalami konflik pekerjaan-keluarga ketika tugas pekerjaan membuat guru sulit untuk berkumpul dengan keluarga, atau merasa lelah menyelesaikan pekerjaan rumah tangga sehingga pekerjaan terabaikan.

Penjelasan mengenai latar belakang permasalahan tersebut menjadi alasan peneliti tertarik untuk melakukan penelitian. Penelitian bertujuan untuk melihat adanya hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dengan perilaku kewargaan organisasi pada guru wanita SMKN di Kecamatan Semarang Timur Kota Semarang. Hipotesis dari penelitian ini adalah adanya hubungan negatif antara konflik pekerjaan-keluarga dengan perilaku kewargaan organisasi.

## **METODE**

Populasi penelitian ini merupakan guru wanita sekolah menengah kejuruan negeri (SMKN) di Kecamatan Semarang Timur Kota Semarang, dengan status sudah menikah, merupakan pegawai negeri sipil (PNS), dan sudah bekerja sebagai guru minimal selama satu tahun. Jumlah populasi penelitian sebanyak 133 guru wanita dan sampel yang digunakan untuk penelitian sebanyak 95 guru

wanita. Penelitian ini menggunakan metode *probability sampling*, yaitu dengan teknik *cluster random sampling*. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala psikologi model Skala Likert. Skala Perilaku Kewargaan Organisasi disusun dari tujuh dimensi menurut Podsakoff, MacKenzie, Paine, dan Bachrach (dalam Organ, dkk., 2006), yaitu *helping behavior*, *sportsmanship*, *organizational loyalty*, *organizational compliance*, *individual initiative*, *civic virtue*, dan *self-development* dengan 43 aitem valid ( $\alpha = 0,948$ ). Skala Konflik-Pekerjaan Keluarga disusun dari enam dimensi menurut Carlson, Kacmar & Williams (2000), yaitu *time-based conflict WIF*, *time-based conflict FIW*, *strain-based conflict WIF*, *strain-based conflict FIW*, *behavior-based conflict WIF*, dan *behavior-based conflict FIW*. dengan 44 aitem valid ( $\alpha = 0,973$ ).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil uji hipotesis penelitian dengan menggunakan teknik analisis regresi sederhana pada *Statistical Packages for Social Science (SPSS)* versi 21.0 diketahui bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara konflik pekerjaan-keluarga dengan perilaku kewargaan organisasi pada guru wanita SMKN di Kecamatan Semarang Timur Kota Semarang ( $r_{xy} = -0,785$ ;  $p < 0,001$ ). Hasil uji hipotesis penelitian tersebut menjelaskan bahwa semakin tinggi kesesuaian konflik pekerjaan-keluarga yang dialami, maka semakin rendah kesesuaian perilaku kewargaan organisasi yang ditunjukkan guru wanita SMKN. Hal sebaliknya adalah semakin rendah kesesuaian konflik pekerjaan-keluarga yang dialami, maka semakin tinggi kesesuaian perilaku kewargaan organisasi yang ditunjukkan guru wanita SMKN. Hasil tersebut membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat hubungan negatif antara konflik pekerjaan-keluarga dengan perilaku kewargaan organisasi pada guru wanita dapat diterima.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Sandjaja & Handoyo (2012) yang menjelaskan bahwa konflik pekerjaan-keluarga secara signifikan memprediksi perilaku kewargaan organisasi. Penelitian Kuswardi & Haryanti (2015) pun menyebutkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kemunculan perilaku kewargaan organisasi. Konflik pekerjaan-keluarga dalam penelitian ini memberikan sumbangan efektif sebesar 61,6% kepada perilaku kewargaan organisasi pada guru wanita SMKN di Kecamatan Timur Kota Semarang. Sebanyak 38,4% lainnya yang memberikan pengaruh kepada perilaku kewargaan organisasi antara lain adalah kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, *leader-member exchange*, dan komitmen organisasi.

Pada hasil data penelitian yang diperoleh diketahui bahwa 65 guru wanita dengan kategori konflik pekerjaan-keluarga rendah (68,42%). Subjek penelitian memiliki kesesuaian konflik pekerjaan-keluarga yang rendah disebabkan oleh faktor peran keluarga. Susanti & Ekayati (2013) menyebutkan dalam penelitiannya bahwa adanya hubungan antara peran keluarga dengan tinggi atau rendahnya konflik pekerjaan-keluarga. Peran keluarga dalam hal ini terkait dengan jumlah dan rentang usia anak. Sebagian besar subjek penelitian telah memiliki anak dengan rentang usia yang tergolong remaja akhir dan dewasa awal. Perdana & Nurtjahjanti (2014) menyebutkan bahwa dukungan sosial dari keluarga, baik berupa dukungan instrumental, dukungan emosional, dukungan penghargaan, dan dukungan informatif dapat mempengaruhi konflik pekerjaan-keluarga pada individu.

Konflik pekerjaan-keluarga pada guru wanita tergolong rendah karena adanya persepsi yang baik mengenai dukungan dari organisasi. Listyanti (2014) menjelaskan respon positif dari organisasi terkait pendapat dan keluhan individu mengindikasikan adanya dukungan organisasi sehingga mempengaruhi konflik pekerjaan-keluarga. Utama & Sintasih (2014) pun menjelaskan fleksibilitas waktu dalam pekerjaan pun mempengaruhi respon positif individu terhadap organisasi. Subjek penelitian dapat dengan fleksibel untuk menyelesaikan tanggung jawabnya dalam pekerjaan dan keluarga sehingga konflik pekerjaan-keluarga rendah.

Rendahnya konflik pekerjaan-keluarga pada subjek penelitian menciptakan afek positif, salah satu faktor yang mempengaruhi tingginya perilaku kewargaan organisasi pada subjek penelitian. Hasil data penelitian menunjukkan sebanyak 54 guru wanita (56,84%) memiliki kategori perilaku kewargaan organisasi tinggi. Hal tersebut menjelaskan bahwa adanya kesesuaian yang tinggi, yaitu perilaku kewargaan organisasi pada guru wanita SMKN di Kecamatan Semarang Timur Kota Semarang. Hasil tersebut didukung oleh Hafida & Olievia (2013) yang menyebutkan bahwa terdapat perbedaan perilaku kewargaan organisasi yang ditunjukkan pada guru berdasarkan status sekolah menengah kejuruan, yaitu guru di SMKN menunjukkan perilaku kewargaan organisasi yang lebih tinggi dibanding dengan guru di sekolah menengah kejuruan swasta (SMKS).

Tingginya perilaku kewargaan organisasi pada subjek penelitian disebabkan oleh pengawasan langsung yang dilakukan oleh atasan, baik dari pemerintah karena subjek merupakan pegawai negeri sipil (PNS) dan dari atasan di sekolah tempat subjek bekerja. Rendahnya konflik pekerjaan-keluarga pada subjek penelitian menciptakan afek positif, salah satu faktor yang mempengaruhi tingginya perilaku kewargaan organisasi pada subjek penelitian. Zeinabadi (2010) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa penilaian positif secara menyeluruh terhadap organisasi mampu mempengaruhi komitmen organisasi pada individu dan hal tersebut mendorong individu melakukan perilaku kewargaan organisasi. Pada penelitian Rama (2017) dijelaskan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara faktor isi pekerjaan, promosi jabatan, kondisi kerja, rekan kerja, pengawasan, keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interaksional, komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan dengan *altruism*, *sportsmanship*, dan *courtesy*, yang merupakan dimensi dari perilaku kewargaan organisasi.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan, diperoleh kesimpulan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara konflik pekerjaan-keluarga dengan perilaku kewargaan organisasi pada guru wanita SMKN di Kecamatan Semarang Timur Kota Semarang ( $r_{xy} = -0,785$ ;  $p < 0,001$ ). Hasil uji hipotesis penelitian tersebut menjelaskan bahwa semakin rendah kesesuaian konflik pekerjaan-keluarga yang dialami, maka semakin tinggi kesesuaian perilaku kewargaan organisasi yang ditunjukkan guru wanita SMKN. Konflik pekerjaan-keluarga dalam penelitian ini memberikan sumbangan efektif sebesar 61,6% kepada perilaku kewargaan organisasi pada guru wanita SMKN di Kecamatan Semarang Timur Kota Semarang.

Saran yang diajukan peneliti berdasarkan hasil penelitian ini adalah guru wanita terus berupaya untuk mempertahankan perilaku kewargaan organisasi dan membangun hubungan yang baik dengan rekan kerja, serta sekolah tempat bekerja. Hal tersebut juga perlu didukung oleh pihak sekolah yang

mendukung kebutuhan guru wanita dengan perannya dalam pekerjaan dan keluarga. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi pendukung terkait dengan topik serupa. Penelitian selanjutnya dapat melihat perilaku kewargaan organisasi pada guru non-pegawai negeri sipil Semarang (PNS), guru di sekolah swasta, atau kepada dosen universitas.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ali, S. (2017). *Kualitas pendidikan diharapkan membaik*. Diunduh dari <http://www.pikiran-rakyat.com/>
- Asahan, H. (2017). *Inilah peran dan fungsi guru di dalam kelas*. Diunduh dari <https://asahan.deliknews.com/2017/10/30/inilah-peran-dan-fungsi-guru-di-dalam-kelas/>.
- Bellavia, G. M., & Frone, M. R. (2005). Work-family conflict. *Handbook of Work Stress*. J. Barling., E. K., Kelloway & M. Frone (Eds.). London: Sage Publications. 113-145.
- Brewer, E., & Landers, J. M. (2003). The relationship between job stress and job satisfaction among industrial and technical teacher educators. *Journal of Career and Technical Education*, 20(1), 37-50.
- Carlson, Kacmar, & Williams. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 249-276. Doi:10.1006/jvbe.1999.1713.
- Chahal, & Mehta. (2010). Antecedents and consequences of organizational citizenship behavior: a conceptual framework in reference to health care sector. *Journal of Service Research*, 10(2), 25-44.
- Emami, M., & dkk. (2012). Antecedents and consequences of organizational citizenship behavior (ocb). *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3(9), 494-505.
- Gemlik, N., Sisman, F. A., & Sigri, U. (2010). The relationship between burnout and organizational commitment among health sector staff in turkey. *Journal of Global Strategic Management*, 8, 137-149.
- Hafida, & Olievia. (2013). Perbedaan organizational citizenship behavior pada guru sekolah menengah kejuruan (smk) ditinjau dari status sekolah. *Jurnal Penelitian Psikologi Pendidikan Universitas Negeri Surabaya*, 2(2), 1-7.
- Hamid. (2014). *Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Cet. Ke-1. Yogyakarta: Deepublish. Diunduh dari <https://books.google.co.id/books?isbn=602280776X>
- Kamdi, W. (2014). Kinerja guru smk: analisis beban kerja dan karakteristik pembelajaran. *Jurnal Teknologi dan Kejuruan*, 37(1), 1-12.

- Kuswardi, J. F., & Haryanti, K. (2015). Hubungan work-family conflict dengan organizational citizenship behavior pada perawat perempuan rumah sakit x di semarang. *Jurnal Psikodimensia Unika: Kajian Ilmu Psikologi*, 13(2), 80-97. Doi: <https://doi.org/10.24167/psiko.v13i2.263>
- King, E. B., George, J. M., & Hebl, M. R. (2005). Linking personality to helping behaviors at work: an interactional perspective. *Journal of Personality*, 73 (3), 585-607. Doi: 10.1111/j.1467-6494.2005.00322.x.
- Listyanti, A.F., & Dewi, K.S. (2014). Hubungan antara perceived organization support dengan work-family conflict pada karyawan PT. PLN (persero) distribusi jawa tengah dan diy. *Jurnal Psikologi Undip*, 3(4), 42-50.
- Musriadi. (2016). *Profesi Kependidikan Secara Teoritis dan Aplikatif: Panduan Praktis Bagi Pendidik dan Calon Pendidik*. Yogyakarta: Deepublish.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational citizenship behavior: It's nature, antecedents, and consequences*. London: Sage Publications.
- Perdana, M.R., & Nurtjahjanti, H. (2014). Hubungan antara dukungan sosial keluarga dengan work-family conflict pada buruh wanita pabrik sarung tenun di pekalongan. *E-Journal Psikologi Undip*, 3(3), 147-155.
- Prihatsanti, U., & Dewi, K.S. (2010). Hubungan antara iklim organisasi dan organization citizenship behavior pada guru sd negeri di Kecamatan Mojolaban Sukoharjo. *Jurnal Psikologi Undip*, 7(1), 11-17.
- Rama, T. A. (2017). Pengaruh kepuasan kerja, keadilan organisasi, komitmen organisasi, dan organizational citizenship behavior pada pegawai kantor perwakilan bank indonesia provinsi kalimantan timur. *E-Jurnal Psikologi Fisip-Unmul*, 5(1), 125-133.
- Robbin, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku organisasi: Buku 1*. (Edisi 12). Jakarta: Salemba Empat.
- Sambung, R. (2011). Pengaruh kepuasan kerja terhadap ocb-i dan ocb-o dengan dukungan organisasi sebagai variabel moderating. *Jurnal Analisis Manajemen*, 5(2), 77-91.
- Sandjaja, M., & Handoyo, S. (2012). Pengaruh leader member exchange dan work family conflict terhadap organizational citizenship behavior. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 1(2), 55-62.
- Suresh, S., & Venkatammal, P. (2010). Antecedents of organizational citizenship behaviour. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 36(2), 276-286.
- Susanti, S., & Ekayati, I. N. (2013). Peran pekerjaan, peran keluarga, dan konflik pekerjaan pada perawat wanita. *Persona, Jurnal Psikologi Indonesia*, 2(2), 183-190.
- Teresia, & Susaya. (2008). Komitmen organisasi dan organizational citizenship behavior pada karyawan call centre di pt. x. *Phronesis Jurnal Ilmiah Psikologi Industri dan Organisasi*, 10(2), 154-169.

- Utama, D. G. A. S., & Sintaasih, D. K. (2015). Pengaruh work-family conflict dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dan turnover intention. *E-jurnal manajemen Unud*, 4(11), 3073-3737.
- Wharton, A. S., & Blair-Loy. (2006). Long work hour and family life: a cross-national study of employee concerns. *Journal of Family Issues*, 27(3), 415-436.
- Yuniar, I Gusti Ayu A. Y., Nurtjahjanti, H., & Rusmawati, D. (2011). Hubungan antara kepuasan kerja dan resiliensi dengan organizational citizenship behavior pada karyawan kantor pusat pt. bpd bali. *Jurnal Psikologi Undip*, 9(1), 11-20.
- Zeinabadi, H. (2010). Job satisfaction an organizational comitmmnt as antecedents of organizational citizenship behavior (ocb) of teachers. *Procedia Social and Behavior Sciences*, 5, 998-1003. Doi: 10.1016/j.sbspro.2010.07.225.