

**HUBUNGAN ANTARA *WORK-FAMILY CONFLICT* DENGAN
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA PEKERJA WANITA
DI PT BELFOODS INDONESIA**

**Jevicha Ellindra Ramadanty
15000118140207**

**Fakultas Psikologi
Universitas Diponegoro**

ABSTRAK

Adanya transisi pandemi COVID-19 menjadi endemi membuat pemerintah maupun perusahaan perlu menyesuaikan kembali dengan kondisi yang ada. Adaptasi yang dilakukan karyawan seringkali mendapatkan tuntutan pekerjaan yang akan terasa lebih berat jika dikerjakan sendirian. Tindakan karyawan yang dilakukan secara sukarela untuk memberikan bantuan pekerjaan sesama rekan kerja melebihi dari tanggung jawab yang seharusnya serta hal tersebut berdampak positif untuk memajukan organisasi atau perusahaan disebut *organizational citizenship behavior*. Kesempatan untuk berkarier tidak hanya terbuka untuk pria, tapi juga wanita. Selain kewajiban untuk bekerja, wanita yang sudah menikah dan memiliki anak juga bertanggung jawab mengurus keluarga. Apabila waktu dan tenaga yang dihabiskan seorang pekerja wanita tidak seimbang di antara kedua peran, maka dapat menimbulkan tekanan dan terjadi *work-family conflict*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *work-family conflict* dengan *organizational citizenship behavior* pada pekerja wanita di PT Belfoods Indonesia. Subjek berjumlah 32 orang dan menggunakan teknik *sampling* jenuh. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala *Work-Family Conflict* yang terdiri dari 25 aitem dengan nilai $\alpha = 0,907$ dan Skala *Organizational Citizenship Behavior* yang terdiri dari 24 aitem dengan nilai $\alpha = 0,904$. Pengolahan data menggunakan uji korelasi Spearman's rho yang mendapatkan hasil ($r_s = -.520$) pada $p = 0,002$ ($p < 0,05$), artinya terdapat hubungan negatif yang signifikan dengan korelasi yang rendah antara *work-family conflict* dengan *organizational citizenship behavior* pada pekerja wanita di PT Belfoods Indonesia. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *work-family conflict*, maka semakin rendah *organizational citizenship behavior*.

Kata kunci: *organizational citizenship behavior, work-family conflict, pekerja wanita*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Adanya transisi pandemi COVID-19 menjadi endemi membuat pemerintah maupun perusahaan perlu melakukan penyesuaian kembali dengan kondisi yang ada. Upaya pemerintah agar Indonesia dapat memasuki masa transisi pandemi menjadi endemi dengan melakukan intensifikasi vaksinasi, mendisiplinkan gerakan 3M, mengakselerasikan *testing* dan *tracing*, intensifikasi *screening* peduli lingkungan, dan mengharuskan rumah masyarakat memiliki ventilasi yang baik (Kemenko PMK, 2021). Sebuah perusahaan beroperasi secara efektif dan jangka panjang dapat didukung oleh sumber daya manusianya yang sanggup menghadapi perubahan-perubahan dengan cepat, adaptif, dan tanggap (Sutrisno, 2010).

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam setiap kegiatan perusahaan (Febrianty dkk., 2020). Sejalan dengan pernyataan Siagian (2014) yang mengatakan bahwa unsur terpenting dan berharga dalam sebuah organisasi atau perusahaan yaitu manusia. Dengan dukungan sarana dan prasarana serta biaya yang ada, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, maka kegiatan perusahaan tidak akan selesai dengan baik (Febrianty dkk., 2020). Oleh karena itu, suatu organisasi perlu mengelola sumber daya manusianya yang memperhatikan beberapa aspek penting seperti pelatihan, pengembangan, motivasi, dan lainnya agar mampu mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif (Febrianty dkk., 2020). Keberhasilan organisasi sangat bergantung dari

kualitas dan kinerja individu-individu yang ada di dalam organisasi (Darmawati dkk., 2013).

Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa majunya suatu organisasi membutuhkan karyawan yang mampu melakukan lebih dari sekadar tugas pokoknya, di mana karyawan memberikan kinerja melebihi dari apa yang ditargetkan perusahaan. Kinerja karyawan yang tinggi akan mendorong terciptanya *organizational citizenship behavior* yang merupakan perilaku melebihi apa yang telah distandarkan perusahaan (Krietner dan Kinicki, 2004). Organ (dalam Luthans, 2011) menjelaskan bahwa perilaku yang sifatnya tidak wajib dan berdasar pada kesukarelaan dari masing-masing individu untuk memilih serta tidak ada kaitannya dengan sistem imbalan secara formal di organisasi organisasi, tapi hal tersebut dapat memajukan organisasi disebut sebagai *organizational citizenship behavior*.

Organ dkk. (2006) mendefinisikan *organizational citizenship behavior* sebagai karyawan yang berperilaku dengan sukarela untuk mengerjakan pekerjaan di luar tanggung jawabnya demi kemajuan organisasi. Lebih lanjut, Organ dkk. (2006) juga menjelaskan bahwa *organizational citizenship behaviour* merupakan sikap saling membantu antar anggota dan bersifat konstruktif. Perilaku ekstra yang secara sukarela dilakukan oleh karyawan dengan bekerja sama, bahu membahu membantu pekerjaan rekan kerja yang lain dengan sungguh-sungguh juga disebut sebagai *organizational citizenship behavior* (Luthans, 2011). Robbins dan Judge (2017) mendefinisikan *organizational citizenship behavior* sebagai karyawan mengerjakan hal lainnya yang sifatnya opsional selain dari kewajiban yang dimiliki. Greenberg dan Baron (2003) mengatakan bahwa karyawan yang memilih ambil tindakan dan dikerjakan oleh karyawan perusahaan maupun organisasi lebih

dari ketetapan pekerjaannya secara formal disebut *organizational citizenship behavior*. Berdasarkan pendapat ahli dari penjabaran di atas, kesimpulan yang dapat ditarik adalah *organizational citizenship behavior* merupakan karyawan berperilaku secara sukarela memberikan bantuan kepada rekan kerja di luar tanggung jawabnya serta perilaku tersebut berdampak positif untuk memajukan organisasi atau perusahaan.

Luthans (2011) mengatakan bahwa tingginya *rating* kinerja yang akan diterima karyawan dapat diberikan dari menunjukkan *organizational citizenship behavior*, seperti menyumbang pendapat maupun ide kreatif serta membantu rekan kerja yang lain. Organisasi yang berhasil adalah memiliki karyawan yang mengerjakan pekerjaan melebihi apa yang biasanya dilakukan dan memberikan kinerja yang melebihi ekspektasi (Robbins & Judge, 2017). Lebih lanjut, Robbins dan Judge (2017) juga menyatakan bahwa apabila *organizational citizenship behavior* karyawan ada di tingkat tinggi, maka kapasitas kerja yang dimiliki karyawan dapat lebih unggul dibandingkan organisasi lainnya.

Hasil penelitian Fitriastuti (2013) pada karyawan menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* mampu meningkatkan kinerja karyawan. Contoh perilaku *organizational citizenship behavior* adalah membantu rekan kerja, sukarela melakukan kegiatan ekstra di tempat kerja, menghindari konflik dengan rekan kerja, melindungi properti organisasi, menghargai peraturan yang berlaku di organisasi, toleransi pada situasi yang kurang ideal atau menyenangkan di tempat kerja, memberi saran-saran yang membangun di tempat kerja, serta tidak membuang-buang waktu di tempat kerja (Robbins & Judge, 2017). Jika dilihat lebih jauh, menurut Organ dkk. (2006), faktor yang memberikan pengaruh untuk meningkatkan hasil kerja organisasi, salah satunya adalah *organizational citizenship behavior*.

Menerapkan *organizational citizenship behavior* memiliki manfaat bagi perusahaan menurut Podsakoff dkk. (2000) di antaranya produktivitas rekan kerja dan manajer, stabilitas kinerja organisasi, merekrut dan mengembangkan karyawan agar keterampilannya dapat ditingkatkan, sumber daya perusahaan baik yang berwujud maupun yang tidak berwujud dapat dikelola secara cermat, membentuk koordinasi antar kelompok kerja dalam melakukan kegiatan menjadi lebih efektif, serta lebih adaptif dalam menghadapi perubahan yang mungkin terjadi. *Organizational citizenship behavior* bukan hanya berdampak positif pada imbalan dalam waktu yang singkat, tapi juga dalam jangka waktu ke depannya seperti promosi dan gaji yang dinaikkan (Alkahtani, 2015). Selain itu, efektivitas, efisiensi, dan kesuksesan organisasi dapat dicapai karena perilaku *organizational citizenship behavior* yang membantu orang dengan sukarela, menunjukkan kinerja yang baik memungkinkan untuk menaruh waktu lebih banyak pada aktivitas dapat meningkatkan produktivitas organisasi (Organ dkk., 2006).

Di sisi lain, Perlow dan Weeks (2002) menyatakan bahwa terdapat dampak negatif dari menunjukkan *organizational citizenship behavior*. Misalnya, seorang karyawan membantu terlalu banyak rekan kerja, atasan, atau pekerjaan tambahan yang dapat membatasi individu tersebut untuk menyelesaikan pekerjaannya dan mengakibatkan stress dan frustrasi. Alasan lain bahwa *organizational citizenship behavior* dapat memengaruhi *work-family* dijelaskan oleh model pengurusan sumber daya yang menunjukkan bahwa individu memiliki sumber daya terbatas (Rauf, 2013; Rothbard, 2001; Staines, 1980). Waktu merupakan satu jenis sumber daya dan jelas terbatas, karyawan dihadapkan dengan tantangan untuk menyeimbangkan waktu mereka antara pekerjaan dan keluarga. Selain itu, karyawan yang memiliki pasangan, anak, dan/atau kewajiban keluarga lainnya dihadapkan

pada tantangan tambahan untuk menangani keluarga secara bersamaan peran dalam bekerja.

Organizational citizenship behavior yang ditunjukkan karyawan tentu bukan terjadi secara tiba-tiba melainkan ada faktor yang mempengaruhinya. *Organizational citizenship behavior* dipengaruhi beberapa faktor yang terdiri dari dua menurut Organ dkk. (dalam Titisari, 2014) yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah a) Kepuasan kerja, b) Komitmen organisasi; c) Kepribadian; d) Moral karyawan; e) Motivasi. Sementara, untuk faktor eksternal terdiri dari a) Gaya kepemimpinan; b) Kepercayaan pada pimpinan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Elanain (2007) pada karyawan memaparkan hasil bahwa kepribadian berperan penting dalam menunjukkan *organizational citizenship behavior* ketika bekerja. Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Zain dkk. (2017) mendapatkan hasil bahwa kepribadian berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Lebih lanjut, hasil penelitian Sambung dan Iring (2014) yang dilakukan pada pegawai menunjukkan bahwa kepribadian secara signifikan memberikan pengaruh kuat terhadap *organizational citizenship behavior*. *Organizational citizenship behavior* dapat dibentuk melalui faktor yang paling kuat dari kepribadian *agreeableness* karena mengindikasikan adanya keramahan yang ditunjukkan seseorang, mengalah apabila ada masalah agar terhindar dari konflik, serta cenderung untuk menuruti dan meniru orang lain (Sambung & Iring, 2014). Hal tersebut dapat diartikan bahwa apabila seseorang memiliki kepribadian *agreeableness* yang tidak begitu kuat, maka *organizational citizenship behavior*-nya pun tidak terlalu ditunjukkan dalam sehari-harinya.

Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa rasa puas dalam bekerja dan komitmen karyawan dapat memicu timbulnya *organizational citizenship behavior*. Kepuasan yang karyawan rasa kepada organisasi akan menghasilkan performa kerja yang maksimal. Apabila komitmen yang dimiliki karyawan dalam tingkatan tinggi, hal tersebut membuat karyawan bersedia mengerjakan pekerjaan melebihi ekspektasi perusahaan agar dapat berkontribusi demi kemajuan perusahaan (Luthans, 2011).

Respons emosional dari karyawan terhadap situasi pekerjaan dan menilai hasil yang dicapai dapat melebihi ekspektasi yang telah dibangun, serta beberapa sikap yang terkait dengan dihargai dan diapresiasi disebut kepuasan kerja (Luthans, 2011). Apabila karyawan merasa telah memberikan kinerja lebih baik daripada rekan kerja yang lain tetapi penghargaan yang diterima lebih sedikit, maka karyawan tersebut lebih mungkin untuk bersikap negatif terhadap pekerjaan, atasan, dan atau rekan kerja. Sebaliknya, apabila perlakuan yang diterima karyawan itu baik dan diberikan gaji secara adil, maka karyawan cenderung bersikap positif yang membuat timbulnya kepuasan dalam bekerja (Luthans, 2011).

Penelitian yang dilakukan Rohayati (2014) membuktikan bahwa setiap peningkatan kepuasan kerja akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan *organizational citizenship behavior*. Selain puas dalam bekerja, *organizational citizenship behavior* dapat dipengaruhi oleh komitmen organisasi. Meyer dan Allen (dalam Luthans, 2011) mengungkapkan konsep komitmen organisasi ke dalam 3 bentuk, yaitu (1) Komitmen afektif, (2) Komitmen normatif, (3) Komitmen berkelanjutan. Penelitian yang dilakukan Kurniawan (2015) pada karyawan mendapatkan hasil bahwa *organizational citizenship behavior* dipengaruhi secara simultan oleh komitmen organisasi, khususnya komitmen

normatif. Sahertian dan Soetjipto (2011) melakukan penelitian yang menghasilkan *organizational citizenship behavior* dipengaruhi secara positif oleh komitmen organisasi. Mehrabi dkk. (2013) dalam penelitiannya menunjukkan adanya hubungan positif antara komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior* pada dimensi *altruism* dan *conscientiousness*. Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi penting bagi keberhasilan organisasi serta memiliki dampak pada retensi dan perilaku karyawan. Ulndag dkk. (2011) dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi internal, asosiasi emosional rasa memiliki terhadap organisasi penghargaan terhadap tujuan organisasi, dan komitmen tim yang bersedia dalam mendorong timbulnya *organizational citizenship behavior*. Karyawan akan cenderung menunjukkan *organizational citizenship behavior* lebih mungkin ketika merasa puas dengan pekerjaan atau dengan manfaat yang didapatkan seperti pengalaman bekerja positif yang disediakan oleh organisasi atau kolega (Bateman & Organ, 1983). Selaras dengan pernyataan tersebut, karyawan yang puas akan menunjukkan sikap dan perasaan yang positif terhadap pekerjaannya (Mehboob & Bhutto, 2012).

Perasaan positif yang dirasakan seseorang terhadap kehidupan pribadi dan keluarga dapat didukung dari sikap dan perasaan positif terhadap pekerjaannya (Schultz & Schultz, 2006). Menurut Levy (2003) kepuasan kerja dapat terjadi karena adanya karakteristik pekerjaan, karakteristik individu, faktor sosial. Pekerja yang mengalami *work-family conflict* dalam tingkatan tinggi akan mengalami kurangnya rasa puas pada pekerjaan daripada pekerja yang mengalami *work-family conflict* dalam tingkatan yang rendah. Dibuktikan dari penelitian Afrilia dan Utami (2018) pada karyawan wanita menyatakan bahwa *work-family conflict* karyawan wanita memiliki pengaruh langsung sebesar -0,375

terhadap rasa puas dalam bekerja. Artinya, *work-family conflict* yang dimiliki karyawan wanita berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Diperkuat penelitian Anderson dkk. (2002) yang menunjukkan adanya *work-family conflict* memiliki hubungan negatif dengan kepuasan kerja. Hal tersebut dapat diartikan bahwa kepuasan kerja ada kaitannya dengan *work-family conflict* dan dapat mempengaruhi peningkatan *organizational citizenship behavior* pada karyawan. Ketika *work-family conflict* berada pada tingkatan yang rendah, maka meningkatnya *organizational citizenship behavior*. Meningkatnya rasa puas dalam bekerja akan memberikan pengaruh pada peningkatan *organizational citizenship behavior* pada karyawan.

Penelitian Putra dan Dewi (2016) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal yang sama juga terjadi pada penelitian Rohayati (2014) pada karyawan yang mendapatkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal tersebut dapat diartikan bahwa tinggi rendahnya *organizational citizenship behavior* akibat dari kepuasan kerja yang dirasakan. Kepuasan kerja pada karyawan dapat dipengaruhi oleh *work-family conflict*. Dibuktikan dari penelitian Dewi dan Adnyani (2020) pada karyawan yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh adanya *work-family conflict* yang dialami karyawan. Sebagian besar karyawan mengalami *work-family conflict* karena menggunakan pemecahan masalah untuk pekerjaan yang tidak efektif apabila diterapkan dalam penyelesaian masalah di rumah dan mengerjakan pekerjaan di akhir pekan. Sehingga, perlu meminimalisir terjadinya konflik pekerjaan dan keluarga untuk meningkatkan kepuasan kerja dengan menyeimbangkan peran dalam bekerja maupun berkeluarga. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh

Yani dkk. (2016) pada karyawan wanita yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara konflik pekerjaan-keluarga dengan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang memiliki konflik pekerjaan-keluarga yang rendah, maka kepuasan kerja yang dirasakan tinggi dan begitu sebaliknya.

Penelitian Sandjaja dan Handoyo (2012) pada pegawai tetap menunjukkan bahwa *work-family conflict* memiliki pengaruh negatif dengan *organizational citizenship behavior* secara signifikan. Wech (2002) juga menyebutkan karyawan yang memiliki konflik pada pekerjaannya dalam tingkatan yang tinggi berupaya untuk menjaga kinerja mereka agar tetap stabil atau dalam tingkatan yang tinggi karena adanya kewajiban yang harus diemban dan juga adanya evaluasi dari atasan. Di sisi lain, karyawan memiliki kehidupan personal (keluarga) yang di dalamnya juga ada permasalahan yang harus segera diselesaikan. Dalam situasi tersebut, melakukan pekerjaan di luar tanggung jawabnya bukanlah suatu tindakan yang akan dipilih sehingga *organizational citizenship behavior* mengalami penurunan.

Karyawan dalam perusahaan umumnya terdapat pria maupun wanita. Pada zaman sekarang, kesempatan untuk memiliki karier dan pekerjaan tidak hanya diberikan untuk pria, tapi juga terbuka untuk wanita. Terlepas dari organisasi yang karyawan jalankan, mereka juga memiliki tanggung jawab lain selain kewajiban yang dimiliki di organisasi atau perusahaan, salah satunya adalah keluarga. Perubahan zaman yang dulunya wanita hanya mengurus rumah tangga sedangkan pria bekerja mencari nafkah, saat ini wanita pun juga bekerja yang dapat mengakibatkan tak sedikit pasangan suami istri yang keduanya bekerja untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga. Menurut hasil penelitian Zuliyanto dkk. (2019) pada karyawan menunjukkan bahwa pendapatan keluarga yang mengalami

peningkatan karena suami dan istri bekerja (*two-worker family*), cenderung kurang menaruh perhatian lebih pada keluarga sehingga berpotensi timbulnya *work-family conflict*.

Greenhaus dan Beutell (dalam Michalos, 2014) menyatakan bahwa *work-family conflict* adalah adanya tekanan dari pekerjaan dan domain keluarga yang tidak cocok antara satu dengan lainnya dan mengakibatkan kesulitan untuk lebih berpartisipasi dalam peran keluarga karena partisipasi dalam peran pekerjaan. Netemeyer dkk. (1996) mengatakan bahwa *work family conflict* terjadi ketika individu mengalami tuntutan yang tinggi pada waktu dan tekanan karena tingginya tuntutan dan beban pekerjaan sehingga akan sulit untuk memenuhi peran dalam keluarga. Lebih lanjut, Greenhaus dan Beutell (dalam Bellavia & Frone, 2005) mengemukakan bahwa ketika peran pekerjaan yang dimiliki individu membuat kesulitan untuk melakukan peran dalam keluarga dapat menyebabkan *work-family conflict*.

Wawancara telah dilakukan kepada pekerja wanita di PT Belfoods Indonesia pada 10 Februari 2022 dan mendapatkan hasil bahwa *organizational citizenship behavior* kurang ditunjukkan oleh pekerja wanita. Pekerja wanita yang kurang menunjukkan perilaku *organizational citizenship behavior*, yaitu kurang disiplin waktu terutama ketika anak sedang sakit. Selain itu, pekerja wanita menjadi lebih individualis terutama dengan rekan kerja sesama tim. Situasi yang sedang dalam transisi dari pandemi menjadi endemi menyebabkan karyawan masih perlu melakukan penyesuaian untuk tidak berkumpul dalam kerumunan dan wajib menggunakan masker sehingga interaksi pun dapat dikatakan terbatas. Adapun perasaan enggan untuk memberikan bantuan kepada rekan kerja karena merasa itu bukan tanggung jawabnya yang harus dipenuhi dan masih memiliki pekerjaan

cukup banyak lainnya. Perilaku yang seperti itu dapat dikatakan kurang memiliki *organizational citizenship behavior* karena *organizational citizenship behavior* yang ditunjukkan karyawan akan bersedia dan secara sukarela membantu rekan kerja walaupun itu di luar tanggung jawabnya demi dapat mencapai target serta memajukan perusahaan.

Wawancara yang dilakukan kepada beberapa karyawan PT Belfoods Indonesia juga mendapatkan hasil bahwa permasalahan yang terjadi di antaranya, ada karyawan wanita cenderung menghabiskan waktunya fokus pada pekerjaannya sendiri sehingga apabila ada rekan kerja sedang mengalami kesulitan, karyawan tidak secara sukarela untuk membantu. Kemudian, pekerjaan yang dilakukan mayoritas karyawan monoton dan repetitif sehingga menimbulkan kejenuhan dalam proses bekerjanya dan sulit meluangkan waktu untuk keluarga. Jam kerja dengan durasi yang panjang, beratnya tugas dan beban kerja dapat berpengaruh terhadap *work-family conflict* (Allen dkk., 2013; Anderson dkk., 2002; Bruck dkk., 2002).

Adapun pekerja wanita dari berbagai divisi memiliki tugas yang dapat dijelaskan di antaranya: 1) *Finance*, divisi yang bertanggung jawab terkait keuangan perusahaan termasuk *cash flow*, transaksi dan *schedule* pembayaran. 2) *HR*, divisi yang bertanggung jawab melakukan proses rekrutmen, mengadakan *training*, dan penilaian terhadap kinerja karyawan. 3) *GA*, divisi yang bertanggung jawab untuk memastikan kebutuhan operasional kantor sehari-hari, kondisi seisi gedung, dan mengatur jadwal piket *security*. 4) *PPIC*, divisi yang bertanggung jawab melakukan perencanaan *item product* yang akan diproduksi, mengatur jadwal produksi, memastikan ketersediaan *raw material*, dan mengontrol ketersediaan *inventory*. 5) *WHFG*, divisi yang bertanggung jawab untuk mengatur pengeluaran, memastikan, dan mengatur *schedule* pengiriman *item product*. 6) *Purchasing*,

divisi yang bertanggung jawab untuk mencari, melakukan filter, bernegosiasi dengan vendor. 7) *Marketing*, divisi yang bertanggung jawab untuk membuat konsep penjualan, melakukan promo, dan bekerja sama dengan *event organizer*. 8) *Sales*, divisi yang bertanggung jawab untuk menjual produk, memastikan kondisi produk, bekerja sama dengan *customer* terkait produk yang dipesan. 9) *Production*, divisi yang bertanggung jawab untuk melakukan produksi, memastikan produk yang dibuat sesuai yang direncanakan tim PPIC dan formula yang dibuat tim RnD. 10) HSE, divisi yang bertanggung jawab untuk memastikan keselamatan dan keamanan kerja. 11) QA/QC, divisi yang bertanggung jawab untuk memastikan produk yang dihasilkan aman dikonsumsi dan melakukan penilaian atas semua material yang digunakan. 12) R&D, divisi yang bertanggung jawab untuk melakukan penelitian produk, membuat formula produk yang dibuat, mengurus perizinan ke BPOM, memastikan seluruh tahap proses berjalan dengan benar.

Dalam melakukan tugas-tugas tiap divisinya pekerja wanita perlu memaksimalkan kinerja agar dapat mencapai target maupun meningkatkan keberlangsungan produktivitas perusahaan yang dapat diterapkan dengan nilai-nilai yang diterapkan oleh PT Belfoods Indonesia, yaitu memiliki integritas, mengungkapkan ide-ide kreatif, mencari solusi dari tiap masalah, dan juga melakukan kolaborasi untuk membangun loyalitas dan komitmen. Nilai-nilai tersebut dapat didukung dengan menunjukkan perilaku *organizational citizenship behavior*. Penelitian yang dilakukan oleh Ticoalu (2013) membuktikan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang di dalamnya terdapat ketaatan, loyalitas, dan partisipasi.

Penelitian ini berfokus pada pekerja wanita di PT Belfoods Indonesia karena adanya peran sebagai wanita karier dan ibu rumah tangga sehingga menjadi berperan ganda yang terkadang merasa kesulitan untuk menyeimbangkan waktu antara pekerjaan maupun keluarga. Pertentangan dalam peran pekerjaan maupun keluarga dapat terjadi karena adanya tekanan dari masing-masing sehingga mengalami kesulitan dalam menjalani kedua peran di waktu bersamaan. Apabila waktu dan tenaga yang dihabiskan seorang karyawan tidak seimbang diantara kedua peran, maka dapat menimbulkan tekanan dan terjadi konflik. Eby dkk. (2005) menyebutkan bahwa ketidakpuasan dalam bekerja dapat dijadikan sebagai salah satu faktor yang berkaitan dengan masalah dalam bekerja serta mampu memberikan dampak negatif ke kehidupan keluarga.

Nadeem dan Abbas (2009) melakukan penelitian pada karyawan yang bekerja di Pakistan dan hasilnya menunjukkan bahwa bekerja dalam durasi yang panjang, tekanan kerja, tuntutan pekerjaan yang tinggi, bahkan pembaruan teknologi yang canggih dapat menyulitkan karyawan untuk menyeimbangkan pekerjaan dan komitmen bekerja dan berpotensi timbulnya konflik pekerjaan-keluarga. Apabila *work-family conflict* pada ibu bekerja di tingkatan tinggi akan mengalami kelelahan, ketegangan emosional, maupun kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan tuntutan dari pekerjaan serta keluarga walaupun memiliki asisten rumah tangga yang memberikan bantuan fisik (Mariyanti dkk., 2021). Peneliti belum pernah menemukan penelitian terdahulu yang meneliti variabel *work-family conflict* dengan variabel *organizational citizenship behavior* di PT Belfoods Indonesia. Oleh karena itu, peneliti ingin melihat apakah terdapat hubungan antara *work-family conflict* dengan *organizational citizenship behavior* pada pekerja wanita di PT Belfoods Indonesia saat transisi pandemi menjadi endemi.

Menurut hasil penelitian Sandjaja dan Handoyo (2012) pada pegawai membuktikan *work-family conflict* berpengaruh negatif terhadap *organizational citizenship behaviour*. Penelitian Jamaluddin dkk. (2019) pada perawat wanita mendapatkan hasil bahwa *work-family conflict* berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Kesimpulan yang dapat ditarik dari penjabaran penelitian terdahulu adalah terdapat keterkaitan antara *work-family conflict* dengan *organizational citizenship behavior*.

Uraian yang telah dijabarkan di atas membuat peneliti termotivasi untuk meneliti dengan subjek pekerja wanita. Topik yang diangkat adalah “Hubungan Antara *Work-Family Conflict* dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Pekerja Wanita di PT Belfoods Indonesia”. Hal tersebut dikarenakan penelitian ini dianggap penting untuk diadakan penelitian dan adanya relevansi dengan kehidupan saat ini.

B. Rumusan Masalah

Pemaparan latar belakang telah dijabarkan sehingga dirumuskan masalah untuk penelitian ini, yaitu “Apakah terdapat hubungan antara *Work-Family Conflict* dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Pekerja Wanita di PT Belfoods Indonesia?”.

C. Tujuan Penelitian

Mengetahui hubungan antara *work-family conflict* dengan *organizational citizenship behavior* pada pekerja wanita di PT Belfoods Indonesia.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis

Diharapkan hasil penelitian turut memberikan kontribusi ke dalam ilmu Psikologi, khususnya bidang Psikologi Industri dan Organisasi dan dijadikan sebagai

referensi untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan hubungan antara *work family conflict* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan, khususnya pekerja wanita yang sudah menikah dan memiliki anak.

2. Manfaat Praktis

1. PT Belfoods Indonesia

Diharapkan hasil penelitian dapat dijadikan alternatif saran bagi perusahaan mengenai hubungan antara *work-family conflict* dengan *organizational citizenship behavior* yang dipertimbangkan sebagai bahan evaluasi, khususnya pada pekerja wanita. Selain itu, memberikan pemahaman bahwa memahami pentingnya menerapkan *organizational citizenship behavior* di tempat kerja dan mengetahui tingkat *work-family conflict* pada pekerja wanita yang berperan ganda.

2. Subjek Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan meningkatkan pengetahuan pekerja wanita bahwa konflik pekerjaan dan keluarga dapat mempengaruhi perilaku dan kualitas dalam bekerja. Oleh karena itu, diperlukan adanya upaya untuk mengidentifikasi potensi masalah tuntutan peran dalam keluarga maupun pekerjaan yang mungkin terjadi serta memposisikan diri di masing-masing peran sesuai dengan kewajiban yang dimiliki.