PERTUKARAN PEMIMPIN – ANGGOTA DAN KONFLIK PERAN GANDA TERHADAP KESUKARELAAN KARYAWAN STUDI PADA CV GRAFFITY LABELINDO BANDUNG BIDANG LABEL DAN MEREK FASHION

Leader Member Exchange (Lmx) And Work Family Conflict (Wfc)

On Organizational Citizenship Behavior (Ocb)

Study at Cv Graffity Labelindo Bandung Sector Label and Merek Fashion

Yasifa Aulia Jenuar Yusuf

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Komputer Indonesia

***Abstract* :** *This study aims to find out, analyze and explain how Leader Member Exchange (LMX) And Work Family Conflict (WFC) on Organizational Citizenship Behavior (OCB) at Cv. Graffity Labelindo Bandung, this research was conducted to test hypotheses related to Leader Member Exchange (LMX) And Work Family Conflict (WFC) on Organizational Citizenship Behavior (OCB). The research method used in this research is descriptive research method and verification method using multiple linear regression analysis. The sample of this study was 40 respondents, the sampling used was saturated or census samples. Data collection techniques used are observation, interviews, and questionnaires to all employees Cv. Graffity Labelindo Bandung. The results showed Leader Member Exchange (LMX), Work Family Conflict (WFC) and Organizational Citizenship Behavior (OCB) at Cv. Graffity Labelindo Bandung in the category Good. other than that Leader Member Exchange (LMX) have a significant effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB) at Cv. Graffity Labelindo Bandung. Work Family Conflict (WFC) have a significant effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB) at Cv. Graffity Labelindo Bandung.*

Keywords: Leader Member Exchange (Lmx), Work Family Conflict (Wfc), Organizational Citizenship Behavior (Ocb)

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dewasa ini persaingan dalam perusahaan sangatlah tinggi, menimbulkan banyaknya tantangan dann hambatan yang harus dihadapi oleh perusahaan maupun organisasi. Sumber daya manusia merupakan bagian pokok dari sebuah aktivitas yang terjadi dalam sebuah perusahaan atau organisasi, SDM adalah individu sebagai penggerak, pemikir dan perencana. Dengan adanya Industri fashion di indonesia yang semakin besar, hal ini memotivasi orang untuk mengembangkan sebuah usaha dalam bidang fashion, membuat sebuah usaha fashion sudah barang tentu harus memiliki SDM yang berkualitas.

Organisasi atau perusahaan akan berjalan dengan baik jika SDM dan Manajemen bekerja sesuai dengan bidangnya. pada suatu perusahaan atau organisasi tidak lepas dari adanya seorang pemimpin, peran pemimpin pada organisasi atau perusahaan tidak hanya untuk memerintah karyawan tetapi juga harus memiliki hubungan yang baik dengan karyawan Organisasi atau perusahaan akan berjalan dengan baik jika SDM dan Manajemen bekerja sesuai dengan bidangnya. pada

suatu perusahaan atau organisasi tidak lepas dari adanya seorang pemimpin, peran pemimpin pada organisasi atau perusahaan tidak hanya untuk memerintah karyawan tetapi juga harus memiliki hubungan yang baik dengan karyawan. Jika pemimpin memiliki hubungan yang baik maka akan membuat karyawan merasa termotivasi untuk memiliki kinerja yang baik, hubungan ini disebut dengan Pertukaran Pemimpin – Anggota (Leader Member Exchange).

Walaupun pemimpin dengan karyawan memilkiki hubungan yang baik tetapi tetap saja Konflik tidak bisa dihindari terutama konflik pada karyawan terutama karyawan yang telah memiliki keluarga mereka harus membagi waktu untuk bekerja dan untuk keluarga, konflik ini bias disebut konflik peran ganda (Work Family Conflict) .

Agar suatu perusahaa atau organisasi dapat mencapai tujuan nya maka harus menerapkan Kesukarelaan Karyawan (Organzational Citizenship Behavior) yang tinggi tetapi jika karyawan tidak memiliki Kesukarelaan yang tinggi maka perusahaan atau organisasi tidak dapat mencapai tujuannya.

Identifikasi masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis menemukan beberapa fenomena di CV Graffity Labelindo antara lain :

1. Pemimpin kurang menghargai (respect) kepada kemampuan karyawan
2. Hubungan atasan dan bawahan tidak efektif
3. karyawan sulit membagi waktu antara keluarga dan pekerjaan.
4. karyawan wanita merasa khawatir karena tidak dapat mengawasi pergaulan anak,
5. kurangnya waktu untuk keluarga
6. Diduga karyawan kurang memiliki rasa sukarela untuk membantu rekan kerja
7. kurangnya sukarela untuk membantu menyelesaikan permasalahan perusahaan
8. kurangnya sukarela untuk menggantikan pekerjaan rekan kerja yang tidak masuk.

Rumusan Masalah

Rumusan masalah dari latar belakang penelitian yang dikemukakan oleh penulis di atas, penulis merumuskan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Pertukaran Pemimpin - Anggota, Konflik Peran Ganda, dan Kesukarelaan Karyawan pada perusahaan CV Graffity Labelindo Bandung.
2. Apakah terdapat pengaruh antara Pertukaran Pemimpin - Anggota terhadap Kesukarelaan Karyawan pada perusahaan CV Graffity Labelindo Bandung.
3. Apakah terdapat pengaruh antara Konflik Peran Ganda terhadap Kesukarelaan Karyawan pada perusahaan CV Graffity Labelindo Bandung.

Maksud Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui dan mencari data-data yang diperlukan dalam penelitian dan telah digambarkan pada rumusan masalah mengenai Pertukaran Pemimpin - Anggota dan Konflik Peran Ganda terhadap Kesukarelaan Karyawan pada CV Graffity Labelindo Bandung.

Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui Pertukaran Pemimpin - Anggota, Konflik Peran Ganda, dan Kesukarelaan Karyawan pada perusahaan CV Graffity Labelindo Bandung.
2. Untuk mengetahui pengaruh antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kesukarelaan Karyawan CV Graffity Labelino Bandung.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara Konflik Peran Ganda terhadap Kesukarelaan Karyawan pada perusahaan CV Graffity Labelindo Bandung.

Kegunaaan Penelitian

Kegunaan dari penelitian di atas berdasarkan dari tujuan dilakukan penelitian ini, penulis berharap bahwa penelitian ini akan memberi manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan. Hasil penelitian ini diharapkan berguna secara langsung maupun tidak langsung bagi semua kalangan, baik itu bagi aspek keilmuan (teoritis) atau bagi aspek guna laksana (praktis).

KAJIAN PUSTAKA

Pertukaran Pemimpin – Anggota

Menurut Jennifer M. George *et all* dalam Budijanto (2016:1246), menjelaskan LMX sebagai berikut: "*Leader - member exchange a theory that describes the different kinds of relationship that may develop between a leader and a follower and what a leader and the follower give to and received back from the relationship*. Pertukaran pemimpin - anggota, merupakan sebuah teori yang menggambarkan jenis hubungan antara pemimpin dan pengikut yang saling memberi dan saling menerima".

Indikator-indikator Pertukaran Pemimpin – Anggota Menurut Graen dan Uhl-Bien (1995) dalam Billy Kharisma Nusantara, (2015:18):

1. Respect, Hubungan antar atasan dan bawahan tidak dapat terbentuk tanpa adanya saling menghormati (respect) terhadap kemampuan orang lain.
2. Trust, tanpa adanya rasa percaya yang timbal balik, hubungan antara atasan dengan bawahan akan sulit terbentuk.
3. Obligation, pengaruh kewajiban akan berkembang menjadi suatu hubungan kerja antara atasan dengan bawahan.

Konflik Peran Ganda

Menurut Frone, Russel & Cooper (1992) dalam Desta Normalita (2016:18) mendefinisikan "konflik pekerjaan keluarga (work family conflict) yang terjadi pada karyawan, dimana satu sisi ia harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus memerhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan".

Indikator-indikator Konflik Peran Ganda menurut Netemeyer, *et all* (1996) dalam Annisa Rahmawaty (2015:.24)

1. Tekanan pekerjaan (work demand) Hal ini mengacu pada tekanan yang timbul dari kelebihan beban kerja dan tekanan waktu dari pekerjaan seperti kesibukan dalam bekerja dan batas waktu pekerjaan.
2. Tekanan keluarga (family demand) Tekanan keluarga mengacu pada tekanan waktu yang berkaitan dengan tugas seperti menjaga rumah tangga dan menjaga anak.

Kesukarelaan Karyawan

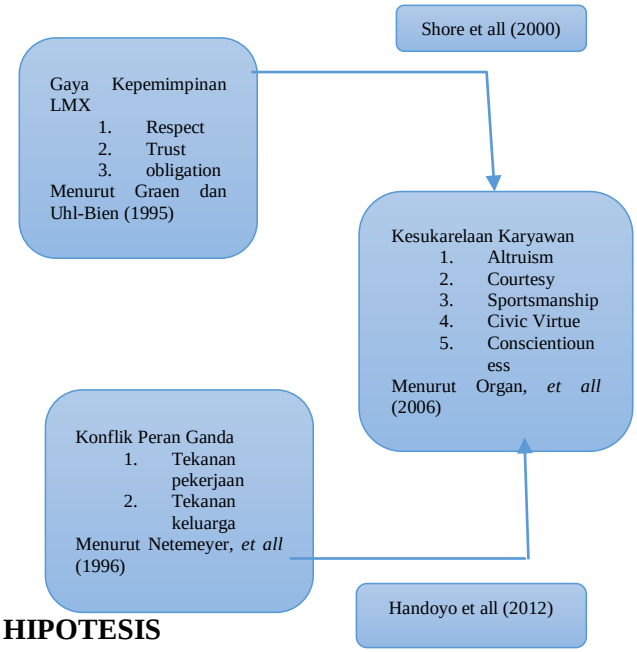
Menurut Garay (2006) dalam Angga Erly Aswin *et all* (2017:2737) menjelaskan bahwa "OCB merupakan perilaku sukarela dari seorang pekerja untuk mau melakukan tugas atau pekerjaan di luar tanggung jawab atau kewajibannya demi kemajuan atau keuntungan organisasinya".

Indikator-indikator Kesukarelaan Karyawan menurut Organ *et all*, (2006:251) dalam Mohammad Ilham (2017) :

1. Altruism Bagian dari perilaku yang dipilih secara bebas oleh karyawan yang memiliki efek tertentu untuk membantu masalah organisasi terkait.
2. Courtesy Bagian dari perilaku yang dipilih secara bebas oleh karyawan atau pegawai pada bagian pekerjaan individu yang bertujuan untuk mencegah masalah dengan orang lain dari yang terjadi.
3. Sportsmanship Kesediaan karyawan untuk mentolerir kondisi yang kurang ideal tanpa mengeluh untuk "menghi ndari mengeluh, keluhan kecil, pagar terhadap penghinaan nyata atau dibayangkan , dan membuat kasus federal".
4. Civic Virtue Bagian perilaku ind ividu yang menunjukkan bahwa dia bertanggung jawab untuk ikut serta, terlibat, atau berkaitan dengan suatu perusahaan.
5. Conscientiousness Bagian dari perilaku yang dipilih secara sukarela oleh karayawan atau pegawai yang berjalan baik di luar persyaratan minimum dalam organisasi di area kehadiran,

mematuhi aturan dan peraturan, mengambil istirahat, dan sebagainya.

KERANGKA PEMIKIRAN



HIPOTESIS

Hipotesis Utama:

H1 : Pertukaran Pemimpin - Anggota, Konflik Peran Ganda berpengaruh terhadap Kesukarelaan Karyawan

Sub Hipotesis:

H2 : Pertukaran Pemimpin – Anggota berpengaruh terhadap Kesukarelaan Karyawan

H3 : Konflik Peran Ganda berpengaruh terhadap Kesukarelaan Karyawan

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode deskriptif dan verifikatif. Metode deskriptif pada penelitian ini yaitu menggambarkan tentang Pertukaran Pemimpin – Anggota dan Konflik Peran Ganda terhadap Kesukarelaan Karyawan pada CV. Graffity Labelindo Bandung pada masa sekarang. Sedangkan metode verifikatif dalam penelitian ini yaitu untuk menguji hipotesis mengenai Pertukaran Ppemimpin – Aggota Terhadap Kesukarelaan Karyawan serta Konflik Peran Ganda Terhadap Kesukarelaan Karyawan menggunakan perhitungan statistika sehingga mendapatkan hasil yang menunjukan hipotesis ditolak atau diterima.

Sumber yang digunakan peneliti yaitu data primer dan sekunder. Dalam penelitian ini data primer didapatkan langsung dengan wawancara serta kuesioner pada beberapa Karyawan di CV.Graffity Labelindo Bandung. Sedangkan untuk data sekunder yang digunakan peneliti didapatkan dari sumber pada jurnal-jurnal terdahulu, buku, artikel, penelitian terdahulu dalam bentuk skripsi, IT, dll.

Penilitian ini memperoleh sampel sebanyak 40 dari 40 populasi. Rancangan analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Sementara uji hipotesis menggunakan uji-T dengan tingkat signifikansi 5%. Pengujian asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk membuat estimasi koefisien-koefisien persamaan linier, mencakup satu atau dua variabel bebas yang dapat digunakan secara tepat untuk memprediksi nilai variabel terikat, dalam hal ini variabel Pertukaran Pemimpin - Anggota dan Konflik Peran Ganda terhadap Kesukarelaan Karyawan, persamaann linier beganda yang akan dibentuk adalh:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Nilai taksiran Kesukarelaan Karyawan

X_1 = Pertukaran Pemimpin - Anggota

X_2 = Konflik Peran Ganda

b_0 = Konstanta

b_1,b_2 = Koefisien Regresi

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik yaitu yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Adapun alat pengujian yang digunakan oleh penulis adalah dengan menggunakan tes *Kolmogorov Smirnov*. Dalam hal ini untuk mengetahu apakah distribusi resid ual terdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 atau juga dapat dilihat pada uji gambar *P-P Plot* jika titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa residu dalam model berdistribusi s ecara normal. Dengan menggunakan bantua n program *SPSS*, diperoleh hasil uji adalah sebagai berikut :

Uji Normalitas Model Regresi

Uji Multikolinearitas

Uji miltikolinearitas adalah keadaan di mana model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna di antara variabel beb as (korelasinya 1 atau mendekati 1). Untuk mengetahui suatu model regresi bebas dari multikolinearitas, yaitu mempunyai nila i VIF (*Variance Inflation Factor*) kurang dari 10 dan mempunyai angka Tolerance lebih dari 0,1

Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pertukaran Pemimpin - Anggota (X1)	,275	3,637
	Konflik Peran Ganda (X2)	,275	3,637

a. Dependent Variable: Perlilaku Kewarganegaraan Organisasi (Y)

Sumber : Hasil pengolahan (output) SPSS

Berdasarkan hasil VIF yang diperoleh seperti terlihat pada tabel 4.18 diatas nilai *tolerance* kedua variabel bebas > 0,1 dan nilai VIF semua variabel < 10. Dengan demikian jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada data.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,47398215
Most Extreme Differences	Absolute	,108
	Positive	,067
	Negative	-,108
Kolmogorov-Smirnov Z		,683
Asymp. Sig. (2-tailed)		,739

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil output pengolahan SPSS

Dari tabel di atas dapat dilihat nilai signifikansii (Asymp. Sig. (2-tailed)) dari uji *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,739 dan lebih besar dari 0,05. Karena nilai signifikansi uji *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas adal ah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji *Rank Spearman* yaitu dengan mengkorelasikan masing-masing variabel bebas terhadap nilai absolut dari residual.Jika nilai koefisien korelasi dari masing-masing variabel bebas terhadap nilai absolut dari residual *(error)* ada yang signifikan, maka kesimpulannya terdapat heteroskedastisitas (varian dari residual tidak homogen).

ANALISIS KORELASI

Analisis korelasi berfungsi untuk mencari kuatnya hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Berdasarkan

pengolahan SPSS maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Koefisien Korelasi Berganda
Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,856[a]	,733	,719	5,61998

a. Predictors: (Constant), Konflik Peran Ganda (X2), Pertukaran Pemimpin - Anggota (X1)
b. Dependent Variable: Perlilaku Kewarganegaraan Organisasi (Y)

Sumber : Hasil pengolahan (output) SPSS

Nilai R sebesar 0,856 padaoutput di atas menunjukkan kekuatan hubungan kedua variabel independen (Pertukaran Pemimpin - Anggota dan Konflik Peran Ganda) secara dengan Kesukarelaan Karyawan. Jadi pada permasalahan yang sedang diteliti diketahui bahwa kedua variabel bebas secara bersama-sama memiliki hubungan yang sangat kuat dengan Kesukarelaan Karyawan.

Koefisien Korelasi Parsial
Correlations

		Perlilaku Kewarganegaraan Organisasi (Y)
Pertukaran Pemimpin - Anggota (X1)	Pearson Correlation	,831
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	40
Konflik Peran Ganda (X2)	Pearson Correlation	-,816
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	40

Sumber : Hasil pengolahan (output) SPSS

- **Hubungan Pertukaran Pemimpin - Anggota dengan Kesukarelaan Karyawan**

Hubungan antara Pertukaran Pemimpin - Anggota dengan Kesukarelaan Karyawan adalah sebesar 0,831 termasuk dalam hubungan yang sangat kuat karena pada rentang interval antara 0,80-1,000, nilai korelasi bertanda positif yang menunjukan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah yang artinya Kesukarelaan Karyawan akan semakin baik ketika Pertukaran Pemimpin - Anggota nya semakin baik.

- **Hubungan Konflik Peran Ganda dengan Kesukarelaan Karyawan**

Hubungan antara Konflik Peran Ganda dengan Kesukarelaan Karyawan adalah sebesar -0,816 termasuk dalam hubungan yang sangat kuat karena pada rentang interval antara 0,80-1,000, nilai korelasi bertanda negatif yang menunjukan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah berlawanan yang artinya adalah Kesukarelaan Karyawan akan semakin baik ketikaKonflik Peran Gandanya semakin rendah.

ANALISIS KOEFISIEN DETERMINASI

Untuk melihat bersar pengaruh dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat, dilakukan perhitungan dengan menggunakan formula *Beta x Zero Order*. Beta adalah koefisien regresi yang telah distandarkan, sedangkan *zero order* merupakankorelasi parsial dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan menggunakan SPSS diperoleh nilai *beta* dan *zero order* sebagai berikut:

Koefisien Determinasi
Coefficients[a]

Model	Standardized Coefficients	Correlations
	Beta	Zero-order
Pertukaran Pemimpin - Anggota (X1)	,495	,831
Konflik Peran Ganda (X2)	-,394	-,816

a. Dependent Variable: Perlilaku Kewarganegaraan Organisasi (Y)

Sumber : Hasil pengolahan (output) SPSS

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilakukan perhitungan untuk memperoleh pengaruh parsial dari setiap variabel bebas sebagai berikut:

Pertukaran Pemimpin – Anggota

0,495 x 0,831 = 0,411 atau 41,1%

Konflik Peran Ganda

-0,394 x -0,816 = 0,322 atau 32,1%

Berdasarkan pada perhitungan di atas, diketahui bahwa pengaruh terbesar 41,1% berasal dari variabel Pertukaran Pemimpin - Anggota sedangkan variabel Konflik Peran Ganda memberikan pengaruh sebesar sebesar 32,2%.

PENGUJIAN HIPOTESIS

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

- Pertukaran Pemimpin – Anggota terhadap Kesukarelaan Kayawan Hasil pengujian secara parsial Pertukaran Pemimpin – Anggota terhadap Kesukarelaan Kayawan diperoleh nilai (t-hitung) sebesar 3,058 > 2,026 (t-tabel). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa secara parsial Pertukaran Pemimpin – Anggota berpengaruh terhadap Kesukarelaan Kayawan

- Konflik Peran Ganda terhadap Kesukarelaan Karyawan Hasil pengujian secara parsial pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Kesukarelaan Karyawan diperoleh nilai (t-hitung) sebesar -2,436 > 2,026 (t-tabel). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa secara parsial Konflik Peran Ganda terhadap Kesukarelaan Karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data dan pembahasan yang telah disajikan pada Bab IV, penulis mengambil kesimpulan bahwa:

1. Pertukaran Pemimpin – Anggota dan Konflik Peran Ganda Terhadap Kesukarelaan Karyawan adalah sebagai berikut :
   a. Pertukaran Pemimpin - Anggota pada Cv Graffity Labelindo Bandung yang diukur dari 3 indikator yaitu *Respect, Trust* dan *Obligation.* Untuk indikator *Obligation* itu sendiri memperoleh skor tertinggi termasuk dalam kategori "Baik" sedangkan untuk indikator *Respet* termasuk dalam kategori "Cukup".
   b. Konflik Peran Ganda pada Cv Graffity Labelindo Bandung yang diukur dari 2 indikator yaitu Tekanan Pekerjaan dan Tekanan Keluarga. Indikator Tekanan Keluarga itu sendoro memperoleh skor tertinggi, sedangkan untuk indikator Tekanan Pekerjaan termasuk dalam kategori "Sedang".
   c. Kesukarelaan Karyawan pada Cv Graffity Labelindo Bandung yang diukur dari 5 indikator yaitu *Altruism, Courtesy, Sportmanship, Civic Virtue* dan *Conscientiousn ess.* Untuk indikator *Civic Virtue* memiliki skor tertinggi termasuk pada kategori "Baik", sedangkan untuk indikator *Altruism* termasuk pada kategori "Cukup"
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Pertukaran Pemimpin - Anggota terhadap Kesukarelaan Karyawan pada perusahaan CV Graffity Labelindo Bandung.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Konflik Peran Ganda terhadap Kesukarelaan Karyawan pada perusahaan CV Graffity Labelindo Bandung.

SARAN

Berdasarkan penelitian dan kesimpulan di atas, penulis memberikan saran bagi perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Pemimpin sebaiknya lebih menunjukkan keperduliannya terhadap kemampuan karyawan, jika kemampuan karyawan baik atau memuaskan sebaiknya diberi

penghargaan agar karyawan merasa dihargai kemampuannya, dan jika kemampuan karyawan kurang baik maka karyawan tersebut diberikan arahan dan pelatihan kerja agar karyawan memiliki kemampuan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

2. Sebaiknya perusahaan memberikan pekerjaan kepada karyawan sesuai dengan bidangnya, jika pekerjaan terlalu banyak maka perusahaan sebaiknya menambah tenaga kerja sehingga karyawan dapat bekeja dengan fokus dan maksimal.
3. Sebaiknya perusahaan menerapkan sanksi bagi divisi yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target agar menumbuhkan rasa tanggung jawab sehingga karyawan bersedia membantu rekan kerja yang kesulitan menyelesaikan tugasnya.

DAFTAR PUSTAKA

Annisa Rahmawati. 2015 *Pengaruh Work-Family Conflict Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Ghrasia Yogyakarta*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta

Angga Erly Aswin *Et All* Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia 2017. *Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Variabel Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi*. Vol. 6, No. 5, 2017: 2729-2755

Budijanto 2016. *PengaruhLeader Member Exchange (Lmx) Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Guru Sd Swasta Di Kecamatan Menteng Jakarta Pusat.* Vol 7 No 1, tahun 2016

Billy Kharisma Nusantara 2015. *Pengaruh Leader Member Exchange Dan Budaya Perusahaan Terhadap Loyalitas Karyawan Pt Square Group*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Desta Normalita Kurnia. 2016 *Pengaruh Work Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Wonosobo*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Mohammad Ilham. *Et all.* 2017 *Pengaruh Leader Member Exchange (Lmx) Dan Motivasi Terhadap Organisational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Pt. Bank Central Asia Kantor Cabang Utama Yogyakarta* Vol 1. No 2 (2017): 44 – 55