



JIMMBA

Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi

Homepage: <https://jurnal.universitasputrabangsa.ac.id/index.php/jimmba/index>

Pengaruh Budaya Organisasi, *Workplace Friendship*, dan Etos Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Studi pada PNS Pengadilan Agama Kebumen Kelas I A)

Mutiara Anisa¹ Nur Khasanah²

^{1,2}Universitas Putra Bangsa

mutiaraanisa033@gmail.com¹

ARTICLE INFO

Article History:

Received: September 18th 2023

Accepted: November 13th 2023

Published: December 6th 2023

Kata kunci:

Budaya Organisasi, Workplace Friendship, Etos Kerja, Organizational Citizenship Behavior (OCB)

ABSTRACT

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Budaya organisasi, *Workplace Friendship*, dan Etos Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PNS Pengadilan Agama Kebumen. Pengumpulan data menggunakan kuisioner dengan skala Likert dan jumlah sampel sebanyak 36 responden. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Hipotesis diuji menggunakan teknik analisis regresi berganda, uji t, uji f dan koefisien determinasi dengan menggunakan *SPSS for windows* versi 23.00. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya organisasi, secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), *Workplace Friendship* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Etos Kerja, secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Budaya organisasi, *Workplace Friendship*, Dan Etos Kerja secara simultan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Pendahuluan

Pengadilan Agama Kebumen adalah instansi yang memiliki tugas dan wewenang untuk memeriksa, memutus, dan menyelesaikan perkara-perkara antar orang-orang yang beragama Islam di bidang: perkawinan, ekonomi syariah, warisan, wasiat, hibah, wakaf, zakat/inafaq/shodaqoh. Dalam tata administrasi di Pengadilan Agama Kebumen dibagi menjadi 2 sisi yaitu bagian Kepaniteraan dan Bagian Kesekretariatan. Bagian kepaniteraan bertanggung jawab mengelola hal-hal yang terkait dengan proses keperkaraan. Bagian kesekretariatan di kepalai oleh sekretaris yang bertanggung jawab kepada ketua pengadilan. Hal-hal yang menjadi tanggung jawab sekretaris meliputi kegiatan-kegiatan yang terjadi di pengadilan. Terdapat 3 Bidang di Pengadilan Agama Kebumen dalam menjalankan tugas dan fungsi pokoknya, yaitu Bidang Kepegawaian Organisasi Tata Laksana, Bagian Umum dan Keuangan, Bagian PITP (Perencanaann Ilmu Teknologi dan Pelaporan).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan sekretaris Pengadilan Agama Kebumen terdapat peraturan dirjen mengenai standarisasi pejabat, dari peraturan tersebut diketahui bahwa hal yang menjadi masalah di Pengadilan Agama Kebumen adalah kurangnya sumber daya manusia/pegawai. Pengadilan Agama Kebumen merupakan

instansi yang bergerak langsung dalam bidang pelayanan kepada masyarakat dalam memutus perkara islam dengan latar yang berbeda-beda. Kurangnya pegawai dan sumber daya menjadikan para pegawai memiliki peran ekstra (*extra role*), peran ekstra tidak dapat diwajibkan untuk suatu pekerjaan tertentu karena peran ini secara tidak langsung berada didalam pekerjaan yang sebenarnya, perilaku tersebut dikenal sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Perilaku OCB yang ada di Pengadilan Agama Kebumen antara lain saat bagian panitera sedang berhalangan hadir diwaktu jadwal sidang, panitera lain dengan sukarela akan menggantikan walaupun itu bukan di kasus perkaranya dan diluar jadwal sidangnya sehingga pekerjaan tidak tertunda dan pelayanan kepada masyarakat tetap berjalan lancar. Pegawai juga memiliki inisiatif yang baik untuk membantu rekan kerja yang tidak masuk kerja, atau sedang mendapat tugas lain diluar kantor. Tanpa menunggu perintah dari atasan, sudah ada pegawai lain yang bersedia merangkap pekerjaan sehingga pekerjaan tersebut tidak tertunda dan pelayanan kepada masyarakat tetap baik.

OCB merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perilaku yang dilakukan karyawan diluar tugas utamanya, akan tetapi perilaku ini diinginkan dan berguna bagi organisasi tersebut (Neami & Shokron, 2004). Organ *et al.*, (2006) dalam Lubis (2015) mengatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku individu yang bebas, yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem pemberian penghargaan dan dalam mempromosikan fungsi efektif organisasi. Artinya OCB adalah perilaku karyawan yang melebihi peran yang tidak diwajibkan, yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem *reward* formal. OCB merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. Perilaku OCB pegawai di Pengadilan Agama Kebumen diantaranya dibuktikan dengan selalu memeperlihatkan perilaku positif seperti menolong rekan kerjanya dalam menyelesaikan pekerjaan melebihi tugas yang ditentukan, memberi informasi antar pegawai, aktif dalam kegiatan kantor, bertindak sesuai prosedur dan memberikan pelayanan yang terbaik.

Salah satu faktor yang diduga mempengaruhi OCB adalah budaya organisasi. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan sekretaris Pengadilan Agama Kebumen, diketahui bahwa terdapat fenomena budaya organisasi yang ada di Pengadilan Agama Kebumen. Hal itu ditandai dengan adanya pegawai yang dalam bekerja sudah sesuai dengan visi dan misi yang diterapkan organisasi. Nilai-nilai utama budaya organisasi di Pengadilan Agama Kebumen tercermin pada slogan "AKHLAK" yang mengandung arti dan semangat "Kami bekerja secara Amanah, Kompeten, dengan membangun hubungan yang Harmonis dan menjalankan bisnis secara Adaptif, serta mengembangkan kerjasama Kolaboratif" telah diterapkan dengan baik. Sikap tersebut ditunjukkan dengan mengikuti *Briefing* yang dilakukan setiap seminggu sekali yaitu pada hari rabu untuk petugas PTSP (Pelayanan Terpadu Satu Pintu). Petugas PTSP yaitu petugas yang bertanggung jawab melayani administrasi terkait tahap awal perkara hingga tahap akhir penyelesaian perkara. *Briefing* ini memiliki tujuan untuk menyamakan persepsi terkait pekerjaan mereka sehingga petugas dapat memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Adanya *briefing* yang diterapkan akan memperkuat budaya organisasi yang ada di Pengadilan Agama Kebumen, karena dapat mencegah miskomunikasi antar pegawai, menjaga kekompakan, menyatukan visi misi dan persepsi sesama pegawai serta sebagai sarana monitoring dan evaluasi. Selain itu dalam satu pekan Pengadilan Agama melakukan dua kali apel yaitu pada hari senin pagi dan jum'at sore. Pada apel tersebut pimpinan menyampaikan hal-hal yang terjadi selama satu pekan antar pegawai agar menjadi evaluasi dalam menjalankan tugasnya.

Selain budaya organisasi, faktor lain yang diduga mempengaruhi OCB pada Pengadilan Agama Kebumen yaitu, *workplace friendship*. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan sekretaris Pengadilan Agama Kebumen menunjukkan bahwa pertemanan antar pegawai ditempat kerja berlangsung dengan baik dimana hubungan antar pegawai dapat memberikan motivasi, membangun sikap positif, serta rasa saling menghormati antara atasan maupun bawahan. Pegawai PNS di Pengadilan Agama Kebumen selalu menjaga hubungan pertemanan tidak hanya dengan teman satu bidang saja, namun juga menjalin pertemanan dengan rekan antar bidang lainnya. Hubungan pertemanan di tempat kerja dapat memberikan kenyamanan pegawai dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat menimbulkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Selain budaya organisasi dan *workplace friendship*, faktor lain yang diduga mempengaruhi OCB yaitu etos kerja. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan sekretaris Pengadilan Agama Kebumen diketahui fenomena etos kerja yang ada di Pengadilan Agama Kebumen di buktikan dengan suksesnya program sidang keliling. Sidang keliling adalah sidang Pengadilan Negeri atau Pengadilan Agama/Mahkamah Syar'iyah yang dilakukan di luar gedung pengadilan baik yang dilaksanakan secara berkala maupun insidental (Pratiwi, 2019).

Kajian Teori dan Telaah Literatur

***Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

Menurut Neami & Shokron (2004) *Organizational Citizenship Behavior* didefinisikan sebagai perilaku yang dilakukan karyawan diluar tugas utamanya, akan tetapi perilaku ini diinginkan dan berguna bagi organisasi tersebut. Menurut Organ et al., (2006) indikator OCB antara lain *Altruism, Courtesy, Conscientiousness, Sportsmanship, Civic, Virtue*, dan Ketepatan waktu

Budaya Organisasi

Moeljono (2005) mendefinisikan budaya organisasi sebagai pola yang terdiri atas kepercayaan dan nilai-nilai yang memberi arti bagi anggota suatu organisasi serta aturan-aturan bagi anggota untuk berperilaku pada organisasinya. Indikator Budaya Organisasi menurut Tampubolon (2013) antara lain:

- a. Inovatif
- b. Memperhitungkan resiko
- c. Memberi perhatian pada setiap masalah secara detail
- d. Berorientasi terhadap hasil yang akan dicapai
- e. Berorientasi pada semua kepentingan pegawai
- f. Agresif dalam bekerja
- g. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja

Workplace Friendship

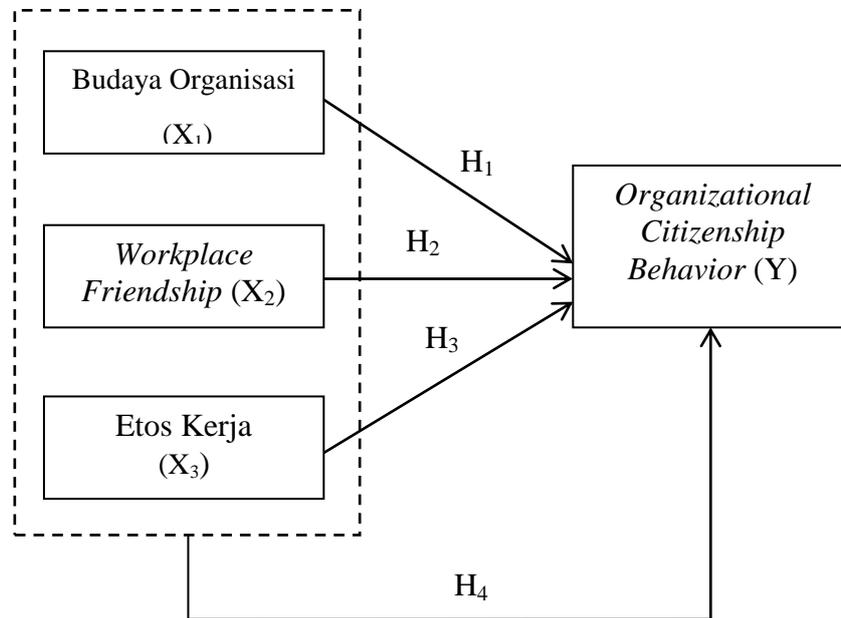
Menurut Berman et.al., (2002) *Workplace Friendship* merupakan suatu hubungan di tempat kerja yang bersifat sukarela yang melibatkan rasa saling percaya, komitmen, keinginan timbal balik dan minat serta nilai bersama. Menurut Nielsen (2000) Indikator *Workplace Friendship* antara lain Keintiman, Sosialisasi, Berbagi cerita, Kepercayaan, Motivasi, *dan* Netral.

Etos Kerja

Menurut Sinamo (2005) etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, pada paradigma kerja yang integral. Menurut Sinamo (2011) indikator Etos Kerja antara lain:

- a. Kerja adalah Panggilan

- b. Kerja adalah aktualisasi
- c. Kerja adalah ibadah
- d. Kerja adalah pelayanan
- e. Kerja adalah amanah



Gambar 1. Model Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang masih harus dibuktikan kebenarannya melalui penelitian (Sugiyono, 2004). Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H₁:** Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap OCB pada PNS Pengadilan Agama Kebumen.
- H₂:** *Workplace friendship* secara parsial berpengaruh terhadap OCB pada PNS Pengadilan Agama Kebumen.
- H₃:** Etos Kerja secara parsial berpengaruh terhadap OCB pada PNS Pengadilan Agama Kebumen.
- H₄:** Budaya Organisasi, *Workplace friendship* dan Etos Kerja secara simultan berpengaruh terhadap OCB pada PNS Pengadilan Agama Kebumen.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PNS Pengadilan Agama Kebumen Kelas IA. Populasi penelitian ini adalah 36 PNS Pengadilan Agama Kebumen. Penelitian ini menggunakan *sampling jenuh*, yaitu suatu teknik penentuan sampel jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel pada penelitian ini PNS Pengadilan Agama Kebumen yang berjumlah 36 orang.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner dengan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dan uji koefisien determinasi (R^2). Sumber data penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari responden melalui kuesioner yang dititipkan kepada Sub Kepegawaian PNS Pengadilan Agama Kebumen serta menggunakan skala Likert.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Menurut Sugiyono dan Setiyawami (2022:627) validitas adalah derajat ketetapan antara data sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Sig.	Keterangan	
Budaya Organisasi	1	0.787	0.3291	0,000	Valid	
	2	0.564	0.3291	0,000	Valid	
	3	0.655	0.3291	0,000	Valid	
	4	0.738	0.3291	0,000	Valid	
	5	0.368	0.3291	0,027	Valid	
	6	0.724	0.3291	0,000	Valid	
Workplace Friendship	1	0.706	0.3291	0,000	Valid	
	2	0.809	0.3291	0,000	Valid	
	3	0.717	0.3291	0,000	Valid	
	4	0.753	0.3291	0,000	Valid	
	5	0.664	0.3291	0,000	Valid	
	6	0.635	0.3291	0,000	Valid	
Etos Kerja	1	0.342	0.3291	0,041	Valid	
	2	0.692	0.3291	0,000	Valid	
	3	0.652	0.3291	0,000	Valid	
	4	0.861	0.3291	0,000	Valid	
	5	0.861	0.3291	0,000	Valid	
Organizational Behavior (OCB)	Citizenship	1	0.632	0.3291	0,000	Valid
		2	0.547	0.3291	0,001	Valid
		3	0.712	0.3291	0,000	Valid
		4	0.557	0.3291	0,000	Valid
		5	0.829	0.3291	0,000	Valid
		6	0.829	0.3291	0,000	Valid

Sumber: Olahdata SPSS (2023)

Berdasarkan Tabel 1 diatas, dapat dilihat bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga seluruh item butir pernyataan seluruh variabel pada kuesioner adalah valid.

Uji Reliabilitas

Suatu indikator dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas diukur menggunakan rumus koefisien alpha cronbach (Sugiyono 2010) yaitu jika alpha cronbach > 0,60 atau 60%, maka butir atau variabel tersebut reliabel dan jika alpha cronbach < 0,60 atau 60%, maka butir atau variabel tersebut tidak reliabel.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

No	Item Variabel	Cronbach's Alpha	R Kritis	Ket.
1	Budaya Organisasi	0.704	0,60	Reliabel
2	Workplace Friendship	0.797	0,60	Reliabel
3	Etos Kerja	0.723	0,60	Reliabel
4	OCB	0.782	0,60	Reliabel

Sumber: Olahdata SPSS (2023)

Berdasarkan Tabel 2, dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel (handal atau layak) karena nilai Cronbach Alpha yang dimiliki oleh masing-masing variabel lebih dari 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018:107) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

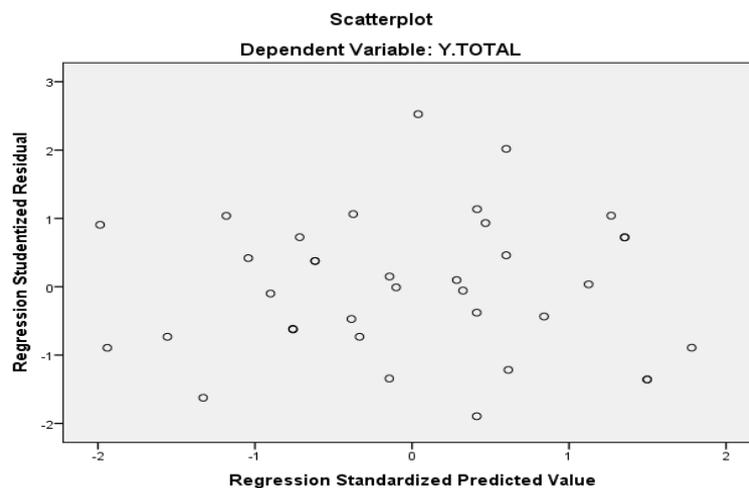
No	Model	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Budaya Organisasi	,421	2.378
	Workplace Friendship	,338	2.957
	Etos Kerja	,238	4.196

Sumber: Olahdata SPSS (2023)

Hasil uji multikolinearitas diatas menunjukkan bahwa semua variabel bebas menunjukkan angka VIF dibawah 10 dan tolerance diatas 0,1artinyamodel regresi yang digunakan dapat dipakai karena tidak terjadimultikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:137), tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya.



Sumber: Olahdata SPSS (2023)

Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 2 di atas menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik (poin) yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas, maka dapat disimpulkan model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Menurut Gozhali (2018:161), menyatakan bahwa uji normalitas digunakan untuk menguji apakah nilai residual suatu data yang telah distandarisasi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan dasar *One Sample Kolmogrov-Smirnov*.

Tabel 4. Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,65597420
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,072
	Positive	,072
	Negative	-,067
Test Statistic		,072
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber: Olahdata SPSS (2023)

Berdasarkan Tabel 4 di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) untuk Tabel 4 sebesar $0,200 > 0,05$ maka hasil tersebut menunjukkan nilai residual terstandarisasi terdistribusi normal, dengan begitu dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dengan asumsi variabel yang lain konstan.

Tabel 5. Hasil Analisis Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	-1,440	1,074		
Budaya Organisasi	,344	,077	,319	4,485	,000
<i>Workplace Friendship</i>	,450	,081	,441	5,554	,000
Etos Kerja	,348	,109	,303	3,205	,003

Sumber: Olahdata SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 5 yang merupakan hasil olah data menggunakan aplikasi SPSS versi 23.0, hasil uji parsial (uji t) dapat dianalisis sebagai berikut:

Pengaruh Budaya Organisasi (X₁) terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan Tabel 6 di atas, diketahui bahwa hasil analisis variabel budaya organisasi memiliki t_{hitung} sebesar $4,485 > t_{tabel}$ sebesar 2.03693 dengan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB pada PNS di Pengadilan Agama Kebumen.

Pengaruh *Workplace Friendship* (X₂) terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan Tabel 6 di atas, diketahui bahwa hasil analisis variabel *workplace friendship* memiliki t_{hitung} sebesar $5,554 > t_{tabel}$ sebesar 2.03693 dengan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *workplace friendship* berpengaruh signifikan terhadap OCB pada PNS di Pengadilan Agama Kebumen.

Pengaruh Etos Kerja (X₃) terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan Tabel 6 di atas, diketahui bahwa hasil analisis variabel etos kerja memiliki t_{hitung} sebesar 3,205 > t_{tabel} sebesar 2.03693 dengan tingkat signifikan 0,00 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel etos kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB pada PNS di Pengadilan Agama Kebumen.

Uji F

Menurut Ghozali (2018) uji simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependent. Jika f_{hitung} > f_{tabel} dan nilai < 0,05 ($\alpha = 5\%$), maka variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 6. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	205.689	3	68.563	145,680	,000 ^b
Residual	15.061	32	,471		
Total	220.750	35			

Sumber: Olahdata SPSS (2023)

Berdasarkan Tabel 6 di atas, diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 145,680 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2.90 dengan signifikansi 0,00 dan lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama budaya organisasi, *workplace friendship*, etos kerja terhadap OCB pada PNS di Pengadilan Agama Kebumen.

Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2018), uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,965 ^a	,932	,925

Sumber: Olahdata SPSS (2023)

Berdasarkan Tabel 7 di atas, dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,925 artinya kontribusi variabel budaya organisasi, *workplace friendship*, etos kerja terhadap OCB pada PNS di Pengadilan Agama Kebumen sebesar 92,5 % sedangkan sisanya sebesar 7,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

Pembahasan

Budaya Organisasi

Berdasarkan analisis dapat dilihat bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* PNS Pengadilan Agama Kebumen. Hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar 4,485 > t_{tabel} sebesar 2.03693 dengan tingkat signifikan 0,00 < 0,05. Sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap OCB diterima.

Workplace Friendship

Berdasarkan analisis terbukti bahwa *workplace friendship* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pada PNS Pengadilan Agama Kebumen. Hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar $5,554 > t_{tabel}$ sebesar 2.03693 dengan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$. Sehingga hipotesis kedua yang menyatakan bahwa *workplace friendship* berpengaruh secara parsial terhadap OCB pada PNS Pengadilan Agama Kebumen diterima.

Etos Kerja

Berdasarkan analisis terbukti bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pada PNS Pengadilan Agama Kebumen. Hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar $3,205 > t_{tabel}$ sebesar 2.03693 dengan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$. Sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap OCB pada PNS Pengadilan Agama Kebumen diterima.

Penutup dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

- a. Secara parsial budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB pada PNS di Pengadilan Agama Kebumen. Artinya hipotesis pertama yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap OCB pada PNS di Pengadilan Agama Kebumen diterima.
- b. Secara parsial *workplace friendship* berpengaruh signifikan terhadap OCB pada PNS di Pengadilan Agama Kebumen. Artinya hipotesis kedua yang menyatakan bahwa *workplace friendship* berpengaruh secara parsial terhadap OCB pada PNS di Pengadilan Agama Kebumen diterima.
- c. Secara parsial etos kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB pada PNS di Pengadilan Agama Kebumen. Artinya hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh secara parsial terhadap OCB pada PNS di Pengadilan Agama Kebumen diterima.
- d. Secara simultan (bersama-sama) budaya organisasi, *workplace friendship*, etos kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB pada PNS di Pengadilan Agama Kebumen. Artinya hipotesis keempat yang menyatakan bahwa budaya organisasi, *workplace friendship*, etos kerja berpengaruh secara simultan terhadap OCB pada PNS di Pengadilan Agama Kebumen diterima.

Saran Penelitian

Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat dijadikan referensi tambahan untuk melakukan penelitian lanjutan khususnya di bidang kajian yang sama dengan menambahkan variabel penelitian lain yang dapat berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Referensi

- Berman, E. M., West, J. P., & Richter, Jr, M. N. (2002). Workplace Relations: Friendship Patterns and Consequences (According to Managers). *Public Administration Review*, 62(2), 217-230.
- Buchanan, B. (1974). Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(4).
- Darmawan, H. D. (2013). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semeta.

- Dotan, H. (2007). *Friendship Ties at Work: Origins, Evolution and Consequences for Managerial Effectiveness. Unpublished Doctoral Dissertation*. University of California.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Undip.
- Gujarati, D. (2006). *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Jakarta: Erlangga.
- Hadiansyah, A., & Yanwar, R. P. (2017). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE. *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora*, 3(2), 150-158.
- Hapsari, J., Purnaweni, H., & Priyadi, B. P. (2019). Implementasi Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Dari Korupsi Dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani Di Bbws Pemali Juana Semarang. *Dialogue: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 1(1), 25-42.
- Karim, A. (2010). Pengaruh Disiplin, Etos Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai Administrator Pelabuhan Tanjung Priok. *Widyariset*, 13(1), 21-30.
- Moeljono, D. (2005). *Culture! Budaya Organisasi dalam Tantangan*. Jakarta: Elex Media Komputindo Gramedia.
- Muzaki, I., & Anggraeni, A. I. (2020). The Role of Psychological Empowerment, Workplace Friendship, Workplace Spirituality and Subjective Well-being on Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Research in Management*, 3(1), 1-8.
- Neami, A., & Shokrkon, H. (2004). The Relationship of Organizational Justice and Organizational Civic Behavior of Employees in Ahvaz Industrial Organizations. *Journal of Psychology*, (1-2).
- Nielsen, I. K., Jex, S. M., & Adams, G. A. (2000). Development and Validation of Scores on a Two-Dimensional Workplace Friendship Scale. *Educational and Psychological Measurement*, 60(4), 628-643.
- Organ, D. W., Podsakof, M. P., & MacKenzie, B. S. (2006). *Organizational Citizenship Behavior*. USA: Sage Publications, Inc.
- Pratama, M. P. (2019). Analisis Faktor yang Berpengaruh terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi pada Aparatur Desa di Kabupaten Kebumen. *Jurnal Ekonomi dan Teknik Informatika*, 7(1), 51-60.
- Simamora, H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: STIE YPKN.
- Sinamo, J. (2005). *Delapan Etos Kerja Profesional: Navigator Anda Menuju Sukses*. Bogor: Grafika Mardi Yuana.
- Sinamo, J. (2011). *Delapan Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Darma Mahardika.
- Sopiah, S. (2008). Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional Pimpinan dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Bank. *Jurnal Keuangan dan Perbankan*, 12(2), 308-317.
- Sugiyono, S. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumaatmadja, N. (2000). *Manusia dalam konteks Sosial, Budaya, dan Lingkungan Hidup*. Bandung: Alfabeta.

- Suparjo, D. P. R. R. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi pada PT. Plasa Simpanglima Semarang). *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi dan Bisnis*, 1(1).
- Tampubolon, R. (2004). *Risk Management*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Wagner, J. A., & Hollenbeck, J. R. (2010). *Organizational Behavior: Securing Competition Advantage*. New York: Routledge.