

PENGARUH *WORKPLACE FRIENDSHIP*, KEADILAN PROSEDURAL DAN *PERSON JOB FIT* TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) PADA PERANGKAT DESA DI KECAMATAN BULUSPESANTREN

Zulaehah

Program Studi Manajemen (S-1)
Universitas Putra Bangsa Kebumen
Email : haeha2312@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Workplace Friendship*, Keadilan Prosedural dan *Person Job Fit* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Perangkat Desa di Kecamatan Buluspesantren Kabupaten Kebumen. Populasi dalam penelitian ini adalah Perangkat Desa di Kecamatan Buluspesantren dengan jumlah 122 pegawai dan untuk sampel yang diambil pada penelitian penelitian ini yaitu pegawai perangkat desa di Kecamatan Buluspesantren dengan jumlah 55 sebagai responden. Instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner yang ditujukan untuk memperoleh data primer yang dibutuhkan. Metode penelitian bersifat analisis kuantitatif, data yang diperoleh berdasarkan jawaban dari responden pada kuesioner, dianalisis dengan teknik statistik analisis regresi berganda, model regresi diuji dengan asumsi klasik agar memenuhi syarat dan layak dipakai untuk memprediksi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil perhitungan regresi diuji dengan uji t, uji f dan koefisien determinasi. Data dianalisis dengan bantuan *Program SPSS Versi 25.0 for Windows*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Workplace Friendship*, Keadilan Prosedural dan *Person Job Fit* berpengaruh Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Perangkat Desa di Kecamatan Buluspesantren Kabupaten Kebumen.

Kata kunci : *Workplace Friendship*, Keadilan Prosedural, *Person Job Fit*, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Abstract

This study aims to analyze the effect of Workplace Friendship, Procedural Justice and Person Job Fit on Organizational Citizenship Behavior (OCB) in Village Officials in Buluspesantren District, Kebumen Regency. The population in this research is the Village Apparatus in Buluspesantren Subdistrict with a total of 122 employees and for the sample taken in this research, the village apparatus in Buluspesantren Subdistrict with a total of 55 as respondents. The instrument used in this study was to use a questionnaire aimed at obtaining the required primary data. The research method is quantitative analysis, the data obtained are based on answers from respondents to the questionnaire, analyzed by statistical techniques of multiple regression analysis, the regression model is tested with classical assumptions in order to meet the requirements and is feasible to use to predict the effect of independent variables on the dependent variable. The results of the regression calculation were tested by t-test, f-test and coefficient of determination. The data were analyzed with the help of SPSS Version 25.0 Program for Windows. The results of this study indicate that the variables of Workplace Friendship, Procedural Justice

and Person Job Fit have an effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB) in Village Apparatus in Buluspesantren District, Kebumen Regency.

Keywords: *Workplace Friendship, Procedural Justice, Person Job Fit, Organizational Citizenship Behavior (OCB).*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memegang peran yang penting dalam pencapaian tujuan organisasi, sekaligus merupakan asset yang berfungsi sebagai modal secara nyata secara fisik maupun non fisik dalam menentukan perkembangan suatu Negara, begitu pula ditingkat pemerintahan, baik di daerah provinsi maupun di tingkat pusat. Keberhasilan suatu tujuan organisasi dalam menjalankan aktivitas operasionalnya tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, akan tetapi lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut, karena manusia merupakan sumber daya yang aktif, hidup dan selalu terlibat dalam kegiatan organisasi.

Setiap organisasi dituntut agar mampu untuk menerapkan konsep dan tujuan, serta mampu mengelola semua potensi daerah yang dimiliki guna meningkatkan kesejahteraan masyarakatnya. Oleh karena itu, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas yaitu perangkat desa yang mampu melaksanakan pekerjaannya dan mampu memberikan hasil kerja yang baik serta mempunyai dedikasi yang tinggi guna mendukung tugas-tugas di tempat kerjanya dan untuk mencapai tujuan serta hasil yang maksimal. Pada dasarnya keberhasilan organisasi secara keseluruhan adalah kontribusi dari hasil kerja semua pihak tak terkecuali perangkat desa di Kecamatan Buluspesantren Kabupaten Kebumen.

Kepala Desa harus selalu memperhatikan kondisi perangkat desanya guna senantiasa memberikan kontribusi dalam capaian terbaik bagi pemerintahan desa sehingga pelaksanaan kegiatan dalam pemerintahan desa berjalan dengan lancar serta akan mendorong munculnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) atau perilaku yang dilakukan diluar dari tugas pokok yang ditetapkan. Menurut Robbins *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku yang tidak menjadi bagian dari kewajiban formal seorang pegawai, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. Perilaku kewarganegaraan organisasi atau yang sering disebut dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku sukarela dari seorang pegawai untuk melakukan tugas di luar tanggungjawab demi kemajuan organisasi (Garay,2006).

Perangkat desa di Kecamatan Buluspesantren mempunyai kedudukan sebagai organisasi pemerintah desa yang memiliki tugas pokok melayani masyarakat di wilayah kerjanya. Sebagai sumber daya manusia utama di

pemerintahan desa, perangkat desa dituntut bekerja secara maksimal dalam memberikan pelayanan kepada masyarakatnya (misal dalam pelayanan pembuatan surat keterangan pindah, surat keterangan belum menikah, surat pengantar pembuatan SKCK, surat keterangan lahir, surat keterangan domisili, surat keterangan usaha, surat keterangan tidak mampu, surat keterangan kematian). Dalam menjalankan tugasnya, pemerintah desa di Kecamatan Buluspesantren sudah baik, hal tersebut berdasarkan hasil wawancara awal dengan Kepala Kepegawaian. Perangkat Desa selalu memperlihatkan perilaku yang positif serta memiliki inisiatif yang baik seperti, perangkat desa membantu pekerjaan rekan kerja di luar tupoksi dengan sukarela (Kasubag Umum dan Keuangan membantu tugas-tugas pekerjaan Kasi Perencanaan guna mempercepat atau efisiensi waktu Kasi Perencanaan dalam menyetorkan SPJ maupun usulan bantuan dikarenakan Kasi Perencanaan sering mengisi acara yang ada di kantor Kecamatan dan juga monitoring ke desa). Selain itu, ditemukan ada beberapa pegawai yang selalu berperan aktif dalam kegiatan yang ada di kantor desa (program vaksinasi covid-19, program pembagian sembako dan uang) dan juga ada beberapa pegawai yang ikut berperan membantu tugas di luar tugas pokok berupa mengikuti rapat untuk menggantikan pegawai yang lain, ada yang membantu dibidang PKK. Oleh karena itu, pekerjaan tersebut tidak tertunda dan pelayanan kepada masyarakat tetap prima. Kondisi tersebut, menunjukkan perilaku kerja perangkat desa di Kecamatan Buluspesantren yang mempunyai sifat *extra-role*, dengan bekerja melebihi kewajibannya. Berdasarkan informasi tersebut, maka penelitian ini akan menguji faktor-faktor yang berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Perangkat Desa di Kecamatan Buluspesantren.

Fenomena *Workplace Friendship* pada perangkat desa di wilayah Kecamatan Buluspesantren, bahwa mereka bekerja berdasarkan kelompok atau tim serta selalu menjalin komunikasi dengan baik dan bersosialisasi dan bertukar cerita terkait masalah pekerjaan. Sehingga tanpa disadari kedekatan mereka menjadi suatu hubungan yang sangat menguntungkan bagi organisasi. Mereka melakukan hal tersebut juga karena adanya kesadaran terhadap kesesuaian tujuan dan kebutuhan antara sesama rekan kerja dengan organisasi tempat dimana mereka bekerja yaitu melayani masyarakat terkait hal yang masyarakat butuhkan.

Fenomena keadilan prosedural pada perangkat desa di wilayah Kecamatan Buluspesantren adalah

organisasi melibatkan perangkat desa dalam pembuatan keputusan dan juga organisasi bersikap adil. Hal tersebut dibuktikan dengan perangkat desa mendapat kesempatan untuk mengungkapkan pendapat dan saran atas kebijakan yang ditetapkan oleh organisasi. Selain itu, perangkat desa juga dilibatkan dalam pengawasan prosedur organisasi, sehingga tidak ada seseorang atau kelompok dalam organisasi yang diistimewakan. Rasa keadilan tersebut, telah dirasakan oleh para pegawai dalam melakukan tugasnya di organisasi. Seperti halnya mereka dapat menerima jika pekerjaan telah terdistribusikan sesuai dengan bidangnya. Pekerjaan yang diberikan oleh organisasi sudah di pilih dan disesuaikan dengan kompetensi para pegawai. Selanjutnya, Peraturan yang diterapkan berlaku untuk seluruh pegawai dan perangkat desa juga konsisten terhadap waktu. Aturan yang sama antar desa itu meliputi hari dan jam kerja, laporan absensi kehadiran bulanan, laporan tahunan (laporan pertanggungjawaban realisasi pelaksanaan APBDes, laporan evaluasi kinerja kepala desa, laporan penyelenggaraan pemerintahan desa).

Fenomena *Person Job Fit* perangkat desa di wilayah Kecamatan Buluspesantren tercermin dari rasa senang hati dan semangat yang diekspresikan perangkat desa dalam bekerja melayani masyarakat ataupun kegiatan lain yang ada di kantor desa. Misalnya nilai-nilai yang dibutuhkan itu meliputi toleransi. Perangkat desa merasa senang dan puas karena mampu bekerja sesuai pada bidang yang ditekuni.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh *workplace friendship* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada perangkat desa di Kecamatan Buluspesantren.
2. Untuk mengetahui pengaruh keadilan prosedural terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada perangkat desa di Kecamatan Buluspesantren.
3. Untuk mengetahui pengaruh *person job fit* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada perangkat desa di Kecamatan Buluspesantren.
4. Untuk mengetahui pengaruh *workplace friendship*, keadilan prosedural dan *person job fit* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada perangkat desa di Kecamatan Buluspesantren.

Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi pengembang ilmu manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan pengaruh *workplace friendship*, keadilan prosedural dan *person job fit* dan dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi mahasiswa lain serta sebagai acuan untuk penelitian berikutnya mengenai *workplace friendship*, keadilan prosedural dan *person job fit*.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perangkat desa sebagai informasi atau masukan akan pentingnya pengaruh *workplace friendship*, keadilan prosedural dan *person job fit* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada perangkat desa di Kecamatan Buluspesantren Kabupaten Kebumen.

KERANGKA TEORI

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Perilaku *extra-role* adalah perilaku dalam bekerja yang tidak terdapat pada deskripsi kerja formal karyawan tetapi sangat dihargai jika ditampilkan karyawan karena meningkatkan efektivitas dan kelangsungan hidup organisasi (Triningsih & Wahyuni, 2003). Menurut Organ *et.al* (2006) mengemukakan OCB merupakan perilaku bermanfaat yang dilakukan oleh karyawan, secara bebas dari ketentuan atau kewajibannya dengan tujuan untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Menurut Organ (2006) indikator OCB yaitu : (1) Altruism; (2) Civic virtue; (3) Courtesy; (4) Conscientiousness; (5) Sportmanship.

Workplace Friendship

Menurut Dotan (2007) mengemukakan ketika karyawan memiliki teman yang dapat dipercaya di tempat kerja, mereka dapat memperoleh bantuan atau saran dari rekan kerja tempat mereka dan karenanya, memperoleh perasaan aman, nyaman, dan puas dengan pekerjaan mereka di tempat kerja. Menurut Nielsen, dkk (2015) *workplace friendship* terbagi menjadi dua dimensi yaitu : a) Dimensi peluang meliputi : (1) Mengenal rekan kerja; (2) Bekerja secara kolektif; (3) Bebas berkomunikasi; (4) Dukungan organisasi; (5) Hubungan erat; (6) Toleransi. b) Dimensi prevalensi meliputi : (1) Sosialisasi; (2) Berbagi cerita; (3) Netral; (4) Motivasi.

Keadilan Prosedural

Menurut Alotaibi (2001) keadilan prosedural adalah keadilan organisasi yang berhubungan dengan prosedur pengambilan keputusan oleh organisasi yang ditujukan kepada anggotanya. Menurut Colquitt (2001) indikator keadilan prosedural meliputi : (1) Kendali proses; (2) Konsisten; (3) Bebas prasangka; (4) Keakuratan; (5) Koreksi; (6) Etika & moral.

Person Job Fit

Menurut Newto dkk (2009) *person job fit* merupakan kesesuaian orang dan persyaratan secara langsung terkait dengan pekerjaan tertentu. Menurut Daniel dan Elizabet (2007) indikator *person job fit* meliputi : (1) Nilai; (2) Tujuan; (3) Kebutuhan psikologi; (4) Minat; (5) Gaji; (6) KSAO (knowledge, skill, attitude, others)

METODE

Rancangan penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis dan penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah perangkat desa di wilayah Kecamatan Buluspesantren Kabupaten Kebumen dan metode pengambilan sampel menggunakan teknik *accidental sampling* yaitu cara pengambilan sampel berdasarkan kebetulan dengan jumlah 55 perangkat desa.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara : (1) menyebar kuesioner langsung kepada para perangkat desa; (2) wawancara; (3) studi pustaka dan; (4) observasi. Instrument dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang ditunjukkan untuk memperoleh jawaban dari responden. Alat bantu pengolahan data menggunakan SPSS *for windows* versi 25.0. Teknik analisis data dilakukan dengan dua cara yaitu analisis deskriptif dan analisis statistika. Analisis data secara statistika meliputi : (1) Uji validitas dan reliabilitas; (2) Uji Asumsi Klasik; (3) Uji Hipotesis; (4) Analisis Regresi Linear Berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Reliabilitas

Uji ini dilakukan dengan ketentuan jika nilai *cronbach alpha* yang diperoleh lebih besar dari 0,60 maka dapat dikatakan reliabel dan sebaliknya.

No	Kuesioner	Cronbach Alpha	α	Keterangan
1.	Workplace Friendship (X1)	0,917	0,60	Reliabel
2.	Keadilan Prosedural (X2)	0,899	0,60	Reliabel
3.	Person Job Fit (X3)	0,842	0,60	Reliabel
4.	Organizational Citizenship Behavior (Y)	0,720	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas, hasil analisis dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

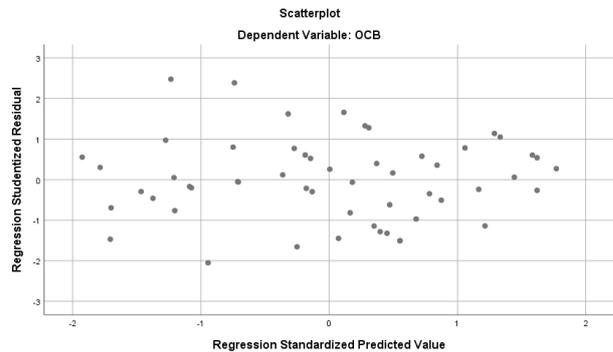
Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Diagnostics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Workplace Friendship	0,389	2,572
Keadilan Prosedural	0,468	2,137

Person Job Fit	0,415	2,408
----------------	-------	-------

Berdasarkan tabel diatas, model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas karena nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10.

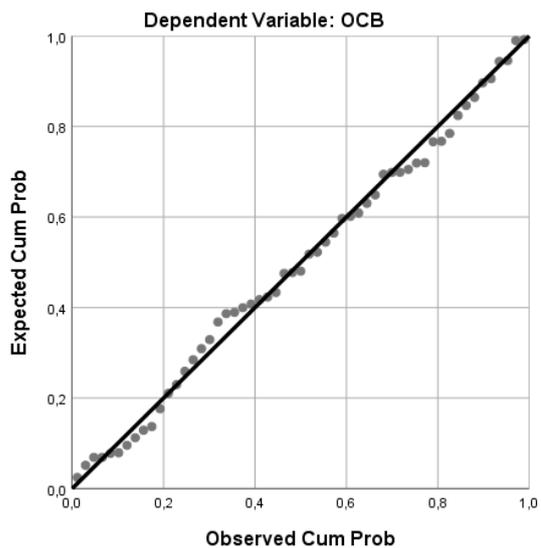
Uji Heterokedastisitas



Berdasarkan gambar diatas, dapat diketahui bahwa model regresi pada penelitian ini bebas dari heterokedastisitas karena tidak ada pola tertentu yang jelas dan titik-titik pada grafik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.

Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Berdasarkan gambar tersebut, diketahui bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model memenuhi asumsi normalitas.

Uji Hipotesis

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.874 ^a	0,764	0,750	1,29223

Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	4,746	0,872		5,442	0,000
X1	0,160	0,046	0,382	3,495	0,001
X2	0,169	0,065	0,258	2,595	0,012
X3	0,228	0,072	0,335	3,170	0,003

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa :

- Workplace Friendship* berpengaruh terhadap OCB karena t_{hitung} sebesar 3,495 > t_{tabel} sebesar 2,00758 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 < 0,05.
- Keadilan Prosedural berpengaruh terhadap OCB karena angka t_{hitung} sebesar 2,595 > t_{tabel} sebesar 2,00758 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,012 < 0,05.
- Person Job Fit berpengaruh terhadap OCB karena t_{hitung} sebesar 3,170 > t_{tabel} sebesar 2,00758 dengan tingkat signifikansi untuk) sebesar 0,003 < 0,05.

Uji Simultan (Uji f)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	274,946	3	91,649	54,884	.000 ^b
Residual	85,163	51	1,670		
Total	360,109	54			

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa *workplace friendship*, keadilan prosedural dan *person job fit* secara bersama – sama berpengaruh terhadap OCB dengan nilai $f_{hitung} = 54,884 > f_{tabel}$ 3,16 dengan signifikansi 0,000 < 0,05.

Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai R Square sebesar 0,764 atau dapat diartikan sebesar 76,4% OCB perangkat desa di Kecamatan Buluspesantren dipengaruhi oleh *workplace friendship*, keadilan prosedural dan *person job fit* sedangkan sisanya sebesar 23,6 % dijelaskan oleh faktor lain yang berada diluar penelitian ini.

PENUTUP

Simpulan

- Workplace friendship* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada perangkat desa di Kecamatan Buluspesantren Kabupaten Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa *workplace friendship* dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada perangkat desa di Kecamatan Buluspesantren Kabupaten Kebumen.
- Keadilan prosedural berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada perangkat desa di Kecamatan Buluspesantren Kabupaten Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa Keadilan prosedural dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada perangkat desa di Kecamatan Buluspesantren Kabupaten Kebumen.
- Person job fit* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada perangkat desa di Kecamatan Buluspesantren Kabupaten Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa *Person job fit* dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada perangkat desa di Kecamatan Buluspesantren Kabupaten Kebumen.
- Workplace friendship*, keadilan prosedural dan *person job fit* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada perangkat desa di Kecamatan Buluspesantren Kabupaten Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa *workplace friendship*, keadilan prosedural dan *Person job fit* dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada perangkat desa di Kecamatan Buluspesantren Kabupaten Kebumen.

Keterbatasan

- Penelitian ini digunakan pada perangkat desa di Kecamatan Buluspesantren Kabupaten Kebumen sehingga hasil yang diperoleh terbatas.
- Adanya pandemi Covid-19 di Kabupaten Kebumen membuat proses pengumpulan data memakan waktu yang cukup lama karena lokasi yang saling berjauhan, terkadang responden tidak memberikan pendapat yang sebenarnya karena beberapa faktor, seperti kejujuran, pola pikir dan juga karena kurang teliti atau malas untuk membacanya.

Implikasi

Implikasi Praktis

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa, *workplace friendship* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada perangkat desa di Kecamatan Buluspesantren. Oleh karena itu, penulis menyarankan kepada Kepala Desa untuk mempertahankan dan meningkatkan kedekatan para pegawai dalam interaksi atau komunikasi lainnya dengan cara mengadakan kegiatan bersama seperti olahraga dan *family gathering*. Hal tersebut bertujuan supaya perangkat desa tidak hanya bisa memotivasi masyarakat untuk saling berinteraksi saja melainkan mempertahankan konsistensi kedekatan antar sesama.
2. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, keadilan prosedural berpengaruh terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada perangkat desa di Kecamatan Buluspesantren. Selanjutnya, penulis menyarankan untuk membangun keadilan prosedural tersebut, kepala desa perlu melibatkan pegawai dalam rapat tanpa terkecuali, evaluasi prosedur yang sama untuk semua pegawai. Kemudian, keterlibatan pegawai dalam kegiatan itu sangat penting karena tanpa pegawai ikut serta dalam kegiatan tersebut, para pegawai tidak paham prosedurnya bagaimana dan juga pegawai tidak mengetahui apakah kepala desa tersebut bersikap adil dalam membuat sebuah keputusan.
3. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, *person job fit* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada perangkat desa di Kecamatan Buluspesantren. Oleh karena itu, penulis menyarankan untuk tetap mempertahankan *person job fit*, sebaiknya kepala desa di Kecamatan Buluspesantren memperkuat kebutuhan kepada perangkat desa seperti memberikan fasilitas-fasilitas yang sesuai dan menunjang dalam pekerjaan pegawai, memberikan pelatihan terkait dengan pekerjaannya sehingga meningkatkan kemampuan dan juga ketrampilan pegawai. Ketika pegawai sudah merasa cocok dengan pekerjaannya, tentunya akan membentuk perilaku OCB yang akan bermanfaat bagi organisasi.

Implikasi Teoritis

1. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas jangkauan penelitian, tidak terbatas di wilayah Kecamatan Buluspesantren Kabupaten Kebumen serta dapat melibatkan jumlah sampel yang lebih besar, sehingga hasil yang diperoleh lebih dapat digeneralisasikan.
2. Penelitian dapat dikembangkan dengan menggunakan variabel lain yang dapat mempengaruhi OCB, misalnya *person organization fit*, *job satisfaction*, komitmen organisasi, loyalitas dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, Kuncoro. (2001). *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Asumsi Klasik*, Cetakan Pertama. Bandung: ALFABETA.
- Alotaibi, Adam, (2001). *Antecedents Of Organizational Citizenship Behavior: A Study Of Public Personnel In Kuwait, Public Personnel Management*.
- Alfani, M., & Hadini, M. (2017). Pengaruh Person Job Fit dan Budaya Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan Kantor Rektorat Universitas Islam Kalimantan (Uniska) Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, 1(2).
- Bambang Supomo dan Nur Indriantoro, 2002, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Cetakan Kedua, Yogyakarta; Penerbit BFEE UGM.
- Bangun, O. V., Supartha, I. W. G., & Subudi, M. (2017). Pengaruh Person-Job Fit dan Person-Organization Fit terhadap Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior (OCB). *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(5), 2071-2102.
- Barotuttakiah, R., & Helmy, I. (2020). Pengaruh Workplace Friendship dan Person-Organization Fit (PO Fit) Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(1), 101-110.
- Berman, E. M., West, J. p., & Ritcher, Jr, M, N. (2002). Workplace relations: Friendship patterns and consequences (according to managers). *Public Administration Review*, 62(2), 217-230.
- Cable, D. M. and Derue, D. S. (2018). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions, *Journal of*

- Applied Psychology*. Doi: 10.1037/0021-9010.87.5.875.
- Chang, CM, Wu, CS, Mui, WC, & Lin, YH (2018). Dampak Dukungan Supervisor Dan Persahabatan Di Tempat Kerja Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi Di Sport Center. *Jurnal Internasional Inovasi Organisasi* , 10 (4).
- Colquitt, Jason A. (2001). On the Dimensionality of Organizational Justice: A Construct Validation of a Measure. *Journal of Applied Psychology* 2001, Vol. 86, No. 3, 386-400.
- Dotan, H. (2007). Friendship ties at work: Origins, evolution and consequences for managerial effectiveness. University of California. Los Angeles.
- Echdar, Saban. (2017). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Edwards, J. R. (1991) "Person-job fit: A conceptual integration, literature review, and methodological critique", *International review of industrial and organizational psychology*, 1991, Vol. 6.
- ELVIE, M. P. (2017). Pengaruh Persepsi Keadilan Distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional karyawan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi (pko) di industri minyak dan gas (migas) (Doctoral dissertation, Universitas Gadjah Mada).
- Fehr, B. (1996). *Friendship processes* (Vol. 12). Sage.
- Garay, H.D. V. (2006). *Kinerja Extra-role dan Kebijakan Kompensasi. Sinergi Kajian Bisnis dan Manajemen*, 8 (1), 33-42.
- Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Penerbit UNDIP.
- _____. (2009). "*Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*". Semarang: UNDIP.
- _____. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: UNDIP.
- Hadi, Sutrisno. (2014). *Penelitian Research*. Yogyakarta: BPF.
- Hidayat, A.A. (2007). *Metode Penelitian Keperawatan dan teknik Analisa Data*., Penerbit Salemba medika.
- Kartikaning dyah, E., & Utami, N. K. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, Keadilan Prosedural Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Mediasi Organizational Citizenship Behavior (Ocb). *Journal of Applied Business Administration*, 1(2), 256- 269.
- Khasanah, S. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Loyalitas Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)(Studi Kasus Pada Pegawai Kantor Kecamatan Rowokele) (Doctoral dissertation, Universitas Putra Bangsa).
- Kountur, R. (2004). *Metode Penelitian (untuk penulisan skripsi dan tesis)*. Jakarta Pusat: CV. Teruna Grafica (PPM).
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki (2001). *Organizational Behavior*. Fifth Edition. Irwin McGraw-Hill.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: a meta-analysis of person-job, personorganization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281-342.
- Mairul, C., Listiana, S. M., & Irwan, M. (2021). Pengaruh Person Organizational Fit dan Person Job Fit Terhadap Organizational Citizenship Behavior

- Dengan Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris Pada Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang) (Doctoral dissertation, Universitas Bung Hatta).
- Making, I. I. H. (2021). Pengaruh Personality, Job Embeddedness dan Person-Job Fit terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening (Studi pada Driver Towing CV. Hegar Reja Mulia Kebumen) (Doctoral dissertation, Universitas Putra Bangsa).
- Margaretha, M., & Santosa, T. E. C. (2012). Keadilan prosedural dan keadilan distributif sebagai prediktor Employee engagement. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 12(1).
- Muzaki, I., & Anggraeni, A. I. (2020). The Role Of Psychoogical Empowerment, Workplace Friendship, Workplace Spirituality and Subjective Wellbeing on Organizational Citizenship Behavior. *JOURNAL OF RESEARCH IN MANAGEMENT*, 3(1).
- Nielsen, I. K., Jex, S. M., & Adams, G. A. (2015). *Development and validation of scores on a two-dimensional workplace friendship scale, Educational and Psychological Measurement*, 60(4), 628-643.
- Organ. Podsakoff P. M., MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents and Consequences*. Sage Publication.
- Purnamie, T. (2014). Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jakarta: Mitra Wacana Media*.
- Riyanto, D. (2021). Pengaruh *Person Job Fit* Dan *Job Crafting* Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dengan *Work Engagement* Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Perangkat Desa di Kecamatan Rowokele) (Doctoral dissertation, Universitas Putra Bangsa).
- Robbins & Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*, Buku 2, Jakarta: Salemba Empat.
- Saraswati, N. P. A. S. (2017). Pengaruh Keadilan Prosedural, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. *Jurnal Bakti Saraswati (JBS): Media Publikasi Penelitian dan Penerapan Ipteks*, 6(2), 150-161.
- Sekiguchi, T. (2004). Person-organization fit and person-job fit in employee selection: A review of the literature, *Osaka Kidai Ronshu*.
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: CV. A
- _____. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: CV. Alfabeta.lfabeta.
- _____. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. (Bandung: ALFABETA).
- _____. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2016). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. (Bandung: ALFABETA).
- Tisnawati, Ernie. (2005). *Pengantar Manajemen*, Edisi Pertama. Depok: Prenadamedia Group.
- Van Dyne, L., & Pierce, J. L. (2004). Psychological ownership and feelings of possession: Three field studies predicting employee attitudes and organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and*

Organizational Psychology and Behavior, 25(4), 439-459.

Verianto, D. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Intrinsik Dan Keadilan Prosedural Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Kinerja Karyawan KPP Pratama Purwokerto. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi*, 20(3).