

PENGARUH *WORKPLACE FRIENDSHIP* DAN KEADILAN DISTRIBUTIF TERHADAP
LOYALITAS KERJA
DENGAN MEDIASI KEPUASAN KERJA
(Studi Pada Karyawan PDAM Bumi Tirta Sentosa Kebumen)

Apriyanti Ciptaningrum, Dr. Irfan Helmy
Jurusan Manajemen, STIE Putra Bangsa Kebumen
(ciptaningrum55@gmail.com)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis *workplace friendship* dan keadilan distributif terhadap loyalitas kerja dengan mediasi kepuasan kerja (studi pada PDAM Bumi Tirta Sentosa Kebumen) di Kabupaten Kebumen. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner dengan menggunakan skala Likert 4 pilihan. Populasi dari penelitian ini yaitu pada karyawan PDAM Kebumen yang telah bekerja lebih dari 5 tahun. Teknik pengambilan sampel dengan teknik *nonprobability samling* dan diterapkan adalah sampling jenuh. Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 40 karyawan PDAM Kebumen. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis deskriptif dan statistik meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis, analisis jalur dan analisis korelasi dengan bantuan program SPSS for windows versi 21.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *workplace friendship* dan keadilan distributif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja, sedangkan *Workplace friendship* dan keadilan distributif berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja. Tidak terdapat pengaruh mediasi antara *workplace friendship* terhadap loyalitas kerja melalui kepuasan kerja. Tidak terdapat pengaruh mediasi antara keadilan distributif terhadap loyalitas kerja melalui kepuasan kerja.

Kata kunci: *workplace friendship*, keadilan distributif, kepuasan kerja dan loyalitas kerja.

PENDAHULUAN.

Menghadapi persaingan global, dunia komunikasi dituntut untuk terus memperbaiki kualitasnya, baik kualitas sarana dan prasarana produk komunikasi, sumber daya manusia dan fasilitas pendukung lainnya. Salah satu sumber daya yang paling penting adalah sumber daya manusia. Keberhasilan perusahaan dalam memasarkan produk tak lepas dari kinerja sumber daya manusianya. (Mulatsih dalam Helmy, 2014). Selain itu, sumber daya manusia di percaya sebagai ujung tombak sebuah perusahaan baik perusahaan dalam skala besar ataupun dalam skala menengah.

Dunia kerja yang seperti sekarang ini, disaat tugas semakin sering dikerjakan dalam tim, organisasi menjadi sangat membutuhkan anggota yang mampu menampilkan peran ekstra setiap karyawan (Helmy, 2016). Pelayanan konsumen sangatlah berat, dimana karyawan harus siap menerima komplain yang kurang baik dan aduan langsung terhadap atasan saat perbaikan cukup lama bahkan tidak hari itu juga diperbaiki. Keluhan yang terjadi adalah air mati, pipa bocor, air keruh dan pembayaran air yang mahal. Loyalitas yang tinggi sangat dibutuhkan dalam sebuah organisasi, loyalitas yang tinggi ditunjukkan juga dengan komitmen bertahan di organisasi. Berdasarkan survei yang dilakukan penulis, berikut ini data karyawan berdasarkan periode kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Table I-1
Data Karyawan Berdasarkan Periode Kerja
Tahun 2016-2017

No	Periode Kerja	Jumlah	Presentase
1	1 s/d 10 Tahun	3	7.50%
2	11 s/d 20 Tahun	14	35%
3	21 s/d 30 Tahun	19	47.50%
4	31 s/d 35 Tahun	4	10%
Jumlah		40	100%

Sumber data: PDAM Kebumen

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas karyawan bekerja 47.50% karyawan bekerja selama 21 s/d 30 Tahun, 35% bekerja 11 s/d 20 Tahun 10% karyawan bekerja selama 31 s/d 35 Tahun dan 7.50% karyawan bekerja selama 1 s/d 10 Tahun. Terlihat bahwa karyawan dengan rentan waktu 21 s/d 30 Tahun memiliki presentase terbesar dari yang lain. Terlihat dari tabel diatas bahwa di PDAM Kebumen Loyalitas Karyawan sangat tinggi, banyak faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan, diantaranya *workplace friendship*, keadilan distributif dan kepuasan kerja sebagai factor mediasi.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang permasalahan dan agar pembahasan dan pemecahan masalah tidak menyimpang, maka peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *workplace friendship* terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Kebumen?
2. Bagaimana pengaruh keadilan distributif terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Kebumen?
3. Bagaimana pengaruh *workplace friendship* terhadap loyalitas kerja karyawan PDAM Kebumen?
4. Bagaimana pengaruh keadilan distributif terhadap loyalitas kerja karyawan PDAM Kebumen?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan PDAM Kebumen?
6. Bagaimana pengaruh *workplace friendship* terhadap loyalitas kerja dengan mediasi kepuasan kerja karyawan PDAM Kebumen?
7. Bagaimana pengaruh keadilan distributif terhadap loyalitas kerja dengan mediasi kepuasan kerja karyawan PDAM Kebumen?

BATASAN MASALAH

Penelitian dilakukan pada Pegawai PDAM Bumi Tirta Sentosa Kebumen. Pegawai yang diteliti seluruh karyawan PDAM Bumi Tirta Sentosa yang sudah bekerja lebih dari 5 tahun.

1. *Workplace Friendship*

Berman et al dalam Hoon dan Chihyung (2007) mendefinisikan persahabatan ditempat kerja sebagai relasi tempat kerja sukarela yang tidak eksklusif yang melibatkan rasa saling percaya, komitmen, keinginan timbal balik dan berbagai minat dan nilai, penelitian ini menggunakan Indikator menurut (Winstead et al dalam Nielsen, Steven, dan Gary, 2011), adalah sebagai berikut:

1) Peluang Persahabatan

- a. Saya memiliki kesempatan untuk mengenal rekan kerja saya.
- b. Saya dapat bekerja dengan rekan kerja saya untuk memecahkan masalah secara kolektif.
- c. Komunikasi antar karyawan didorong oleh organisasi saya.
- d. Pembicaraan informal ditoleransi oleh organisasi saya selama pekerjaan selesai.

2) Prevalensi Persahabatan

- a. Saya telah membentuk persahabatan yang kuat di tempat kerja.
- b. Saya bersosialisasi dengan rekan kerja di luar tempat kerja.
- c. Saya dapat curhat di tempat kerja.
- d. Saya merasa dapat mempercayai banyak rekan kerja.

2. Keadilan Distributif

Menurut Robbins dan Judge (2013) keadilan distributif adalah keadilan atas jumlah dan pemberian penghargaan yang dirasakan diantara karyawan, dimana karyawan menganggap adil sebuah organisasi ketika akan hasil-hasil yang diterima telah sesuai

dengan apa yang telah karyawan berikan kepada organisasi tersebut. Indikator keadilan distributive Menurut Niehoff dan Mooman (1993:537) dalam Irawan (2015) adalah sebagai berikut:

- a. Jadwal kerja
- b. Keadilan distributif gaji
- c. Beban kerja
- d. Penghargaan yang didapatkan
- e. Tanggung jawab pekerjaan

3. Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (dalam Widyatama, 2015) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka, penelitian ini menggunakan Indikator menurut Hasibuan (dalam Widyatama, 2015) adalah sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan
- b. Kemampuan
- c. Tingkat Gaji
- d. Lingkungan Kerja

4. Loyalitas Kerja

Menurut Sudiman (2003) loyalitas berarti Kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran, dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan organisasi dan menyimpan rahasia organisasi serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan organisasi selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan Indikator menurut (Powers, 2014) yaitu sebagai berikut:

- a. Tetap bertahan dalam organisasi
- b. Mempromosikan organisasinya kepada pelanggan dan masyarakat umum
- c. Menaati peraturan tanpa perlu pengawasan yang ketat
- d. Mau bekerja sama dan membantu rekan kerja.

METODE PENELITIAN

Objek dan subjek Penelitian. *workplace friendship* dan keadilan distributif, dengan kepuasan kerja, dan loyalitas kerja. Subyek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor Pusat Perusahaan Daerah Air Minum Bumi Tirta Sentosa Kebumen, dengan lama bekerja minimal 5 tahun. Teknik Pengumpulan Data. a. Observasi b. Wawancara c. Angket atau Kuesioner. Populasi dan Sampel seluruh karyawan PDAM Bumi Tirta Santosa Kebumen yang berjumlah 40 orang. Metode pengambilan data yang digunakan pada penelitian ini adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2010). Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PDAM Bumi

Tirta Santosa Kebumen yang berjumlah 40 orang. Berdasarkan jumlah tersebut, maka sampel penelitian ini juga berjumlah 40 orang.

HASIL DAN IMPLIKASI MANAJERIAL

1. Pengaruh *workplace friendship* terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Bumi Tirta Santosa Kebumen.

Hasil analisis jalur *workplace friendship* terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai positif 0,352, yang berarti bahwa variabel *workplace friendship* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Bumi Tirta Santosa Kebumen. Implikasi manajerial dari penelitian ini sangat diperlukan adanya peningkatan pada *workplace friendship* karyawan agar terjaga hubungan antar karyawan sehingga menciptakan *workplace friendship* yang baik dalam perusahaan. Hipotesis ini terbukti dan sesuai dengan hasil penelitian dari Ting dan Mei-Hsin Ho (2017) yang menemukan pengaruh *workplace friendship* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh keadilan distributif terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Bumi Tirta Santosa Kebumen

Hasil analisis jalur keadilan distributif terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai positif 0,526, yang berarti bahwa variabel keadilan distributif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Bumi Tirta Santosa Kebumen. Implikasi manajerial dari penelitian ini adalah dengan meningkatkan faktor-faktor yang meningkatkan keadilan distributif supaya kepuasan kerja karyawan pada PDAM Bumi Tirta Santosa Kebumen semakin kuat dengan cara memberikan jam kerja, beban kerja, tanggung jawab pekerjaan dan gaji yang sesuai. Hipotesis ini terbukti dan sesuai dengan hasil penelitian dari Heavy Antono (2018) yang menemukan pengaruh keadilan distributif terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh *workplace friendship* terhadap loyalitas kerja karyawan PDAM Bumi Tirta Santosa Kebumen

Hasil analisis jalur *workplace friendship* terhadap loyalitas kerja menunjukkan nilai hasil positif 0,389, yang berarti bahwa variabel *workplace friendship* berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja karyawan PDAM Bumi Tirta Santosa Kebumen. Implikasi manajerial dari penelitian ini adalah sangat diperlukan adanya peningkatan pada *workplace friendship* karyawan agar lebih sering berinteraksi dan bekerjasama serta membina hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja. Hipotesis ini terbukti dan sesuai dengan hasil penelitian dari Nielsen. K, Steve M. Jex. dan Gary A. Adams (2015) yang menemukan pengaruh *Workplace Friendship* berperan penting dalam suatu perusahaan, tentunya ini sangat d andalkan dalam suatu perusahaan.

4. Pengaruh keadilan distributif terhadap loyalitas kerja karyawan PDAM Bumi Tirta Santosa Kebumen

Hasil analisis jalur variabel keadilan distributif terhadap loyalitas kerja menunjukkan nilai positif 0,318, yang berarti bahwa variabel keadilan distributif berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja karyawan PDAM Bumi Tirta Santosa Kebumen. Implikasi

manajerial dari penelitian ini adalah perlunya peningkatan keadilan distributif yang lebih baik untuk mengembangkan loyalitas kerja individu seperti dengan cara memberikan jam kerja, beban kerja, tanggung jawab dan gaji yang sesuai. Hipotesis ini terbukti dan sesuai dengan hasil penelitian dari Cread (2008) yang menemukan pengaruh keadilan distributif terhadap kesetiaan karyawan.

5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan PDAM Bumi Tirta Santosa Kebumen

Hasil analisis jalur kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan PDAM Bumi Tirta Santosa Kebumen menunjukkan nilai positif 0,286, yang berarti bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja karyawan PDAM Bumi Tirta Santosa Kebumen. Implikasi manajerial dari penelitian ini adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja yang lebih untuk mengembangkan loyalitas kerja individu dan organisasi seperti mendorong karyawan agar berkeinginan kuat untuk menikmati pekerjaannya, bekerja maksimal mengikuti nilai-nilai organisasi yang berlaku dan memahami organisasi sebagai bagian dari keluarga. Hipotesis ini terbukti dan sesuai dengan hasil penelitian dari Chaidar (2016) yang menemukan pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja.

6. Pengaruh *workplace friendship* terhadap loyalitas kerja melalui kepuasan kerja karyawan PDAM Bumi Tirta Santosa Kebumen

Sesuai perhitungan nilai pengaruh tidak langsung yaitu sebesar 0,101 lebih kecil daripada nilai pengaruh langsung sebesar 0,352, yang berarti bahwa variabel kepuasan kerja tidak dapat menjadi variabel *intervening* yang menguatkan pengaruh *workplace friendship*. Hal ini menunjukkan diperlukan adanya peningkatan *workplace friendship* karyawan tanpa perlu menguatkan kepuasan kerja untuk mencapai loyalitas kerja yang optimal dari karyawan PDAM Bumi Tirta Santosa Kebumen dalam melakukan pekerjaannya. Upaya yg perlu diperbaiki untuk kedepannya, karyawan dapat lebih bersosialisasi dengan rekan sekerjanya dan berusaha untuk bekerjasama serta saling tolong menolong.

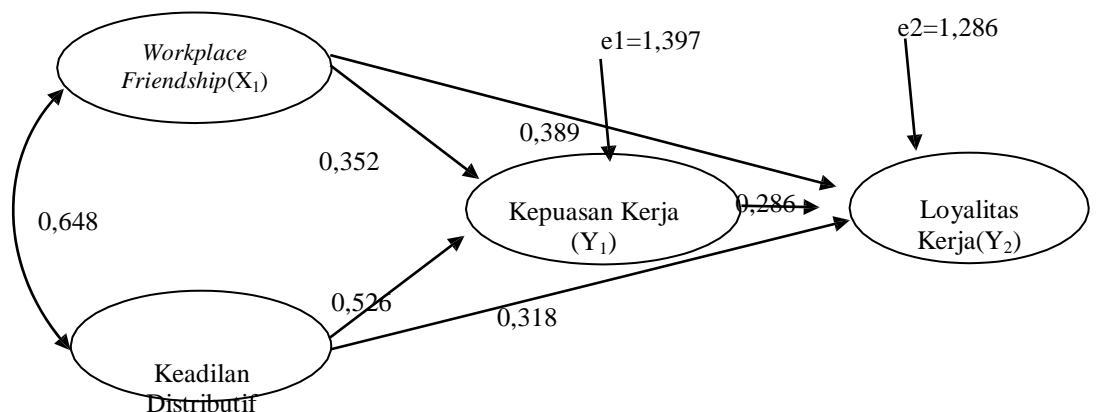
7. Pengaruh keadilan distributif terhadap loyalitas kerja karyawan PDAM Bumi Tirta Santosa Kebumen

Sesuai perhitungan nilai pengaruh tidak langsung yaitu sebesar 0,150 lebih kecil daripada nilai pengaruh langsung sebesar 0,526, yang berarti bahwa variabel kepuasan kerja tidak dapat menjadi variabel *intervening* yang menguatkan pengaruh keadilan distributif terhadap loyalitas kerja karyawan PDAM Bumi Tirta Santosa Kebumen. Hal ini menunjukkan diperlukan adanya peningkatan loyalitas kerja karyawan tanpa perlu menguatkan kepuasan kerja untuk mencapai loyalitas kerja yang optimal dari karyawan PDAM Bumi Tirta Santosa Kebumen dalam melakukan pekerjaannya. Upaya ini bisa ditempuh apabila karyawan diberikan kesejahteraan dan perlakuan yang adil sehingga menghasilkan loyalitas kerja karyawan yang baik pada PDAM Bumi Tirta Santosa

Kebumen. Diharapkan dengan loyalitas kerja yang baik akan menghasilkan etos kerja maksimal.

Diagram Jalur. Diagram jalur digunakan untuk membantu konseptualisasi masalah atau menguji hipotesis yang kompleks dan juga untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil analisis jalur yang dapat digunakan untuk menggambar diagram jalur untuk dikembangkan dalam model penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar I
Diagram Jalur



Sumber: Data Primer Diolah, 2019

HASIL DAN KESIMPULAN

1. Pengujian *workplace friendship* menunjukkan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Bumi Tirta Santosa Kebumen. Jika *workplace friendship* ditingkatkan maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat dengan jalan karyawan lebih sering bekerjasama serta membina hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja.
2. Pengujian keadilan distributif menunjukkan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Bumi Tirta Santosa Kebumen. Jika keadilan distributif pada karyawan diperbaiki, maka kepuasan kerja akan menjadi lebih baik, hal ini bisa dilakukan dengan cara memberikan hari dan jam kerja yang sesuai peraturan, beban kerja, tanggung jawab dan gaji yang sesuai dengan jerih payah karyawan.
3. Pengujian *workplace friendship* terhadap loyalitas kerja menunjukkan *workplace friendship* berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja karyawan PDAM Bumi Tirta Santosa Kebumen. Jika *workplace friendship* ditingkatkan maka loyalitas kerja karyawan juga akan meningkat dengan jalan karyawan lebih sering bekerjasama serta membina hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja.
4. Pengujian variabel keadilan distributif terhadap loyalitas kerja menunjukkan nilai positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan PDAM Bumi Tirta Santosa Kebumen. Jika keadilan distributif pada karyawan diperbaiki, maka loyalitas kerja karyawan pada

perusahaan akan menjadi lebih baik, hal ini bisa dilakukan dengan cara memberikan hari kerja yang sesuai peraturan serta beban kerja, tanggung jawab dan gaji yang sesuai dengan jerih payah karyawan.

5. Variabel kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan PDAM Bumi Tirta Santosa Kebumen menunjukkan nilai positif dan signifikan. Hasil ini bisa diterapkan dengan mengembangkan kepuasan kerja individu seperti mendorong karyawan agar berkeinginan kuat untuk menikmati pekerjaannya, memberi karyawan kondisi kerja yang bersahabat serta adanya apresiasi dari semua pihak.
6. Perhitungan nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil daripada nilai pengaruh langsung yang berarti bahwa variabel kepuasan kerja tidak dapat menjadi variabel *intervening* yang menguatkan pengaruh *workplace friendshi*. *Workplace friendship* perlu ditingkatkan untuk kedepannya, karyawan dapat lebih bersosialisasi dengan rekan sekerjanya dan berusaha untuk bekerjasama serta saling tolong menolong.
7. Perhitungan nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil daripada nilai pengaruh langsung yang berarti bahwa variabel kepuasan kerja tidak dapat menjadi variabel *intervening* yang menguatkan pengaruh keadilan distributif. Untuk mencapai loyalitas yang tinggi perlu adanya peningkatan keadilan distributif dengan memberikan karyawan kesejahteraan dan perlakuan yang adil sehingga menghasilkan loyalitas kerja karyawan yang baik pada PDAM Bumi Tirta Santosa Kebumen. Diharapkan dengan loyalitas kerja yang baik akan menghasilkan etos kerja maksimal.

SARAN

1. Saran untuk PDAM Bumi Tirta Santosa Kebumen
 - a. Pengujian *workplace friendship* menunjukkan pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja maupun loyalitas kerja karyawan PDAM Bumi Tirta Santosa Kebumen. Hendaknya manajemen selalu berusaha meningkatkan *workplace friendship* yang baik di PDAM Bumi Tirta Santosa Kebumen dengan memberikan suasana kerja yang bersahabat, mengadakan *gathering* 2 tahun sekali dan olahraga bersama setiap jumat.
 - b. Pengujian keadilan distributif menunjukkan pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja maupun loyalitas kerja karyawan PDAM Bumi Tirta Santosa Kebumen. Hendaknya manajemen selalu berusaha meningkatkan keadilan distributif yang baik di PDAM Bumi Tirta Santosa Kebumen dengan pemberian reward dan beban yang sesuai kemampuan individu,serta memberikan penghargaan terhadap karyawan misalnya dengan pemberian reward kepada karyawan yang mempunyai tingkat keterlambatan rendah.
 - c. Pengujian kepuasan kerja menunjukkan pengaruh yang positif terhadap loyalitas kerja karyawan PDAM Bumi Tirta Santosa Kebumen. Hendaknya manajemen juga selalu berusaha meningkatkan kepuasan kerja karyawan PDAM Bumi Tirta Santosa Kebumen

dengan memberikan ruangan yang nyaman, suasana hubungan kekeluargaan yang erat dan pemberian gaji yang mencukupi supaya loyalitas karyawan semakin kuat.

2. Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Nilai koefisien determinasi (*adjustedR²*) persamaan I dan II cukup tinggi, yang berarti semua variabel bebas memiliki kontribusi yang besar. Kepada peneliti selanjutnya hendaknya dapat melakukan penelitian terkait kepuasan atau loyalitas kerja yang dipengaruhi oleh selain variabel *workplace friendship* dan keadilan distributif di tempat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Akbar Taufiq, et al. 2014. Pengaruh Keadilan Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Rumah Sakit Ibnu Sina Padang *Panjang*. Diambil pada tanggal 23 Agustus 2018 dari database <http://ejurnal.bunghatta.ac.id>.

Cread, Cahiers du. 2008. Hubungan timbal balik dari kesetiaan organisasi, keadilan organisasional, dan kekompakan kelompok masyarakat karyawan sektor di Kuwait. Diambil tanggal 29 September 2018 dari database <https://www.ajol.info>

Chaidar, Diar Fachmi R. 2016. *Pengaruh Kompensasi, Iklim Kerja, dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya pada Loyalitas Kerja*. Volume 4, No. 1, Hal. 43 – 56. Diambil tanggal 3 Oktober 2018 dari database <http://jurnal.dim-unpas.web.id>

Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan program SPSS. Edisi Keempat*. Semarang: Universitas Diponegoro.

Hadi, Sutrisno. 2004. *Metodelogi Research. Jilid 3*. Yogyakarta: Andi.

Heavyantono, Okky Indra. 2018. “Pengaruh Keadilan Distributif dan Prosedural terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan Non Pegawai Negeri Sipil (Non PNS) di Universitas Brawijaya”. Vol.4, pp 1-9. Diambil tanggal 27 Agustus 2018 dari database <https://ejournalfia.ub.ac.id>.

Helmy, I. 2014. Pengaruh Pelatihan, Kemampuan Adaptasi, dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Medical Representative Di Purwokerto. Fokus Bisnis: Media Pengkajian Manajemen dan Akuntansi, 13(2), 81-90.

----- . 2015. Model Afeksi Level Kelompok Pendekatan Input-Process-Output: Sebuah Agenda Riset. JBIMA (Jurnal Bisnis dan Manajemen), 3(1), 34-39.

----- . 2016. Pengaruh Spiritual Leadership dan Emotional Intelligence Terhadap Organizational Citizenship Behaviour dengan Workplace Spirituality Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Bisnis dan Manajemen, 4(1), 72-80.

----- dan Pratama, M. P. 2018. Pengaruh Proactive Personality Dan Pemberdayaan Psikologis Terhadap Perilaku Inovatif Melalui Creative Self Efficacy. Probisnis, 11(2), 14-21.

Hoon Jung (Jay) dan Chihyung Ok. 2007. “*Effects of Workplace Friendship on Employee Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior, Turnover Intention, Absenteeism, and*

Task Performance “. Diambil pada tanggal 24 Agustus 2018 dari database <https://scholarworks.umass.edu/cgi/viewcontent>.

Khaleel Muhammad, dkk. 2016. Keterlibatan Karyawan sebagai Hasil Persahabatan di Tempat Kerja: Peran Moderasi Kerja. *Vol. 6, No. 6*. Diambil tanggal 29 September 2018 dari database <http://hrmars.com>

Krisnayanti, Gusti Ayu dan I Gede Riana. 2015. “ Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada BPR Lestari”. *Vol. 4, No.9* , hal 813-831. . Diambil tanggal 27 Agustus 2018 dari database.

L, Zilfita Ainun. 2015. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Pada Karyawan PT BPR Taja Cabang Nganjuk. Diambil tanggal 3 Oktober 2018 dari database <https://anzdoc.com> (Artikel)

Mariana Rina dan Hadi Irfani. 2015. *Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Loyalitas Kerja Perawat Honor RSUD Kabupaten Padang Pariangan*, *Vol. 6, No.2*. Diambil pada tanggal 25 Agustus 2018 dari database <http://ejournal.unp.ac.id>.

Mujirah. 2017. *50 Contoh Kumpulan Motto Hidup Terbaik Paling Baru 2017*. Diunduh dari <http://kumpulankatabijaku.blogspot.co.id/2017/07/50-kumpulan-contoh-motto-hidup-terbaik.html> pada tanggal 29 April 2018.

Munandar, Ashar Sunyoto. 2001. Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia.

Niefooff, B. And Moorman, R.H. 1993. “*Justice As A Mediator Of The Relationship Between Methods Of Monitoring And Organizational Citizenship Behavior*”, *Academy of Management Journal*, *Vol.36 No.3*,pp 527-556.

Nielsen. K, Steve M. Jex. dan Gary A. Adams. 2015. “*Development and Validation of Scores on a Two-Dimensional Workplace Friendship Scale*”.*Vol. 60 No. 4*. Diambil pada tanggal 27 Agustus 2018 dari database <http://epm.sagepub.com>.

Nihaywati Natasya. 2017. *Bab II Keadilan Organisasi*. Diambil pada tanggal 20 Agustus 2018 dari database <http://repository.ump.ac.id/2810/3/BAB%20II/NATASYA%20NIHAYAWATI/PSIOKOLOGI%2717.pdf>.

Putri, Ovinda Pramana. 2013. Skripsi Pengaruh kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan PT PT.PutraMasindoUtamaPalembang. Diambil tanggal 3 Oktober 2018 dari database <http://repo.iba.ac.id>

Powers. 2014. Loyalitas Kerja. Diambil pada tanggal 20 Agustus 2018 dari database <http://digilib.uinsby.ac.id/530/4/Bab%202.pdf>.

Robins, Stephen. P. dan Mary Coulter. 2010. *Manajemen*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Erlangga.

Robbins, Stephen P. dan Timothy A.Judge. 2013. *Perilaku Organisasi*. Edisi enam belas. Jakarta: Salemba Empat.

Sarwono, Jonathan. 2005. *Teori dan Praktik Riset Pemasaran dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi.

- Siagian, D dan Sugiarto. 2006. *Metode Statistika*. Jakarta: Gramedia Pusaka Utama.
- Sudiman. 2003. Loyalitas Kerja. Diambil pada tanggal 20 Agustus 2018 dari database <http://digilib.uinsby.ac.id/530/4/Bab%202.pdf>.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Ting, Shueh-Chin dan Mei-Hsin Ho. 2017. Pengaruh Persahabatan di Tempat Kerja, Keterlibatan Pekerjaan, dan Identifikasi Organisasi pada Kinerja Pekerjaan: Staf Administrasi Universitas Sains dan Teknologi Swasta di Taiwan Selatan sebagai Contoh. Vol. 9, No. 6, Hlm. 46-57. Diambil tanggal 29 September 2018 dari database <http://ijhss.net>.
- Widyatama. 2015. *Bab II Kepuasan Kerja*. Diambil pada tanggal 20 Agustus 2018 dari database <https://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/3271/Bab%202.pdf?sequence=7>. Krisnayanti, Gusti Ayu dan I Gede Riana. 2015. “ Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada BPR Lestari”. Vol. 4, No.9 , hal 813-831. . Diambil tanggal 27 Agustus 2018 dari database

