

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

Mutiara Anisa

Program Studi S1 Manajemen, Universitas Putra Bangsa
Email: mutiaraanisa033@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis 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 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).

Kata Kunci: Budaya Organisasi, *Workplace Friendship*, Etos Kerja, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Abstract

This study aims to analyze the influence of Organizational Culture, Workplace Friendships, and Work Ethic on Organizational Citizenship Behavior (OCB) in PNS Pengadilan Agama Kebumen. Collecting data using a questionnaire with a Likert scale and a total sample of 36 respondents. The sampling technique used in this research is saturated sampling. The hypothesis was tested using multiple regression analysis techniques, t test, f test and the coefficient of determination using SPSS for windows version 23.00. The results of this study indicate that organizational culture partially has significant effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB), Workplace Friendship partially has significant effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB), Work Ethic, partially has significant effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB). Organizational culture, Workplace Friendships, and Work Ethic simultaneously influence Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Keywords: *Organizational Culture, Workplace Friendship, Work Ethic, 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/infuq/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

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

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). Pengadilan Agama Kebumen telah melakukan sidang keliling diantaranya di Kecamatan Ayah, Kecamatan Prembun, dan Kecamatan Gombong. Lokasi dilaksanakannya sidang keliling adalah di aula Kantor Kepala Desa atau tempat yang memungkinkan untuk pelaksanaan sidang dan mudah dijangkau oleh masyarakat. Pihak-pihak yang terlibat dalam sidang keliling ini yaitu petugas PTSP, Hakim, Panitera muda, Tim IT serta masyarakat yang ingin menyelesaikan perkara. Jenis perkara yang dapat disidangkan pada sidang keliling diantaranya adalah itsbat nikah, cerai gugat, cerai talak, akumulasi gugatan, hak asuh anak dan penetapan ahli waris. Manfaat sidang keliling adalah masyarakat tidak perlu lagi datang ke kantor pengadilan agama untuk menyelesaikan permasalahan yang mereka hadapi, mereka cukup mendaftarkan perkara dan tidak membutuhkan biaya transportasi yang besar untuk datang ke kantor pengadilan agama. Suksesnya program sidang keliling yang dilakukan oleh Pengadilan Agama Kebumen tak terlepas dari para pegawai yang semangat memberikan pelayanan dan menampilkan etos kerja yang tinggi demi menjalankan tugasnya.

Berdasarkan uraian dan latar belakang diatas peneliti akan melakukan penelitian tentang "Pengaruh Budaya Organisasi, *Workplace friendship*, Dan Etos Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Studi Pada PNS Pengadilan Agama Kebumen Kelas 1A)"

METODE

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis Deskriptif, Uji Instrumen (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas), analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis (uji t parsial, uji F simultan, koefisien determinasi) menggunakan program SPSS.

Pengujian hipotesis dilakukan melalui analisis regresi linier berganda. Persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

- a = konstan
- b₁ = koefisien regresi budaya organisasi
- b₂ = koefisien regresi *workplace friendship*
- b₃ = koefisien regresi etos kerja
- Y = *organizational citizenship behavior*
- X₁ = budaya organisasi
- X₂ = *workplace friendship*
- X₃ = etos kerja
- e = stantard error.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Pengadilan Agama Kebumen

Pengadilan Agama Kebumen berlatar di Jalan Indrakila No.42 Kecamatan Kebumen, Kabupaten Kebumen. Pengadilan Agama Kebumen pertama kali berkantor di lingkungan Masjid Kauman Kebumen yang berada di bagian depan kompleks Masjid Kauman Kebumen, menurut Mutawalli (mantan Ketua Pengadilan Agama Kebumen), bangunan gedung tersebut dibagi 3, ruang paling barat untuk pelayanan NTR (Nikah, Talak, Rujuk) ruang tengah untuk TU, ruang timur untuk Rapat Agama. Sesuai dengan perkembangannya secara fisik gedung tersebut sudah tidak dapat menampung pelayanan pencari keadilan, terutama setelah berlakunya Undang - Undang Nomor 1 Tahun 1974. Oleh karena itu sejak tahun 1976 Pengadilan Agama Kebumen menempati Kantor baru di Jl. Indrakila Nomor 42 Kebumen.

Karakteristik Responden

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin sebagaimana disajikan pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase(%)
1	Laki-Laki	23	60%
2	Perempuan	13	40%
3	Jumlah	36	100%

Sumber: Data primer diolah 2022

Berdasarkan tabel 1 diatas diketahui bahwa dari 36 responden yang dijadikan sampel 23 responden atau 60% berjenis kelamin laki-laki dan 13 responden atau 40% berjenis kelamin perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai di Pengadilan Agama Kebumen didominasi oleh laki-laki.

Tabel 2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Presentase(%)
1	26-34	6	20%
2	35-44	8	20%
3	45-49	12	30%
4	>50	10	30%
Jumlah		36	100%

Sumber: Data primer diolah 2022

Berdasarkan Tabel 2 diatas diketahui bahwa responden dengan usia 26-34 tahun sebanyak 6 responden atau 20%, responden dengan usia 35-44 tahun sebanyak 8 responden atau 20%, responden dengan usia 45-49 tahun sebanyak 12 responden atau 30%, dan untuk responden dengan usia >50 tahun sebanyak 10 responden atau 30%. Berdasarkan data ini menunjukkan bahwa pegawai di Pengadilan Agama Kebumen didominasi oleh pegawai dengan usia 45-49 tahun.

Tabel 3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Presentase(%)
1	D3	5	10%
2	S1	25	70%
3	S2	5	10%
4	S3	1	10%
Jumlah		36	100%

Sumber: Data Primer diolah 2022

Berdasarkan tabel 3 diatas diketahui bahwa responden dengan tingkat pendidikan D3 sebanyak 5 responden atau 10%, responden dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 25 responden atau 70 %, responden dengan tingkat pendidikan S2 sebanyak 5 responden atau 10%, dan untuk responden dengan tingkat pendidikan S3 sebanyak 1 responden atau 10 %. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas tingkat pendidikan pegawai di Pengadilan Agama Kebumen adalah S1.

Tabel 4

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

No	Lama Kerja	Jumlah	Presentase(%)
1	1-5 Tahun	4	10%
2	6-10 Tahun	30	80%
3	11-20 Tahun	2	10%
Jumlah		36	100%

Sumber: Data primer diolah 2022

Berdasarkan Tabel 4 diatas diketahui bahwa responden dengan lama kerja 1-5 tahun sebanyak 4 responden atau 10%, responden dengan lama kerja 6-10 tahun sebanyak 30 responden atau 80%, responden dengan lama kerja 11-20 tahun sebanyak 2 responden atau 10%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai di Pengadilan Agama Kebumen sudah bekerja selama 6-10 tahun.

UJI INSTRUMEN

Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah butir-butir pernyataan dalam kuesioner cukup valid sebagai instrumen penelitian dengan ketentuan jika hasil r

hitungnya lebih besar dari r_{tabel} dan $\alpha < 0,05$ maka dinyatakan valid. Nilai r tabel pada derajat kebebasan (df) = $n-2$ didapat $df = 36-2 = 34$, diperoleh nilai r tabel = 0,3291. Berikut pada tabel 5 disajikan hasil uji validitas untuk variabel Budaya Organisasi:

Tabel 5
Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Signifikansi	Keterangan
X1.1	0.787	0.3291	0,000	Valid
X1.2	0.564	0.3291	0,000	Valid
X1.3	0.655	0.3291	0,000	Valid
X1.4	0.738	0.3291	0,000	Valid
X1.5	0.368	0.3291	0,027	Valid
X1.6	0.724	0.3291	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Tabel 5 di atas menunjukkan bahwa seluruh item/butir pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel Budaya Organisasi dinyatakan valid (sah), karena diperoleh nilai r_{hitung} secara keseluruhan mempunyai nilai lebih besar dari r_{tabel} 0.3291 dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Tabel 6
Hasil Uji Validitas Variabel *Workplace Friendship*

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Signifikansi	Keterangan
X2.1	0.706	0.3291	0,000	Valid
X2.2	0.809	0.3291	0,000	Valid
X2.3	0.717	0.3291	0,000	Valid
X2.4	0.753	0.3291	0,000	Valid
X2.5	0.664	0.3291	0,000	Valid
X2.6	0.635	0.3291	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Tabel 6 di atas menunjukkan bahwa seluruh item/butir pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel *Workplace Friendship* dinyatakan valid (sah), karena diperoleh nilai r_{hitung} secara keseluruhan mempunyai nilai lebih besar dari r_{tabel} 0.3291 dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Tabel 7
Hasil Uji Validitas Variabel Etos Kerja

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Signifikansi	Keterangan
X3.1	0.342	0.3291	0,041	Valid
X3.2	0.692	0.3291	0,000	Valid
X3.3	0.652	0.3291	0,000	Valid
X3.4	0.861	0.3291	0,000	Valid
X3.5	0.861	0.3291	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Tabel 7 di atas menunjukkan bahwa seluruh item/butir pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel Etos Kerja dinyatakan valid (sah), karena diperoleh nilai r_{hitung} secara keseluruhan mempunyai nilai lebih besar dari r_{tabel} 0.3291 dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Tabel 8
Hasil Uji Validitas Variabel OCB

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Signifikansi	Keterangan
Y.1	0.632	0.3291	0,000	Valid
Y.2	0.547	0.3291	0,001	Valid
Y.3	0.712	0.3291	0,000	Valid
Y.4	0.557	0.3291	0,000	Valid
Y.5	0.829	0.3291	0,000	Valid
Y.6	0.829	0.3291	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Tabel 8 di atas menunjukkan bahwa seluruh item/butir pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel OCB dinyatakan valid (sah), karena diperoleh nilai r_{hitung} secara keseluruhan mempunyai nilai lebih besar dari r_{tabel} 0.3291 dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Jawaban responden terhadap pertanyaan ini dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak boleh acak oleh karena masing-masing pertanyaan hendak mengukur hal yang sama.

Kriteria pengujian uji reliabilitas (Ghozali : 2018) :

- Jika α cronbach $> 0,60$ atau 60%, maka butir atau variabel tersebut reliabel.
- Jika α cronbach $< 0,60$ atau 60%, maka variabel tersebut tidak reliabel.

Hasil uji realibilitas pada penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 9
Hasil Uji Reliabilitas

No	Item Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	R Kritis	Keterangan
1	Budaya Organisasi	0.704	0,60	Reliabel
2	<i>Workplace Friendship</i>	0.797	0,60	Reliabel
3	Etos Kerja	0.723	0,60	Reliabel
4	OCB	0.782	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Tabel 9 di atas menunjukkan bahwa instrumen-instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai *cronbach alpha* $> r$ kritis (0.60). Dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemkan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2018). Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan VIF, jika nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai $VIF < 10$ maka dapat diketahui dalam penelitian ini tidak terjadi adanya multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 10
Hasil Uji Multikolinearitas

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

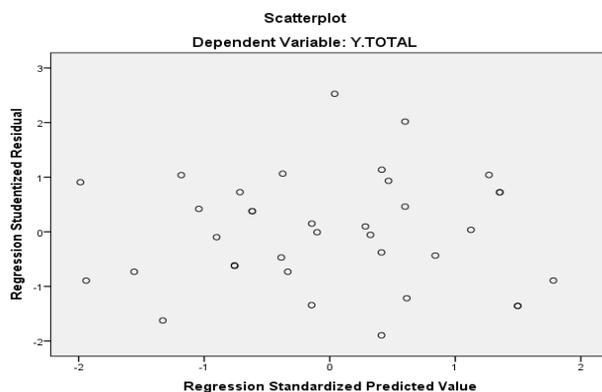
Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 10 di atas, dapat dijelaskan bahwa nilai *tolerance* diatas 0,10 dan VIF dibawah angka 10, sehingga model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018). Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas menggunakan grafik Scatter Plot sebagai berikut:

Gambar 2
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada gambar 2 di atas, menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (melebar, menyempit) dan tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Ghozali (2018) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal sebagai pemenuhan bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan dasar *One Sample Kolmogorov-Smirnov*. Uji distribusi normal merupakan syarat untuk semua uji statistik. Kriteria pengujian:

- 1) Angka signifikansi uji *Kolmogrov-Smirnov* lebih besar daripada 0.05 menunjukkan data berdistribusi normal.
- 2) Angka signifikansi uji *Kolmogrov-Smirnov* lebih kecil dari pada 0.05 menunjukkan data tidak berdistribusi normal.

Tabel 11
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		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: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 11 di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) untuk Tabel IV-11 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 Regresi Linier Berganda

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Berikut ini merupakan hasil analisis regresi linier berganda untuk penelitian ini:

Tabel 12
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1,440	1,074		-1,340	,190
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

a. Dependent Variable: OCB

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan persamaan diatas maka persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

1. Nilai konstanta (a) bertanda negatif, yaitu sebesar -1,440 artinya jika variabel budaya organisasi (X_1), *workplace friendship* (X_2), dan etos kerja (X_3) sama dengan nol, maka nilai OCB sebesar -1,440.
2. Nilai koefisien regresi budaya organisasi (X_1) sebesar 0,344. Artinya jika terjadi kenaikan satu satuan nilai pada variabel budaya organisasi, maka akan mengakibatkan kenaikan OCB sebesar 0,344 diasumsikan variabel lain tetap.
3. Nilai koefisien regresi *workplace friendship* (X_2) sebesar 0,450 Artinya jika terjadi kenaikan satu

satuan nilai variabel *workplace friendship*, maka akan mengakibatkan kenaikan OCB sebesar 0,450 diasumsikan variabel lain tetap.

4. Nilai koefisien regresi variabel etos kerja (X_3) sebesar 0,348. Artinya jika terjadi kenaikan satu satuan nilai variabel etos kerja, maka akan mengakibatkan kenaikan OCB sebesar 0,348 diasumsikan variabel lain tetap.

UJI HIPOTESIS

UJI t Parsial

Uji statistik t dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari mana masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini hasil yang diperoleh untuk mengetahui uji t sebagai berikut:

Tabel IV-13

Hasil Uji Parsial (Uji t) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-	1,074		-1,340	,822
Budaya Organisasi	1,440	,344	,319	4,485	,000
<i>Workplace Friendship</i>	,450	,081	,441	5,554	,000
Etos Kerja	,348	,109	,303	3,205	,003

a. Dependent Variable: OCB

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

a. Pengaruh Budaya Organisasi (X_1) terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan Tabel 13 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.

H1 = diterima.

b. Pengaruh *Workplace Friendship* (X_2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan Tabel 13 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.

H2 = diterima.

c. Pengaruh Etos Kerja (X_3) terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan Tabel 13 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.

H3 = diterima.

Uji F

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan di dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen. Apabila tingkat signifikansi (Sig.F) lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ artinya variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Berikut hasil pengujian uji statistik F:

Tabel 14

Hasil Uji Simultan (Uji F) ANOVA^a

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

a. Dependent Variable: Tot.y1

b. Predictors: (Constant), Tot.x3, Tot.x1, Tot.x2

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 14 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. **diterima.**

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerapkan variasi variabel dependen atau terikat (Ghozali, 2018). Kontribusi variabel budaya organisasi, *workplace friendship*, dan etos kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

Tabel 15

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

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

a. Predictors: (Constant), budaya organisasi, *workplace friendship*, etos kerja Dependent Variable: OCB

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 15 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 dan pembahasan di atas, 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. Budaya Organisasi diterapkan dengan mengabdikan dan setia pada instansi, dan selalu terikat dalam kegiatan yang dilaksanakan oleh Pengadilan Agama Kebumen. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suparjo *et.al.*, (2016) membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), artinya semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi yang dirasakan maka akan semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior*-nya.

Workplace Friendship

Berdasarkan analisis dan pembahasan di atas, 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 signifikansi $0,00 < 0,05$. Sehingga hipotesis kedua yang menyatakan bahwa *workplace friendship* berpengaruh secara parsial terhadap OCB pada PNS Pengadilan Agama Kebumen diterima. Dengan terciptanya hubungan persahabatan yang baik, maka akan mendorong OCB sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan bersama. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Barotuttakiah dan Helmy (2020) membuktikan bahwa semakin tinggi *workplace friendship* maka perilaku *extra-role* di luar tanggungjawab dari pegawai juga semakin tinggi. Selain itu, penelitian lain yang dilakukan oleh Pratama, (2019) membuktikan bahwa *workplace friendship* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Berdasarkan pendapat tersebut dapat dikatakan bahwa semakin tinggi *workplace friendship* terhadap organisasi yang dirasakan maka akan semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior*-nya.

Etos Kerja

Berdasarkan analisis dan pembahasan di atas, 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 signifikansi $0,00 < 0,05$. Sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap OCB pada PNS Pengadilan Agama Kebumen diterima. Saat PNS memiliki etos kerja yang tinggi maka dapat meningkatkan OCB pada PNS di Pengadilan Agama Kebumen. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Zakiyah *et.al.*, (2020) dan Putra *et.al.*, (2022) membuktikan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Berdasarkan pendapat tersebut dapat dikatakan bahwa semakin tinggi etos kerja terhadap organisasi yang dirasakan maka akan semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior*-nya.

PENUTUP

Simpulan

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

1. 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.

2. 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.
3. 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.
4. 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

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).

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- 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., *et al* .2000. *Workplace relations: Friendship Patterns and Consequences* (According to managers). *Public Administration Review*.
- Buchanan, Bruce. 1974. *Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations*. *Administrative Science Quarterly*. Vol. 19, Num. 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
- Ghozali, I. .2006. *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*.
- Ghozali, I. .2018. *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*.
- Griffin, R.W. .2004. Management, Edition Massachusetts: Houghton MifflinCompany
- Gujarati, D. .2006. *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Jakarta: Erlangga.
- Hadiansyah, A. 2015. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Ae. 2, 150–158.
- Hapsari, Julia, Hartuti Purnaweni, and Budi Puspo Priyadi. .2019 : "Implementasi Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Dari Korupsi Dan Wilayah Birokrasi Bersihdan 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. *Widyaiset*, 13(1), 21-30.
- Leuhery, F. 2018. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, Dan Pengembangan Karir Tehadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Maluku. *Soso-Q: Jurnal Manajemen*, 6(1), 118-133.
- Moeljono, D. 2005. *Culture! Budaya Organisasi Dalam Tantangan*. Elex Media Komputindo, Gramedia, Jakarta
- 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).
- Neami, A & Shokrkon, H. 2004. The Realationship of Organization Justice and Organization 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.
- Oemar, Y. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenhsip Behavior* (OCB) Pegawai pada BAPPEDA Kota Pekanbaru. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(1), 65-76.
- 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.
- Pratiwi, N. A. 2019. Efektivitas Sidang Keliling Sebagai Bentuk Penerapan Asas Sederhana, Cepat Dan Biaya Ringan (Studi Pada Pengadilan Agama Watampone) (Doctoral dissertation, IAIN Bone).
- Priyadi, D. T., Sumardjo, M., & Mulyono, S. I. 2020. Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Job Insecurity Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Ocb)(Studi Pada Pegawai Non-Pns Kementerian Sosial Ri). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(1), 10-22.

- Priyanto, D. .2018. *SPPS Panduan Mudah Olah Data Mahasiswa dan Umum*. Yogyakarta: Andi
- Putra, A. P., Mujanah, S., & Susanti, N. 2020. Pengaruh Self Awareness, Etos Kerja, Resiliensi, Terhadap Organization Citizenship Behavior (Ocb) Dan Kinerja Tenaga Kependidikan Di Perguruan Tinggi Swasta Surabaya. *Media Mahardhika*, 20(2), 311-321.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2012. *Perilaku Organisasi*, ed.16 diterjemahkan oleh: Ratna dan Febriella. Jakarta: Salemba Empat.
- Salabi, A. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja dan Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Moderasi pada Aparatur Sipil Negara Kementerian Agama Kota Banjarbaru. *Antasari Journal of Islamic Education*, 3(06), 45-58.
- Santoso, Singgih. 2010. *Statistik Parametrik, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. Jakarta: Gramedia.
- Schein, E. H. .1992. *Organizational Culture and Leadership* Jossey-Bass inc. Publishers. San Francisco, CA.
- SH, HA Basiq Djalil. *Peradilan agama di Indonesia*. Prenada Media, 2010.
- Siagian, D., dan Sugiarto. 2006. *Metode Statistika*. Gramedia Pustaka Utama.
- Simamora, H .2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, STIE YPKN.
- Sinamo, Jansen. 2005. *Delapan Etos Kerja Profesional : Navigator Anda Menuju Sukses*. Bogor : Grafika Mardi Yuana.
- Sinamo, Jansen. 2011. *Delapan Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Darma Mahardhika.
- 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. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- _____. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- _____. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- _____. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sumaatmadja, Nursid. 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*. Elex Media Komputindo.
- Wagner, John A. & John R. Hollenbeck (2010). *Organizational Behavior: Securing Competition Advantage*. New York: Routledge.