

Pengaruh *Workplace Friendship* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dengan *Work Engagement* Sebagai Variable Mediasi Pada Kantor Pusat Perumda Tirtanadi Sumatera Utara

Muhammad Andre Fahreza Siregar¹, Sarah Imelda², Teguh Setiawan³
Un ersitas Harapan Medan

ARTICLE INFO

ABSTRAK

Keywords:
Workplace Friendship,
Organizational Citizenship
Behavior, Work Engagement

This study aims to determine the effect of workplace friendship on work engagement. To determine the effect of workplace friendship and work engagement on organizational citizenship behavior partially. To determine the effect of workplace friendship on organizational citizenship behavior through work engagement on employees of the Head Office of Perumda Tirtanadi, North Sumatra. The population in this study were employees of the Head Office of Perumda Tirtanadi, North Sumatra, totaling 140 people and using saturated sampling techniques. The analysis technique used was path analysis. The results of the study indicate that workplace friendship has a significant effect on organizational citizenship behavior on employees of the Head Office of Perumda Tirtanadi, North Sumatra. Workplace Friendship has a significant effect on Work Engagement on employees of the Head Office of Perumda Tirtanadi, North Sumatra Work Engagement does not mediate the effect of Workplace Friendship on Organizational Citizenship Behavior on employees of the Head Office of Perumda Tirtanadi, North Sumatra

Corresponding Author :

Muhammad Andre Fahreza Siregar¹, Sarah Imelda², Teguh Setiawan³

Un ersitas Harapan Medan

Email : andrefahreza25@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal yang berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah aset perusahaan yang harus dirawat. Pemberdayaan sumber daya manusia yang di kelola secara teratur dan sistematis akan menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mumpuni dan kompetitif. Tercapai tidaknya tujuan suatu organisasi sangat ditentukan oleh perilaku orang orang atau karyawan yang berada dalam organisasi tersebut. Tiap orang dalam organisasi memiliki tugas tugas dan tanggung jawab yang ditujukan untuk mencapai sasaran-sasaran pelaksanaan fungsi-fungsi dalam organisasi. Tiap orang dalam organisasi dituntut untuk memiliki komitmen agar fungsi-fungsi organisasi berjalan sebagaimana yang diharapkan agar setiap sasaran yang direncanakan dapat dicapai. Perilaku para pekerja dalam organisasi secara konseptual dapat dibedakan sebagai *in-role (task dependent behavior)* dan *extra-role* (perilaku individu yang melebihi standar perilaku yang diharapkan) yang sangat penting bagi keberlangsungan berfungsinya organisasi akibat perilaku saling membantu yang dilakukan diluar persyaratan formal organisasi, Perilaku tersebut sering

disebut sebagai perilaku kewarganegaraan dalam organisasi atau *Organizational citizenship behavior* (OCB).

Organizational Citizenship Behavior menurut Budihardjo dalam Nahrisah, E., & Imelda, S. (2019) adalah suatu perilaku sukarela individu (dalam hal ini karyawan) yang tidak secara langsung berkaitan dalam sistem pengimbalan namun berkontribusi pada keefektifan organisasi. Dengan kata lain, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku seorang karyawan bukan karena tuntutan tugasnya namun lebih didasarkan pada kesukarelaannya. dari kewajiban kerja formal, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. Definisi *Organizational Citizenship Behavior* tersebut menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku ekstra-peran (*role - extra behavior*) artinya perilaku yang dilakukan individu tetapi perilaku tersebut sebenarnya bukan merupakan keharusan atau kewajibannya yang ditandai dengan perilaku seperti membantu rekan kerja dengan tanpa ada nya paksaan dan dilakukan dengan sukarela tanpa mengharapkan penghargaan ataupun hadiah. Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* juga dapat dilakukan dimana saja, tidak harus menunggu dalam suatu kondisi organisasi atau perusahaan yang besar. *Organizational Citizenship Behavior* dapat sederhanakan maknanya sebagai "kerjasama tim" tanpa melihat a dan ya keuntungan dari segi materi dan non materi setelah membantu rekan kerja. Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* akan berdampak sangat baik bagi perusahaan dan juga bagi karyawan dikarenakan jika perusahaan memiliki perilaku *Organizational Citizenship Behavior* maka kinerja organisasi tersebut dipastikan lebih baik, dibandingkan dengan perusahaan yang belum memiliki perilaku *Organizational Citizenship Behavior* tersebut.

Workplace friendship Menurut fehr dalam Wulandari, S. (2023) adalah hubungan sukarela, pribadi yang biasanya memberikan bantuan, baik waktu, pekerjaan, ekonomi, dan komunikasi. Pertemanan di tempat kerja memang sangat berdampak baik jika pertemanan dalam skala yang baik dan tidak membedakan satu sama lainnya. Mayoritas karyawan bekerja bersama-sama dalam jangka waktu yang lama, oleh karena itu dapat memunculkan hubungan yang berkualitas tinggi dalam suatu organisasi. Pertemanan dalam sebuah organisasi yang memiliki periode lama, tentunya akan lebih mudah membangun pertemanan yang baik dalam perusahaan atau organisasi. Hal ini terlihat jika para karyawan di beri target tiap bulannya mereka akan sukarela membantu jika ada salah satu anggota timnya belum bisa mencapai target dalam waktu dekat maka rekan yang lain akan saling membantu yang tanpa disadari kedekatan tersebut dapat menjadi suatu hubungan yang sangat menguntungkan bagi perusahaan serta pertemanan di tempat kerja dapat membangun sikap positif untuk kemajuan perusahaan yang dilakukan dengan cara seperti para karyawan selalu menjaga pertemanan di tempat kerja mereka bahkan antar tim lain sehingga dapat dengan mudah berkomunikasi antara tim.

Work engagement atau bisa disebut juga *employee engagement* merupakan suatu konsep yang secara umum dilihat sebagai pengaturan *discretionary effort*, yaitu ketika karyawan memiliki pilihan, mereka akan bertindak untuk kepentingan organisasi. Seseorang *engageworker* adalah orang yang sepenuhnya terlibat dan antusias terhadap pekerjaannya menurut Yudiani, dalam Kurniawati, C. E. (2018). Hal ini dapat terlihat dari sifat karyawan yang bersemangat dalam bekerja. Misalnya ketika karyawan tersebut sampai di ruangan kerjanya, ia langsung menyiapkan jadwal atau agenda yang harus diselesaikan pada hari tersebut, dan tidak pernah menunda-nunda pekerjaan serta sangat antusias dalam menyelesaikan pekerjaan dan pada saat istirahat tampak ada karyawan yang masih berkulat dengan pekerjaan dan bersedia pulang larut malam. Jika masih cukup waktu karyawan tersebut mengusahakan menyiapkan agenda atau pekerjaannya yang diperuntukkan pada esok hari. Karyawan yang memiliki *Work engagement* yang tinggi maka akan menunjukkan tingkah

laku yang berorientasi pada tujuan, tekun dalam mencapai sesuatu dengan penuh semangat, serta antusias, bermakna dan bangga terhadap apa yang telah dilakukan menurut Salanova dan Schaufeli dalam Pri, R., & Zamralita, Z. (2017). Sebaliknya, bagi karyawan yang memiliki *Work engagement* yang rendah maka akan menunjukkan sikap kurang peduli terhadap pekerjaan, sulit berkonsentrasi, kurang antusias, dan cenderung menggunakan waktu kerja dengan melakukan hal-hal yang kurang produktif.

Penelitian ini dilakukan pada Perumda Tirtanadi yang merupakan perusahaan yang bergerak dalam mengelola air minum juga air limbah yang dimiliki oleh pemerintah daerah. Dalam keinginan Perumda Tirtanadi untuk meraih tujuan utama perusahaan maka ada nya pegawai sangat penting bagi perusahaan. Setiap pegawai sangat diharapkan saling menjalin hubungan kerja sama dengan kualitas yang tinggi serta mencerminkan perilaku dari *Organizational Citizenship Behavior* seperti yang diharapkan oleh atasan. Namun, berdasarkan hasil dari observasi yang di peroleh pada saat pra riset di kantor pusat Perumda Tirtanadi tampak beberapa karyawan yang tidak memiliki perilaku *Organizational Citizenship Behavior* yang baik dimana karyawan enggan atau tidak mau membantu karyawan lain di saat mereka senggang meskipun mereka mengetahui karyawan tersebut membutuhkan bantuan dalam pekerjaannya. Akibatnya hubungan yang terjalin antar karyawan Perumda tirtanadi menjadi kurang harmonis dan membuat terhambatnya kemajuan organisasi. Hal ini mencerminkan lemah nya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan kantor pusat Perumda Tirtanadi tersebut yang disebabkan karena beberapa karyawan kantor pusat Perumda Tirtandi kurang memiliki sifat *Workplace friendship* yang baik sehingga hubungan yang terjadi antar karyawan tidak terjalin dengan baik. Akibatnya sifat *Workplace friendship* karyawan kantor pusat Perumda Tirtanadi masihlah kurang baik.

Selain sifat *Workplace friendship* karyawan yang kurang baik, lemah nya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* juga dikarenakan, para karyawan kantor pusat Perumda Tirtanadi tersebut tidak memiliki *Work engagement*. Tidak adanya *Work engagement* tersebut dikarenakan para karyawan tidak memiliki sikap positif pada pekerjaannya, Misalnya ketika para karyawan sampai di ruangan kerja, mereka tidak langsung menyiapkan jadwal atau tugas yang harus diselesaikan pada hari itu dan sering menunda-nunda pekerjaannya, mengobrol berbagai hal di luar pekerjaan yang menghambat kemajuan organisasi dan kurangnya antusias dalam menyelesaikan pekerjaan serta ada Sebagian karyawan yang menyudahi pekerjaan dan bergegas untuk pulang meskipun waktu belum tepat menunjukkan waktu pulang.

KAJIAN PUSTAKA

Organizational Citizenship Behavior

Organizational Citizenship Behavior dikemukakan oleh Kumar dalam Ukkas, I., & Latif, D. (2017) menjelaskan bahwa sebagai perilaku individu yang memberikan kontribusi pada terciptanya efektifitas organisasi dan tidak berkaitan langsung dengan sistem reward organisasi. *Organizational Citizenship Behavior* menurut Griffin, R., & Moorhead, G. (2014) adalah orang atau anggota dalam suatu organisasi yang memberikan kontribusi positif secara totalitas pada organisasi atau perusahaan.

Workplace Friendship

Definisi *Workplace friendship* menurut Song dalam Lee, J. J., & Ok Ph D, C. (2011), bagaimanapun, berbeda dari jenis persahabatan yang umum karena persahabatan di tempat kerja terfokus pada persahabatan yang terjadi di tempat kerja. mereka dan, karenanya, memperoleh perasaan aman, nyaman, dan puas dengan pekerjaan mereka di tempat kerja.

Work Engagement

Menurut Mujiasih, E., & Ratnaningsih, I. Z. (2012), *Work engagement* atau *worker engagement* merupakan sebuah konsep manajemen bisnis yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki *engagement* tinggi adalah karyawan yang memiliki keterlibatan penuh dan memiliki semangat bekerja tinggi dalam pekerjaannya maupun dalam hal-hal yang berkaitan dengan kegiatan perusahaan jangka panjang. Kata lain, definisi *work engagement* mengacu pada keterlibatan, kepuasan dan antusiasme karyawan dalam bekerja. *Work engagement* telah berkembang dari berbagai konsep melingkupi motivasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Metodologi Penelitian

Analisis Jalur (Path Analysis)

Pada penelitian ini analisis jalur yang digunakan untuk menganalisis pengaruh nilai yang dirasakan terhadap *Organizational Citizenship behavior* yang dimediasi oleh *Work engagement* pada pegawai kantor pusat Perumda Tirtanadi Sumatera Utara. Model penelitian yang dapat dijadikan acuan dalam analisis jalur adalah sebagai berikut:

$$Z = a + b_2X \quad (2)$$

$$Y = a + b_2 X + b_3Z \quad (3)$$

Hasil Dan Pembahasan

Hasil Uji Kualitas Data

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Workplace Friendship

Variabel	Item Kuesioner	rhitung	rtabel	Simpulan
Workplace Friendship(X)	Workplace Friendship_1	.488	.166	Valid
	Workplace Friendship_2	.446	.166	Valid
	Workplace Friendship_3	.527	.166	Valid
	Workplace Friendship_4	.320	.166	Valid
	Workplace Friendship_5	.278	.166	Valid
	Workplace Friendship_6	.347	.166	Valid
	Workplace Friendship_7	.490	.166	Valid
	Workplace Friendship_8	.441	.166	Valid
	Workplace Friendship_9	.319	.166	Valid
	Workplace Friendship_10	.500	.166	Valid
	Workplace Friendship_11	.454	.166	Valid
	Workplace Friendship_12	.618	.166	Valid
	Workplace Friendship_13	.481	.166	Valid
	Workplace Friendship_14	.355	.166	Valid
	Workplace Friendship_15	.177	.166	Valid
	Workplace Friendship_16	.283	.166	Valid
	Workplace Friendship_17	.398	.166	Valid
	Workplace Friendship_18	.394	.166	Valid

Dapat disampaikan bahwa jumlah sampel pada penelitian ini $n = 140$, sehingga nilai $df = N - 2 = 138$ sehingga diperoleh koefisien $r_{tabel} = 0,166$. Tabel IV.5 diatas menunjukkan bahwa semua item kuesioner memiliki nilai koefisien $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,166$), sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner dalam variabel *Workplace Friendship* dapat

dinyatakan valid. Dengan demikian, kuesioner dapat dilanjutkan pada tahap pengujian reliabilitas.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas *Work Engagement*

Variabel	Item Kuesioner	rhitung	rtabel	Simpulan
<i>Work Engagement (Z)</i>	<i>Work Engagement _1</i>	.560	.166	Valid
	<i>Work Engagement _2</i>	.595	.166	Valid
	<i>Work Engagement _3</i>	.627	.166	Valid
	<i>Work Engagement _4</i>	.496	.166	Valid
	<i>Work Engagement _5</i>	.350	.166	Valid
	<i>Work Engagement _6</i>	.381	.166	Valid
	<i>Work Engagement _7</i>	.554	.166	Valid
	<i>Work Engagement _8</i>	.651	.166	Valid
	<i>Work Engagement _9</i>	.605	.166	Valid

Tabel diatas menunjukkan bahwa semua item kuesioner memiliki nilai koefisien $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,166), sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner dalam variabel *Work engagement* dapat dinyatakan valid. Dengan demikian, kuesioner dapat dilanjutkan pada tahap pengujian reliabilitas.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas *Organizational Citizenship Behavior*

Variabel	Item Kuesioner	rhitung	rtabel	Simpulan
<i>Organizational Citizenship Behavior (Y)</i>	<i>Organizational Citizenship Behavior _1</i>	.405	.166	Valid
	<i>Organizational Citizenship Behavior _2</i>	.238	.166	Valid
	<i>Organizational Citizenship Behavior _3</i>	.420	.166	Valid
	<i>Organizational Citizenship Behavior _4</i>	.642	.166	Valid
	<i>Organizational Citizenship Behavior _5</i>	.505	.166	Valid
	<i>Organizational Citizenship Behavior _6</i>	.334	.166	Valid
	<i>Organizational Citizenship Behavior _7</i>	.407	.166	Valid
	<i>Organizational Citizenship Behavior _8</i>	.398	.166	Valid
	<i>Organizational Citizenship Behavior _9</i>	.406	.166	Valid
	<i>Organizational Citizenship Behavior _10</i>	.494	.166	Valid
	<i>Organizational Citizenship Behavior _11</i>	.439	.166	Valid
	<i>Organizational Citizenship Behavior _12</i>	.387	.166	Valid
	<i>Organizational Citizenship Behavior _13</i>	.471	.166	Valid
	<i>Organizational Citizenship Behavior _14</i>	.539	.166	Valid
	<i>Organizational Citizenship Behavior _15</i>	.445	.166	Valid

Tabel diatas menunjukkan bahwa semua item kuesioner memiliki nilai koefisien $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,166), sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner dalam variabel *Organizational Citizenship Behavior* dapat dinyatakan valid. Dengan demikian, kuesioner dapat dilanjutkan pada tahap pengujian reliabilitas.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach' Alpha	Nilai koefisien standar	Simpulan
<i>Workplace Friendship (X)</i>	0,705	0,6	Reliabel
<i>Work Engagement(Z)</i>	0,683		Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behavior(Y)</i>	0,696		Reliabel

Tabel diatas menunjukkan hasil pengujian reliabilitas untuk variabel *Workplace Friendship*, *Work Engagement* dan *Organizational Citizenship Behavior* yang mempunyai hasil *Cronbach's Alpha* > 0,6 sehingga dapat dikatakan seluruh variabel dinyatakan reliabel yang artinya bahwa responden banyak yang memberikan jawaban secara konsisten dan relatif stabil antar kuesioner.

Hasil Uji Hipotesis

Pengaruh *Workplace Friendship* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Hipotesis I

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	47.080	5.079		9.269	.000
	<i>Workplace Friendship</i>	.214	.068	.260	3.158	.002

a. Dependent Variable: OCB

Tabel diatas dapat disimpulkan bahwa *Workplace Friendship* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan Kantor Pusat Perumda Tirtanadi Sumatera Utara dengan nilai signifikansinya adalah 0,002 < 0,05 sehingga *Workplace Friendship* memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Dengan persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 47,080 + 0,214X$

Pengaruh *Workplace Friendship* terhadap *Work Engagement*

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Hipotesis II

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.204 ^a	.042	.035	2.843

a. Predictors: (Constant), *Workplace Friendship*

b. Dependent Variable: *Work Engagement*

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Hipotesis II

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	48.356	1	48.356	5.983	.016 ^b
	Residual	1115.437	138	8.083		
	Total	1163.793	139			

a. Dependent Variable: *Work Engagement*

b. Predictors: (Constant), *Workplace Friendship*

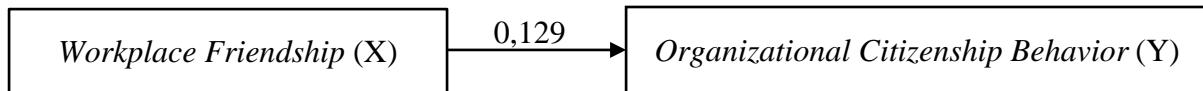
Tabel 8. Hasil Uji Regresi Hipotesis II

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.935	3.956		7.062	.000
	<i>Workplace Friendship</i>	.129	.053	.204	2.446	.002

a. Dependent Variable: *Work Engagement*

Tabel diatas menunjukkan hasil pengujian pengaruh *Workplace Friendship* terhadap *Work engagement* pada karyawan Kantor Pusat Perumda Tirtanadi Sumatera Utara dengan nilai signifikansinya adalah 0,002 < 0,05 sehingga *Workplace Friendship* memiliki pengaruh yang

signifikan terhadap *Work engagement*. Dengan hasil persamaan regresi sebagai berikut: $Z = 27,935 + 0,129X$ dan model Hipotesis 2 dapat ditampilkan sebagai berikut:



Gambar 1. Model Hipotesis 2

Work Engagement Memediasi Pengaruh Antara Workplace Friendship Terhadap Organizational Citizenship Behavior

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Hipotesis III

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.323 ^a	.105	.091	2.758

a. Predictors: (Constant), OCB, Workplace Friendship
 b. Dependent Variable: Work Engagement

Tabel 10. Hasil Uji Regresi Hipotesis III

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	121.649	2	60.824	7.996	.001 ^b
	Residual	1042.144	137	7.607		
	Total	1163.793	139			

a. Dependent Variable: Work Engagement
 b. Predictors: (Constant), OCB, Workplace Friendship

Tabel 11. Hasil Uji Regresi Hipotesis III

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.536	4.888		3.792	.000
	Workplace Friendship	.086	.053	.136	1.629	.002
	OCB	.200	.064	.260	3.104	.002

a. Dependent Variable: Work Engagement

Hasil tabel di atas memperlihatkan hasil pengujian pengaruh variabel *Workplace Friendship* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan mediasi *Work engagement*. Pada Tabel secara simultan (uji F), *Workplace Friendship* dan *Work Engagement* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dibuktikan dengan nilai signifikansi anova sebesar 0,001. Pada tabel IV.20 secara parsial (uji t). *Workplace Friendship* dan *Work Engagement* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dibuktikan dengan nilai signifikansi masing-masing sebesar 0,002 dan 0,002 yang mana nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Data di atas menunjukkan persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 18.536 + 0,086X + 0,200Z$

Tabel 12. Hasil Uji Sobel Test

Input:	Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a 0.214	Sobel test: 0.22174665	0.19301306	0.82451111
b 0.200	Aroian test: 0.08990068	0.47608096	0.92836614
s _a 0.68	Goodman test: NaN	NaN	NaN
s _b 0.64	Reset all	Calculate	

Tabel diatas menunjukkan hasil perhitungan uji sobel test yang memperoleh *p-value* > 0,05 yang bernilai sebesar 0,82 sehingga hasil dapat disimpulkan bahwa *Work engagement* tidak memediasi pengaruh *Workplace Friendship* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan Kantor Pusat Perumda Tirtanadi Sumatera Utara.

Koefisien Determinasi (R2)

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.260 ^a	.067	.061	3.650

a. Predictors: (Constant), Workplace Friendship

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi pada Tabel IV. 19 diatas menunjukkan nilai koefisien determinasi R yang diperoleh sebesar 0,260. Hasil output diatas menunjukkan nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,067, artinya pengaruh variabel *Workplace Friendship* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* adalah sebesar 6,7%, sedangkan sisanya 93,3% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh *Workplace Friendship* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (H₁)

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang diperoleh menunjukkan bahwa *Workplace Friendship* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan saat melakukan pekerjaannya di Kantor Pusat Perumda Tirtanadi Sumatera Utara. Pengaruh *Workplace Friendship* yang positif dan signifikan mengidentifikasi bahwa *Workplace Friendship* akan berbanding lurus dengan *Organizational Citizenship Behavior*. apabila *Workplace Friendship* mengalami peningkatan maka *Organizational Citizenship Behavior* juga akan mengalami peningkatan. Semakin tinggi tingkat persahabatan antar karyawan di Kantor Pusat Perumda Tirtanadi Sumatera Utara maka akan semakin meningkatkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini dikarenakan persahabatan mendorong empati dan dapat berbagi masalah sehingga memunculkan perilaku tolong menolong.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Barotuttakiah dan Helmy (2020) yang menemukan bahwa *Workplace friendship* sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan. Maka dapat disimpulkan hipotesis (H₂) diterima, yang artinya variabel *Workplace friendship* (X) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

Pengaruh *Workplace Friendship* terhadap *Work Engagement* (H₂)

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang diperoleh menunjukkan bahwa *Workplace Friendship* berpengaruh signifikan terhadap *Work engagement* karyawan saat melakukan pekerjaannya di Kantor Pusat Perumda Tirtanadi Sumatera Utara. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin baik tingkat persahabatan karyawan Perumda Tirtanadi maka semakin tinggi juga keterlibatan kerja karyawan pada organisasi.

Menurut Follet dalam Omuris, E. (2019) *Workplace friendship* dari sudut pandang organisasi memainkan peran kreatif dan mendukung mengaktualisasikan tujuan organisasi dan meningkatkan produktivitas dan kesuksesan. Karyawan yang puas terhadap hubungan kerja mereka akan puas dari pekerjaan mereka yang mengarah pada lebih banyak keterlibatan dalam pekerjaan mereka. sahabat di tempat kerja akan saling memberikan

dukungan sosial dan hal tersebut akan mengakibatkan keterikatan satu sama lain. Hubungan persahabatan dengan rekan kerja juga dapat membantu individu untuk merasa lebih aman dan membuka diri pada pekerjaannya. Pegawai yang puas dari hubungan kerja mereka akan puas dari pekerjaan mereka yang mengarah pada lebih banyak keterlibatan dalam pekerjaan mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Wyandini *et all* (2023) yang menemukan bahwa *Workplace friendship* sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement* pada karyawan saat bekerja. Hal tersebut juga disampaikan pada hasil penelitian Balaban (2016) yang menyimpulkan bahwa dengan meningkatnya *Workplace friendship* maka dapat berpengaruh signifikan terhadap *Work Engagement*. Maka dapat disimpulkan hipotesis (H₁) diterima, yang artinya variabel *Workplace friendship* (X) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel *Work engagement* (Z).

***Work Engagement* memediasi pengaruh *Workplace Friendship* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (H₃)**

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang diperoleh menunjukkan bahwa *Work Engagement* tidak memediasi pengaruh *Workplace friendship* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil ini dapat diketahui melalui uji sobel test, yang dapat disimpulkan bahwa tidak semua karyawan yang bekerja di Kantor Pusat Perumda Tirtanadi Sumatera Utara yang tidak mendapatkan *Work Engagement* dari organisasi maka sudah dipastikan bahwa karyawan tersebut tidak memberikan kinerja yang baik dan juga kurang berkontribusi pada pekerjaan mereka dan juga karyawan yang tidak mendapatkan *Work Engagement* tidak dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* karyawan yang dapat menyebabkan semua pekerjaan yang akan dilakukan karyawan tidak berjalan dengan baik sesuai keinginan pemimpin maupun organisasi.

Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan Kurniawati, C. E. (2018) pada dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh *Quality Of Work Life* terhadap *Work Engagement* dan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Perusahaan Elektronik di Surabaya”. Penelitian tersebut menyatakan bahwa *Work Engagement* berpengaruh secara positif dan signifikan dalam memediasi variabel *Organizational Citizenship Behavior* dan *Quality Of Work Life*. Maka dapat disimpulkan hipotesis (H₄) ditolak, yang artinya variabel *Work Engagement* (Z) tidak memediasi pengaruh antara variabel *Workplace friendship* (X) terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

KESIMPULAN

Workplace Friendship berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan Kantor Pusat Perumda Tirtanadi Sumatera Utara. *Workplace Friendship* berpengaruh signifikan terhadap *Work Engagement* pada karyawan Kantor Pusat Perumda Tirtanadi Sumatera Utara. *Work Engagement* tidak memediasi pengaruh *Workplace Friendship* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan Kantor Pusat Perumda Tirtanadi Sumatera Utara

Referensi

- [1]. Balaban, Ozlem dan Emrah Ozsoy. (2016). *Effects of Workplace Friendship on Individual Outcomes*. *Bartın Universitesi BF Dergisi*. Vol 7(13): 326-338.
- [2]. 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.
- [3]. Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate SPSS 25* (9th ed.). Semarang: Universitas Diponegoro.
- [4]. Griffin, R., & Moorhead, G. (2014). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations: Ricky W. Griffin, Gregory Moorhead*. Cengage Learning.
- [5]. Kurniawati, C. E. (2018). Pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap *Work Engagement* Dan *Organizational Citizenship Behaviour* Pada Perusahaan Elektronik di Surabaya. *Agora*, 6(2).
- [6]. Lee, J. J., & Ok Ph D, C. (2011). *Effects Of Workplace Friendship On Employee Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior, Turnover Intention, A Bsenteism, And Task Performance*.
- [7]. Mujiasih, E., & Ratnaningsih, I. Z. (2012). Meningkatkan *Work Engagement* Melalui Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi. UNISBANK Semarang. Dipetik November 2018, dari <http://eprints.unisbank.ac.id/id/eprint/464/>
- [8]. Nahrisah, E., & Imelda, S. (2019). Dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam kinerja organisasi. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 3(3).
- [9]. Omuris, E. (2019). *Workplace Friendship In Hospitality Organizations: A Scale Development*. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. doi:10.1108/ijchm-10-2017-0658
- [10]. Pri, R., & Zamralita, Z. (2017). Gambaran *Work Engagement* Pada Karyawan di PT EG (Manufacturing Industry). *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 1(2), 295-303.
- [11]. Ukkas, I., & Latif, D. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 6(1).
- [12]. Wulandari, S. (2023). Pengaruh *Workplace Friendship* dan *Ethical Leadership* Terhadap *Knowledge Sharing* Melalui *Psychological Safety* Sebagai Pemediasi (*Doctoral dissertation*, Universitas Putra Bangsa).
- [13]. Wyandini, D.Z., Kokasih, H.E., & Faridah, I. (2023). Does Workplace Friendship Contribute Toward Work Engagement among Employee of West Java's Industrial Area? *Indonesian Psychological Research*.