

ARTIKEL PENELITIAN

HUBUNGAN *WORKPLACE FRIENDSHIP* DAN *WORKPLACE WELL-BEING* PADA KARYAWAN GENERASI MILENIAL

Nisrina Dwi Nur Raniah

Departemen Psikologi, Fakultas Psikologi Universitas Airlangga Surabaya

ABSTRAK

Generasi Milenial (kelahiran tahun 1981-1996) merupakan angkatan kerja yang aktif dalam dunia kerja pada beberapa dekade ke depan. Karyawan Generasi Milenial cenderung memiliki permasalahan pada workplace well-being. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara workplace well-being dengan workplace friendship pada karyawan Generasi Milenial. Penelitian menggunakan desain cross-sectional dengan metode survei dilakukan pada 67 karyawan Generasi Milenial. Pengambilan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner elektronik berisikan alat ukur yaitu Workplace Friendship Scale (Nielsen, 2000) dan Workplace Well-Being Index (Page, 2005). Analisis data dilakukan menggunakan analisis korelasi dengan bantuan program Jamovi 2.3.28 for Windows. Analisis korelasi Pearson menunjukkan terhadap hubungan positif yang signifikan antara workplace friendship dengan workplace well-being pada karyawan Generasi Milenial. Analisis lebih lanjut terhadap masing-masing dimensi menunjukkan bahwa kedua dimensi dari workplace friendship yaitu opportunity of friendship dan friendship prevalence juga memiliki korelasi positif yang signifikan dengan workplace well-being. Selain itu, penelitian ini juga menemukan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara workplace friendship dengan dua dimensi dari workplace well-being yaitu core affect dan work value extrinsic, sementara untuk dimensi work value intrinsic tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan workplace friendship. Dengan demikian, perusahaan perlu mendukung relasi pertemanan yang positif di tempat kerja dalam rangka mendukung peningkatan kesejahteraan karyawan Generasi Milenial di tempat kerja.

Kata kunci: *generasi milenial, workplace friendship, workplace well-being*

ABSTRACT

Millennial Generation (born 1981-1996) is a workforce that will be active worker the next few decades. Millennial Generation employees tend to have problems with workplace well-being. This research aims to determine the relationship between workplace well-being and workplace friendship among Millennial Generation employees. The research used a cross-sectional design with a survey method conducted on 67 Millennial Generation employees. Data collection in this study used an electronic questionnaire containing measuring tools, namely the Workplace Friendship Scale (Nielsen, 2000) and the Workplace Well-Being Index (Page, 2005). Data analysis was carried out using correlation analysis with the help of the Jamovi 2.3.28 for Windows program. Pearson correlation analysis shows a significant positive relationship between workplace friendship and workplace well-being in Millennial Generation employees. Further analysis of each dimension shows that the two dimensions of workplace friendship, namely opportunity of friendship and friendship prevalence, also have a significant positive correlation with workplace well-being. Apart from that, this research also found that there is a positive significant relationship between workplace friendship and two dimensions of workplace well-being, namely core affect and extrinsic work value, while the intrinsic work value dimension does not have a significant relationship with workplace friendship. Thus, companies need to support positive friendship relations in the workplace in order to support increasing the well-being of Millennial Generation employees in the workplace.

Keywords: *millennial employees, workplace friendship, workplace well-being*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset krusial bagi perusahaan, dan kemajuan ilmu pengetahuan serta teknologi meningkatkan persaingan serta mempengaruhi dinamika angkatan kerja. Saat ini, angkatan kerja mencakup berbagai generasi, termasuk Generasi X, Y (milenial), dan Z (Nurramadhania, 2023). Generasi Y, yang lahir antara 1981-1996, dikenal sebagai "Digital Natives" karena mereka tumbuh di era perkembangan teknologi informasi dan komunikasi seperti internet dan media sosial (Herrity, 2024). Karakteristik utama milenial termasuk sikap kompetitif, keterbukaan terhadap keberagaman, dan fokus pada keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Global, 2023).

Generasi milenial sangat menghargai fleksibilitas kerja dan lingkungan yang mendukung kesejahteraan. Mereka cenderung mencari pekerjaan yang memberikan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, serta nilai-nilai seperti pengakuan, keadilan, dan kesempatan untuk berkembang (Faiza, 2018; Twenge et al., 2010). Meskipun memiliki motivasi yang tinggi untuk belajar dan berkembang, milenial sering menghadapi tantangan dalam memisahkan kehidupan kerja dari kehidupan pribadi. Keterhubungan digital yang intens dapat menyebabkan stres dan kelelahan akibat beban kerja yang berat dan deadline yang ketat (Indonesia, 2020).

Perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi untuk mengurangi risiko stres dan turnover intention di kalangan milenial. Penelitian menunjukkan bahwa kurangnya kesejahteraan di tempat kerja dapat menyebabkan tingginya keinginan untuk berpindah pekerjaan di kalangan milenial, yang diukur melalui turnover intention (Alkhatiri, 2017). Workplace well-being, yang mencakup kepuasan, kebahagiaan, dan realisasi diri di lingkungan kerja, berhubungan langsung dengan kinerja karyawan dan keterikatan mereka pada organisasi (Aryanti, 2020; Danna, 1999).

Beberapa faktor yang mempengaruhi workplace well-being adalah beban kerja, dukungan organisasi, dan persahabatan di tempat kerja. Penelitian menunjukkan bahwa workplace friendship—hubungan personal di tempat kerja—dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dan mengurangi kecemasan. Persahabatan di tempat kerja bukan hanya tentang dukungan emosional tetapi juga dapat mempengaruhi motivasi dan produktivitas karyawan (Craig & Kuykendall, 2019; Methot et al., 2016). Survei menunjukkan bahwa 70% karyawan merasa pertemanan di kantor penting untuk kehidupan kerja yang bahagia dan dapat meningkatkan mood serta mengurangi rasa cemas (VICE, 2021).

Studi ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara workplace friendship dan workplace well-being pada karyawan Generasi Milenial, dengan harapan dapat memberikan wawasan tentang bagaimana perusahaan dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dan mengurangi turnover intention.

METODE

Desain Penelitian

Tipe penelitian yang akan digunakan oleh peneliti yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan ini merupakan suatu teknik pengukuran yang memiliki terminologi dan seperangkat teknik khusus, karena tujuannya adalah untuk secara tepat menangkap detail dari dunia sosial empiris dan mengekspresikan apa yang kita temukan dalam bentuk angka (Neuman, L., 2014). Tipe penelitian kuantitatif juga dibagi menjadi tiga yakni penelitian eksperimen, survei, dan content analysis. Pada penelitian ini tipe yang digunakan adalah tipe penelitian survei, penelitian survei umumnya dilakukan untuk mengambil sesuatu dan menggeneralisasikannya dari pengamatan yang tidak mendalam. Neuman (2006) mengemukakan penelitian survei adalah teknik pengumpulan informasi yang dilakukan dengan cara menyusun daftar pertanyaan yang diajukan pada responden. Dalam penelitian survei, peneliti meneliti karakteristik atau hubungan sebab akibat antar variabel tanpa adanya intervensi peneliti. Selain itu survei merupakan instrumen yang digunakan untuk memperoleh data mengenai opini, beliefs, karakteristik, dan perilaku seseorang serta mengukur beberapa variabel dalam sekali tempo (Newman, 2014) Survei dapat dilakukan secara langsung maupun

online, penelitian survei dikatakan akurat apabila menggunakan sampel yang representatif.

Partisipan

Populasi adalah konsep dari kelompok besar yang didalamnya terdapat banyak kasus. Populasi yaitu sumber data penelitian yang terdiri dalam suatu kumpulan atau kelompok yang didalamnya terdapat objek yang akan diteliti oleh peneliti sesuai dengan kebutuhan peneliti (Newman, 2014). Populasi disebut sebagai sebuah konsep yang abstrak karena dalam suatu kelompok besar tertentu sewaktu-waktu akan ada yang bepergian ke luar kota, meninggal, atau pindah ke tempat lain, sehingga peneliti harus menentukan siapa yang dihitung ke dalam populasi penelitian (Newman, 2014). Lingkup populasinya sendiri peneliti telah memberikan batasan subjek yang dibutuhkan untuk melakukan penelitian. Dalam penelitian ini kriteria populasi yang diambil sampelnya adalah:

1. Karyawan generasi milenial (kelahiran tahun 1981-1996)
2. Bekerja dengan minimal masa kerja 1 tahun

Sampel adalah sebuah unit analisis yang dipilih untuk mewakili sebuah populasi (Newman, 2014). Sampel juga merupakan himpunan kecil dari kelompok yang mempresentasikan keseluruhan populasi penelitian (Newman, 2014). Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik non-probability sampling dengan metode accidental sampling. Teknik non-probability sampling adalah teknik yang memberikan peluang atau kesempatan yang tidak sama kepada seluruh populasi untuk dipilih sebagai sampel (Newman, 2014). Peneliti memilih non-probability sampling karena keterbatasan tenaga, waktu, dan uang. Metode accidental sampling adalah metode penentuan sampel yang artinya sampel ditentukan berdasarkan kebetulan, yaitu bagi siapa saja yang memenuhi kriteria dan kebetulan bertemu atau melihat kuesioner yang disebarkan oleh peneliti (Newman, 2014). Untuk memperoleh sampel peneliti akan menyebarkan kuisisioner secara daring dengan menyertakan kriteria yang sudah ditetapkan, dan bagi siapapun yang melihat kuisisioner yang sedang dibagikan dan memenuhi kriteria tersebut akan menjadi sampel.

Analisis Data

Pada penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat hubungan antara workplace friendship dan workplace well-being. Teknik statistik yang peneliti gunakan dalam analisis dan mengolah data penelitian ini menggunakan teknik korelasi. Proses analisis dan mengolah data tersebut peneliti menggunakan program Jamovi.

HASIL PENELITIAN

Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah teknik pengolahan data yang bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai subjek/responden penelitian. Analisis deskriptif ini dapat digunakan untuk melihat karakteristik skor dari data yang telah didapatkan. Analisis deskriptif berisi nilai mean, nilai minimal, nilai maksimal, standar deviasi, kurtosis, dan skewness pada penelitian.

Tabel 1. Analisis Deskriptif

	<i>Workplace Well-Being</i>	<i>Workplace Friendship</i>
Jumlah	67	67
Standar Devisiasi	14.4	1.52
<i>Missing</i>	0	0
<i>Mean</i>	212	16.8
Minimum	159	13
Maksimal	253	20
<i>Skewness</i>	-0.292	-0.170
Kurtosis	3.32	-0.234

Tabel analisis deskriptif di atas terdiri dari statistik nilai minimum, maksimum, mean, standar deviasi, range, skewness, dan kurtosis. Pada masing- masing variabel memiliki nilai yang berbeda-beda. Tabel 1 menunjukkan bahwa jumlah data untuk masing-masing variabel adalah 67. Artinya tidak ada data yang hilang atau missing dari masing-masing variabel. Selanjutnya mean untuk variabel workplace well-being adalah 212, sementara untuk variabel workplace friendship adalah 16.8, hal ini sesuai dengan jumlah seluruh data. Mean didapatkan dengan menjumlahkan nilai seluruh data dengan jumlah seluruh subjek. Selanjutnya untuk standar deviasi digunakan sebagai salah satu cara untuk melihat variabilitas data. Standar deviasi adalah rata-rata jarak seluruh skor dengan rata-rata (mean) (Newman, 2014). Standar deviasi memberikan informasi terkait seberapa bervariasi suatu data dari rata-ratanya. Artinya semakin tinggi nilai standar deviasi, semakin bervariasi data yang didapatkan (Newman, 2014). Standar deviasi untuk workplace well-being adalah 14.4 dan untuk workplace friendship adalah 1.52. Hal ini menunjukkan adanya standar deviasi yang tinggi berarti semakin besar standar deviasi maka semakin besar jarak setiap titik data dengan nilai rata-rata, atau bervariasi.

Selanjutnya terdapat skewness dan kurtosis. Skewness adalah suatu pengukuran yang menghasilkan informasi terkait seberapa simetris suatu data (Navarro Foxcroft, 2019). Skewness juga bisa digunakan untuk menguji normalitas data (Pallant J., 2010). Skewness dipengaruhi oleh seberapa banyak nilai ekstrim yang terdapat dalam suatu data (Navarro Foxcroft, 2019). Selanjutnya semakin dekat skewness suatu data dengan angka 0 semakin normal pula data tersebut, artinya data simetris, (skewness 0 artinya data simetris) (Navarro Foxcroft, 2019). Sementara kurtosis memberikan informasi terkait puncak distribusi suatu data (Pallant J., 2010). Seperti skewness, kurtosis bisa digunakan untuk menguji normalitas suatu data (Pallant J., 2010) Seperti skewness pula, semakin dekat kurtosis suatu data dengan angka 0, maka semakin normal pula data tersebut. Jika kurtosis positif, puncak data cenderung berkerumun di tengah atas, sementara jika negatif, puncak data akan cenderung rata. Skewness dan kurtosis pada variabel workplace well-being -0.292 dan 3.32, sedangkan pada variabel workplace friendship adalah -0.170 dan -0.234.

Pengkategorian Subjek

Kategorisasi subjek dilakukan untuk mengelompokkan hasil jawaban subjek ke dalam tiga kategori, yaitu, tinggi, sedang, rendah. Untuk melakukan kategorisasi, penulis menggunakan rumus penormaan sebagai berikut:

Tabel 2. Pengkategorian Subjek

Rumus	Kategori
$\text{Rata-rata (mean) + (SD) < X}$	Tinggi
$\text{Mean-SD} \leq X \leq \text{Mean+SD}$	Sedang
$X < \text{Mean-SD}$	Rendah

Sumber: Azwar (2011)

Dengan menggunakan penormaan tersebut, berikut pengkategorian nilai hasil jawaban subjek untuk masing-masing variabel:

Tabel 3. Pengkategorian *Workplace Well-Being*

Rumus	Kategori	Frekuensi	Presentase
$226 < X$	Tinggi	0	0%
$198 \leq X \leq 226$	Sedang	62	92%
$X < 198$	Rendah	5	8%

Terdapat 62 subjek atau 92% memiliki kategori sedang pada variabel workplace well-being. Sementara 8% atau 5 subjek lainnya memiliki nilai rendah untuk variabel workplace well-being.

Tabel 4. Pengkategorian *Workplace Friendship*

Rumus	Kategori	Frekuensi	Presentase
$18 < X$	Tinggi	7	11%
$15 \leq X \leq 18$	Sedang	53	78%
$X < 15$	Rendah	7	11%

Terdapat 7 subjek atau 11% dari keseluruhan subjek yang memiliki kategori tinggi pada workplace friendship. Selanjutnya, 53 subjek atau 78% dari keseluruhan berada pada kategori sedang dalam workplace friendship. 7 subjek lainnya atau 11% berada pada kategori rendah pada workplace friendship.

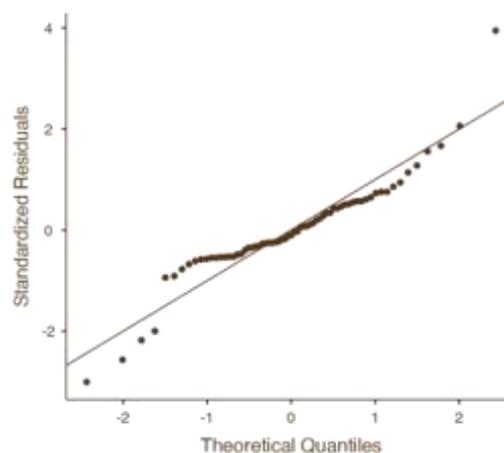
Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan salah satu uji asumsi yang harus dipenuhi, sebelum melakukan uji asumsi berikutnya. Uji normalitas dilakukan dengan tujuan melihat persebaran data yang bersifat normal atau tidak. Persebaran data pada penelitian dapat dikatakan normal apabila nilai Sig. > 0,05. Atau juga dipengaruhi oleh skewness atau kecondongan data dan kurtosis atau informasi puncak persebaran data. Agar data bisa dianggap normal, angka skewness dan kurtosis harus mendekati angka 0, dengan angka -2 hingga 2 merupakan batas maksimum agar tetap dianggap normal (Navarro Foxcroft, 2019). Seperti yang dijelaskan sebelumnya, untuk masing-masing variabel memiliki skewness dan kurtosis yang mendekati 0 sehingga data bisa dikatakan normal.

Tabel 5. Uji Normalitas *Workplace Friendship* (Dimensi *Friendship Prevalence* dan *Friendship Opportunity*) dengan *Workplace Well-being*

Uji Normalitas

	Statistic	<i>p</i>
Shapiro-Wilk	0.907	< .001
Kolmogorov-Smirnov	0.151	0.093
Anderson-Darling	1.81	< .001

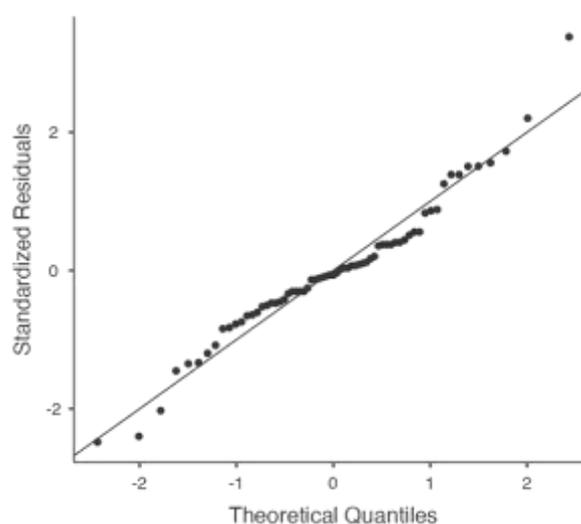


Gambar 1. Q-Q Plot *Workplace Friendship* (Dimensi *Friendship Prevalence* dan *Friendship Opportunity*) dengan *Workplace Well-being*

Berdasarkan hasil uji normalitas beserta Q-Q plot, data dapat dikatakan terdistribusi normal. Namun, hanya uji Kolmogorov-Smirnov yang memiliki p-value > 0.05. dibandingkan dua uji yang lainnya. Jika dilihat dari Q-Q plot, secara umum dapat diinterpretasikan bahwa data terdistribusi secara normal.

Tabel 6. Uji Normalitas *Workplace Friendship* (Dimensi *Friendship Prevalence* dan *Friendship Opportunity*) dengan dimensi *Work Value Intrinsic*

Uji Normalitas		
	Statistic	p
Shapiro-Wilk	0.962	0.039
Kolmogorov-Smirnov	0.109	0.403
Anderson-Darling	0.930	0.017

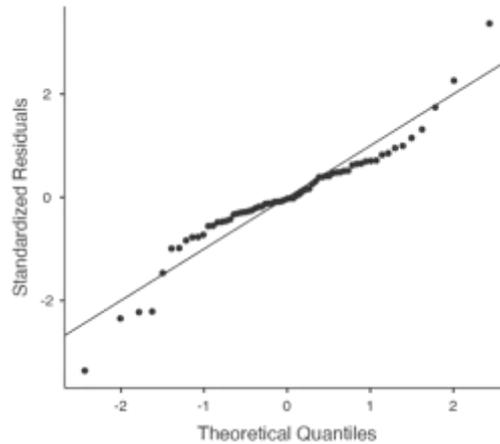


Gambar 2. Q-Q Plot *Workplace Friendship* (Dimensi *Friendship Prevalence* dan *Friendship Opportunity*) dengan dimensi *Work Value Intrinsic*

Meskipun hanya uji Kolmogorov-Smirnov yang memiliki p-value > 0.05, jika dilihat dari visualisasi Q-Q plot, data dapat diinterpretasikan bahwa terdistribusi secara normal karena tidak ada deviasi yang signifikan dari garis diagonal.

Tabel 7. Uji Normalitas *Workplace Friendship* (Dimensi *Friendship Prevalence* dan *Friendship Opportunity*) dengan Dimensi *Work Value Extrinsic*

Uji Normalitas		
	Statistic	p
Shapiro-Wilk	0.926	<.001
Kolmogorov-Smirnov	0.125	0.249
Anderson-Darling	1.62	<.001



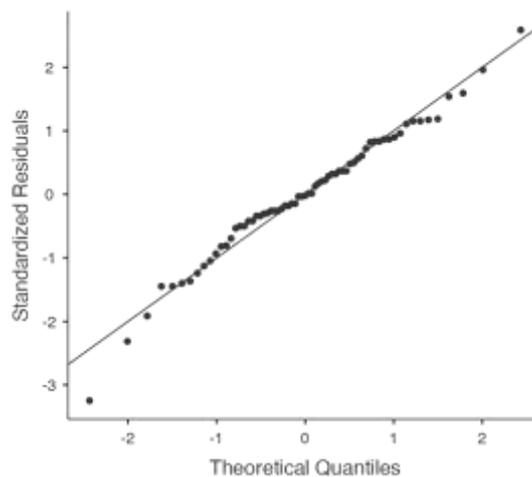
Gambar 3. Q-Q Plot *Workplace Friendship* (Dimensi *Friendship Prevalence* dan *Friendship Opportunity*) dengan Dimensi *Work Value Extrinsic*

Sama halnya dengan tabel 4.4 dan gambar 4.3, hanya uji Kolmogorov-Smirnov yang memiliki p-value > 0.05. Namun jika diinterpretasikan dari visualisasi Q-Q plot, data dapat diartikan terdistribusi secara normal.

Tabel 8. Uji Normalitas *Workplace Friendship* (Dimensi *Friendship Prevalence* dan *Friendship Opportunity* dengan Dimensi *Core Affect*)

Uji Normalitas

	Statistic	p
Shapiro-Wilk	0.981	0.393
Kolmogorov-Smirnov	0.0881	0.676
Anderson-Darling	0.399	0.356



Gambar 4. Q-Q Plot *Workplace Friendship* (Dimensi *Friendship Prevalence* dan *Friendship Opportunity*) dengan Dimensi *Core Affect*)

Berdasarkan hasil uji normalitas beserta Q-Q plot, data dapat dikatakan terdistribusi normal. Hal ini didasarkan karena p-value yang diperoleh dari ketiga uji, yaitu Shapiro-Wilk, Kolmogorov-Smirnov, dan Anderson-Darling, yang semuanya lebih besar dari 0.05. Artinya tidak ada bukti yang cukup kuat untuk menolak hipotesis nol (data berdistribusi normal).

Begitupun dengan distribusi Q-Q plot yang menggambarkan data tersebar pada garis diagonal, mengindikasikan data terdistribusi normal. Oleh karena itu, seluruh hasil uji normalitas baik melalui p-value dan visualisasi Q-Q plot mengindikasikan data memenuhi asumsi normalitas.

Uji Korelasi

Tahap uji korelasi ini memiliki tujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan pada variabel bebas (*workplace well-being*) dan variabel terikat (*workplace friendship*) pada karyawan generasi milenial. Penelitian ini menggunakan pedoman didasarkan pada dua probabilitas (Cohen, 1998) yaitu apabila $p > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa antar kedua variabel dan apabila $p < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antar kedua variabel.

Tabel 9. Hasil Uji Korelasi *Workplace Friendship* dengan *Workplace Well-Being*

		<i>Workplace Friendship</i>	<i>Workpace Well-Being</i>
Workplace Friendship	Pearson's r	—	—
	Df	—	—
	p-value	—	—
Workplace Well-Being	Pearson's r	0.394***	—
	Df	65	—
	p-value	< .001	—

Note. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Dari hasil uji korelasi Pearson di Tabel 9, antara variabel *workplace well-being* dan *workplace friendship* terdapat hubungan yang signifikan positif. Skor koefisiensi korelasi pearson untuk *workplace well-being* dan *workplace friendship* adalah 0,394, dengan nilai $p < 0,001$. Skor signifikan ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang lemah dan positif antara kedua variabel. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat persahabatan di dunia kerja maka akan semakin tinggi pula skor *workplace well-being* karyawan.

Tabel 10. Hasil Uji Korelasi *Workplace Friendship* (Dimensi *Opportunity of Friendship, Friendship Prevalence*) dengan *Workplace Well-Being*

		<i>Workplace Well-Being</i>	<i>Friendship Prevalence</i>	<i>Opportunity of Friendship</i>
Workplace Well-Being	Pearson's r	—	0.345**	0.254
	df	—	65	65
	p-value	—	0.004	0.038
Friendship Prevalence	Pearson's r	0.345 **	—	0.191
	df	65	—	65
	p-value	0.004	—	0.122
Opportunity of Friendship	Pearson's r	0.254 *	0.191	—
	df	65	65	—
	p-value	0.038	0.122	—

	<i>Workplace Well-Being</i>	<i>Friendship Prevalence</i>	<i>Opportunity of Friendship</i>
--	-----------------------------	------------------------------	----------------------------------

Note. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Dari hasil uji korelasi Pearson pada Tabel 10, antara masing-masing dimensi dari workplace friendship yaitu opportunity of friendship dan friendship prevalence dengan workplace well-being terdapat hubungan yang signifikan positif. Skor koefisiensi korelasi Pearson untuk workplace well-being dengan opportunity of friendship adalah 0,254, dengan nilai $p = 0,038$. Sedangkan untuk friendship prevalence dengan workplace well-being, skor koefisiensi korelasi Pearson adalah 0,345, dengan nilai $p = 0.004$. Meskipun lebih rendah dari korelasi sebelumnya, hubungan ini masih signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa kedua dimensi dari workplace friendship berhubungan positif dengan workplace well-being karyawan.

Tabel 11. Uji Korelasi *Workplace Friendship* dengan *Workplace Well-Being* (Dimensi *Core Affect*, *Work Value Intrinsic*, *Work Value Extrinsic*)

		<i>Workplace Friendship</i>	<i>Core Affect</i>	<i>Work Value Intrinsic</i>	<i>Work Value Extrinsic</i>
<i>Workplace Friendship</i>	Pearson's r	—			
	df	—			
	p-value	—			
<i>Core Affect</i>	Pearson's r	0.556***	—		
	df	65	—		
	p-value	<.001	—		
<i>Work Value Intrinsic</i>	Pearson's r	0.173	0.194	—	
	df	65	65	—	
	p-value	0.163	0.115	—	
<i>Work Value Extrinsic</i>	Pearson's r	0.369**	0.488***	0.521***	—
	df	65	65	65	—
	p-value	0.002	<.001	<.001	—

Note. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Dari hasil uji korelasi Pearson pada Tabel 11, dapat dilihat hubungan antara workplace friendship dengan masing-masing dimensi dari workplace well-being yaitu core affect, work value intrinsic, dan work value extrinsic. Skor koefisiensi korelasi Pearson untuk workplace friendship dengan core affect adalah 0,556, dengan nilai $p < 0.001$. Skor koefisien korelasi Pearson untuk workplace friendship dengan work value extrinsic adalah 0.369, dengan nilai $p = 0.002$. Sedangkan untuk workplace friendship dengan work value intrinsic, skor koefisiensi korelasi Pearson adalah 0,173, dengan nilai $p = 0.163$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan positif antara workplace friendship dengan dua dimensi dari workplace well-being yaitu core affect dan work value extrinsic. Sedangkan untuk dimensi work value intrinsic tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan workplace friendship.

Tabel 12. Uji Korelasi *Workplace Well-Being* (Dimensi *Core Affect*, *Work Value Intrinsic*, *Work Value Extrinsic*) dengan *Workplace Friendship* (Dimensi *Opportunity of Friendship*, *Friendship Prevalence*)

		<i>Core Affect</i>	<i>Work Value Intrinsic</i>	<i>Work Value Extrinsic</i>	<i>Opportunity of Friendship</i>	<i>Friendship Prevalence</i>
<i>Core Affect</i>	Pearson's r	—				
	df	—				
	p-value	—				
<i>Work Value Intrinsic</i>	Pearson's r	0.194	—			
	df	65	—			
	p-value	0.115	—			
<i>Work Value Extrinsic</i>	Pearson's r	0.488***	0.521***	—		
	df	65	65	—		
	p-value	<.001	<.001	—		
<i>Opportunity of Friendship</i>	Pearson's r	0.222	0.138	0.250*	—	
	df	65	65	65	—	
	p-value	0.071	0.265	0.041	—	
<i>Friendship Prevalence</i>	Pearson's r	0.564***	0.136	0.316**	0.191	—
	df	65	65	65	65	—
	p-value	<.001	0.273	0.009	0.122	—

Note. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Dari hasil uji korelasi Pearson pada Tabel 12, dapat dilihat hubungan antar dimensi dari kedua variabel (*workplace friendship* dan *workplace well-being*). Pertama, hubungan signifikan antara *opportunity of friendship* (dimensi *workplace friendship*) dengan *core affect* dan *work value intrinsic* (dimensi *workplace well-being*) dengan skor koefisiensi korelasi pearson adalah 0.222 dan 0.138, nilai $p = 0.071$ dan juga $p = 0.265$. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara *opportunity of friendship* dengan dua dimensi dari *workplace well-being* (*core affect* dan *work value intrinsic*). Sedangkan terdapat hubungan antara *opportunity of friendship* dengan *work value extrinsic* dengan skor koefisiensi korelasi pearson adalah 0.250, nilai $p = 0.041$.

Kedua, hubungan signifikan antara *friendship prevalence* (dimensi *workplace friendship*) dengan *core affect* dan *work value intrinsic* (dimensi *workplace well-being*) dengan skor koefisiensi korelasi pearson adalah 0.564 dan 0.316, nilai $p < 0.001$ dan juga $p = 0.009$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan positif antara *friendship prevalence* dengan dua dimensi dari *workplace well-being* (*core affect* dan *work value intrinsic*). Sedangkan untuk hubungan antara *workplace friendship* dengan dimensi dari *workplace well-being* lainnya (*work value intrinsic*) tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan skor koefisiensi korelasi pearson adalah 0.136, nilai $p = 0.273$.

Secara keseluruhan, analisis korelasi menunjukkan hubungan signifikan antara beberapa aspek dari *workplace friendship*, terutama dalam kaitannya dengan dimensi *friendship prevalence* dan *core affect*. Hasil ini dikonfirmasi melalui uji korelasi menunjukkan hasil signifikansi yang paling kuat hubungannya.

DISKUSI

Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara *Workplace friendship* (Dimensi *Friendship Prevalence* & *Friendship Opportunity*) dengan *Workplace Well-*

Being (Aspek Core Values, Work Value Intrinsic, dan Work Value Extrinsic) pada karyawan generasi milenial. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa H_a diterima. Workplace friendship memiliki hubungan yang signifikan positif dengan workplace well-being dengan nilai korelasi yang lemah. Penelitian ini sejalan dengan penelitian lainnya oleh He (2022) yang menjelaskan bahwa persahabatan di tempat kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kesejahteraan karyawan ($\beta = 0.487$, $p < 0.001$). Pada penelitian oleh He (2022) menggunakan 9 aitem dari skala (Nielsen, 2000) dan melihat keseluruhan dimensi sebagai satu skala unidimensional. Selain itu juga berdasarkan survey dari Gallup, menyatakan bahwa sebanyak 30% pekerja di US memiliki teman dekat di lingkungan pekerjaan (workplace friendship). Setidaknya lebih dari 51% dari responden yang memiliki teman dekat merasa lebih terkoneksi dan menonjol dengan perusahaan, dibandingkan dengan 10% responden yang tidak memiliki teman dekat. Sebanyak 75% responden yang memiliki teman dekat akan cenderung memperpanjang kontrak kerja setidaknya setahun ke depan, dibandingkan dengan 51% responden yang tidak memiliki teman. Penelitian milik (Hamilton et al., 2023) juga menegaskan bahwa, kehadiran teman dekat di lingkungan pekerjaan dapat berkorelasi positif dalam membentuk value yang sama dan menunjang kinerja karyawan. Dengan kehadiran teman dekat juga membantu pekerja lebih mudah memperoleh bantuan, menyelesaikan tugas, dan penyelesaian masalah. Sejalan dengan penelitian milik (Dotan, 2007), yang menyatakan bahwa ketika pekerja memiliki teman dekat yang dapat dipercaya, hal ini akan menimbulkan perasaan nyaman dan puas dengan lingkungan kerja tersebut. Hasil dari pra penelitian yang dilakukan oleh Nindita (2021) menunjukkan bahwa terdapat beberapa alasan yang menjadi sebab pegawai tetap tinggal (stay) dan menunjukkan kinerja baik terhadap Unsoed, antara lain karena adanya faktor persahabatan di tempat kerja (workplace friendship). Menurut Fehr (1996) dalam Lee dan Ok (2011), persahabatan adalah hubungan personal antar individu yang sukarela dan biasanya memberikan keintiman serta pertolongan. Namun, definisi workplace friendship berbeda dari jenis persahabatan yang umum karena workplace friendship difokuskan pada persahabatan yang terjadi di tempat kerja. (Berman, 2002) mendefinisikan workplace friendship sebagai “hubungan kerja sukarela di tempat kerja non-eksklusif yang melibatkan rasa saling percaya, komitmen, saling timbal balik, serta minat dan nilai bersama”.

Konteks budaya kerja di tempat kerja juga dapat menjadi faktor penting, jika budaya tempat kerja memang sudah mendukung persahabatan dan koneksi maka variabel workplace friendship tidak memiliki dampak yang signifikan. Mengingat penelitian ini dilaksanakan di Indonesia dengan budaya negara yang kolektifis (Hofstede, 1980) yang sudah menekankan kohesivitas kelompok, koneksi yang lebih dalam dengan kolega menjadi prioritas yang lebih penting. Sejalan dengan penelitian sebelumnya yang mencoba menguji Workplace Friendship dengan psychological safety dengan partisipan penelitian asal Oman, hanya prevalensi persahabatan yang memiliki keterkaitan dengan keamanan psikologis dan opportunity of friendship tidak memiliki keterkaitan (Durah, 2023). Oleh karena itu, perlu dilakukan kajian hubungan lebih lanjut terkait Opportunity of Friendship tergantung konteksnya. Sementara Zhang, dkk. (2022) menekankan bahwa hubungan interpersonal yang informal, dalam hal persahabatan di tempat kerja memberikan berbagai keuntungan bagi karyawan. Tidak hanya dalam bentuk dukungan instrumental dan afektif bagi perkembangan mereka, namun juga menguntungkan tim dan organisasi dengan mempromosikan kerjasama dan persatuan antar kolega (Xiao, dkk., 2020), menunjang kinerja karyawan (Hamilton et al., 2023), perasaan nyaman dan puas dengan lingkungan kerja (Dotan, 2007), hingga menjadi alasan pegawai tetap tinggal dan menunjukkan kinerja yang baik di tempat kerja (Nindita, 2021).

SIMPULAN

Berdasarkan analisis yang sudah dilakukan, penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat hubungan antara workplace friendship dengan workplace well-being pada karyawan Generasi Milenial.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penulisan artikel ini. Tentu penulisan artikel ini masih jauh dari kata sempurna sehingga penulis menerima segala kritik, saran dan masukan dari pihak mana pun. Semoga karya yang penulis hasilkan ini dapat bermanfaat.

DEKLARASI POTENSI TERJADINYA KONFLIK KEPENTINGAN

Nisrina Dwi Nur Raniah, tidak bekerja, menjadi konsultan, memiliki saham, atau menerima dana dari perusahaan atau organisasi manapun yang mungkin akan mengambil untung dari diterbitkannya naskah ini.

PUSTAKA ACUAN

- Alkhatiri, F. (2017). Intervensi komitmen organisasi terhadap keputusan keluarnya pegawai dari organisasi non-profit. *Journal of Business Studies*.
- Aryanti, R. D. (2020). A Literature Review of Workplace Well-Being. *Advances in Social Science, Education, and Humanities Research*.
- Berman. (2002). Workplace Relations: Friendship Patterns and Consequences (According to Managers). *Public Administration Review*.
- Craig, L., & Kuykendall, L. (2019). Examining the role of friendship for employee well-being. *Journal of Vocational Behavior*.
- Danna, K. (1999). Health and Well-Being in The Workplace: A Review and Synthesis of the Literature. *Journal of Management*.
- Dotan, H. (2007). *Friendship Ties at Work: Origins, Evolution, and Consequences for Managerial Effectiveness (Unpublished Doctoral Dissertation)*.
- Faiza, A. (2018). *Arus Metamorfosa Milenial*. Ernest.
- Global, P. (2023). *PurdueGlobal.com*. Retrieved from Generation Differences in the Workplace.
- Hamilton, O. S., Virhia, J., & Almeida, T. (2023). Workplace Friendships: The Double-Edged Sword. *The London School of Economics and Political Science*. <https://blogs.lse.ac.uk/businessreview/2023/02/13/workplace-friendships-the-double-edged-sword/>
- He, P. (2022). *Workplace Friendship, Employee Well-Being, and Knowledge Hiding: The Moderating Role of The Perception of Chaxu Climate*.
- Herrity, J. (2024). *8 Characteristics of Generation Y in the Workplace*. <https://indeed.com/career-advice/finding-a-job/generation-y>
- Indonesia, C. (2020). *Studi: Milenial Lebih Stres di Kantor Dibanding Usia Lain*. <https://www.cnnindonesia.com/gaya-hidup/20180604114519-282-303202/studi-milenial-lebih-stres-di-kantor-dibanding-usia-lain>
- Methot, J. R., Lepine, J. A., Posakoff, N. P., & Christian, J. S. (2016). Are Workplace Friendships a Mixed Blessing? Exploring Tradeoffs of Multiplex Relationships and their Associations with Job Performance. *Personnel Psychology*.
- Nielsen, I. K. (2000). Development and Validation of Scores on a Two Dimensional Workplace Friendship Scale. *Educational and Psychological Measurement*.
- Nurramadhania, K. P. (2023). Gambaran Workplace Well-Being pada Karyawan Generasi Milenial di Jakarta. *Jurnal Psikologi Konseling*.
- Page. (2005). *Subjective Wellbeing in the Workplace*.
- Twenge, J. M., Freeman, E. C., Campbell, S. M., & Lance, C. E. (2010). Generational Differences in Work Values: Leisure and Extrinsic Values Increasing, Social and Intrinsic Values Decreasing. *Journal of Management*.
- VICE. (2021). *Benarkah Pekerja Milenial Sulit Berteman di Kantor?* <https://www.vice.com/id/article/neckzb/benarkah-pekerja-milenial-sulit-berteman-di-kantor>

