

ANALISIS DAMPAK KUALITAS PERSAHABATAN PADA PENINGKATAN KINERJA DAN KEBAHAGIAN DI TEMPAT KERJA GENERASI MILENIAL

Herlina¹⁾ dan Riris Loisa²⁾

¹⁾Program /Departemen Teknik Informatika, Universitas Bunda Mulia

²⁾Program Studi/Departemen Ilmu Komunikasi, Universitas Tarumanegara
Alamat Email : herlina@bundamulia.ac.id

ABSTRACT

Humans need social relationships with others. Social relationships can make human life more colorful. Close social relationships are often called friends. Friendship can make life happier. A quality friendship relationship in the workplace can improve performance but less quality friendships will hinder employee performance. The happiness of the workplace is derived from the conditions of the working environment, the communication climate in the workplace and the fulfillment of the appropriate rights of the rich. Climate of communication gained from friendship among colleagues. Having a workplace friend can reduce work pressure. Friendship is a motivational drug and a place to share information. This research is a descriptive quantitative research and association by using regression analysis sederhana. The sample of this study is 60 millennial generations that have been employed being taken identical. The results showed that Friendship Quality and Improving Performance have a positive relationship, Friendship Quality and Happiness have positive relationship, Improving Performance and Happiness have positive relationship, Friendship Quality has an effect on Improving Performance, Friendship Quality has an effect on Happiness. Millennial generation's picture is the average Friendship Quality in the workplace of 58.72%, the average contribution of the Improving Performance of 66.25%, the average of friendship contribution in forming a happy Happiness feeling of 63.5%.

Keywords: Friendship Quality, Improving Performance, Happiness.

ABSTRAK

Manusia membutuhkan hubungan sosial dengan orang lain. Hubungan sosial mampu membuat kehidupan manusia menjadi lebih berwarna. Hubungan sosial yang dekat sering disebut dengan kata sahabat. Persahabatan dapat membuat kehidupan menjadi lebih bahagia. Hubungan persahabatan yang berkualitas ditempat kerja dapat meningkatkan kinerja namun persahabatan kurang yang berkualitas akan menghambat kinerja karyawan. Kebahagiaan ditempat kerja didapatkan dari kondisi lingkungan kerja, iklim komunikasi di tempat kerja serta pemenuhan hak karyawan yang sesuai. Iklim komunikasi didapatkan dari persahabatan antar rekan kerja. Memiliki sahabat ditempat kerja dapat mengurangi tekanan kerja. Persahabatan merupakan obat motivasi dan tempat berbagi informasi. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif dan asosiasi dengan menggunakan analisis regresi sederhana. Sampel penelitian ini sebesar 60 generasi milenial yang telah bekerja yang diambileksidental. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Friendship Quality* dan *Improving Performance* memiliki hubungan yang positif, *Friendship Quality* dan *Happiness* memiliki hubungan yang positif, *Improving Performance* dan *Happiness* memiliki hubungan yang positif, *Friendship Quality* berpengaruh terhadap *Improving Performance*, *Friendship Quality* berpengaruh terhadap *Happiness*. Gambaran generasi milenial adalah rata-rata *Friendship Quality* di tempat kerja sebesar 58,72%, rata-rata kontribusi *Improving Performance* sebesar 66,25%, rata-rata kontribusi persahabatan dalam dalam membentuk perasaan *Happiness* bahagia sebesar 63,5%.

Kata Kunci: Kualitas Pertemanan, Peningkatan Performa, Kebahagiaan.

PENDAHULUAN

Persahabatan merupakan tempat dimana seseorang dapat berbagi rasa dalam suka dan duka. Rachel Morrison (2007), mengungkapkan bahwa teman diharapkan sepenuhnya terbuka dan jujur satu sama lain, percaya dan menampilkan kepercayaan. Menurut Dariyo (2004:127-128), persahabatan merupakan hubungan emosional antara dua individu atau lebih, baik antara sejenis maupun berbeda jenis kelamin, yang didasari saling pengertian, menghargai, mempercayai antara satu dan yang lainnya.

Menurut Berndt (2002:7), seorang sahabat juga akan memberikan pujian dan penghargaan atas keberhasilan sahabatnya dan saling menguatkan serta saling menyemangati disetiap kegagalan yang dihadapi sahabatnya. Seorang sahabat senantiasa mencurahkan isi hati, pemikirannya, dan menjadi mitra untuk mengerjakan sesuatu serta menghabiskan waktu bersama-sama. Persahabatan merupakan jalinan sosial diantara dua manusia atau lebih yang menjalin hubungan disertai dengan sikap saling mendukung dan percaya satu sama lainnya.

Menurut Rachel Morrison (2007), memiliki teman hampir secara universal dianggap sebagai hal baik, baik di luar maupun di dalam konteks kerja teman dapat memperkaya lingkungan, memberikan dukungan dan hubungan sosial. Persahabatan yang kuat mampu mempengaruhi seseorang dalam melakukan segala tindakan.

Persahabatan yang positif akan membawa seseorang menjadi pribadi yang lebih baik dalam kehidupannya. Namun persahabatan yang negatif mampu membawa seseorang menjadi terpuruk. Menurut Rachel Morrison (2007), teman-teman di tempat kerja dapat memberikan dukungan dan sosialisasi dan ramah umumnya memiliki hasil organisasi yang positif, namun pertemanan juga dapat menjadi gangguan dan kecemasan yang dapat menghasilkan kinerja yang kurang. Dengan kata lain, pergaulan yang buruk dapat merusak kebiasaan yang baik.

Menurut Rachel Morrison (2007), persahabatan di tempat kerja dianggap memiliki konsekuensi didominasi positif, kemungkinan bahwa persahabatan di tempat kerja akan menghasilkan stres dan konflik juga hadir. Kualitas hubungan persahabatan dapat dilihat sejauh mana sahabat memberikan bantuan, rekreasi, pertukaran informasi, serta banyaknya konflik yang terjadi.

Peningkatan kinerja merupakan salah satu bentuk dari hasil kerja masa lampau yang telah dievaluasi atau diberikan sebagai sarana motivasi. Persahabatan merupakan sumber motivasi yang dapat meningkatkan kinerja lebih baik. Persahabatan yang baik dapat memberikan stimulus dan pengetahuan untuk seseorang belajar menjadi lebih baik. Sahabat merupakan salah satu pendorong seseorang untuk tetap bertahan dan mendukung seseorang menjadi lebih baik lagi.

Sahabat di tempat kerja membuat hidup di tempat kerja menjadi lebih mudah. Sahabat yang ramah mampu membuat energi positif

dan dapat meminimalkan tekanan kerja, dimana sahabat adalah tempat untuk melapaskan beban dan tempat mendiskusikan banyak hal. Dalam penelitian Rachel Morrison (2007), kasus performa kerja terpengaruh oleh persahabatan, sejumlah besar responden melaporkan efek tidak langsung pada kinerja yang timbul dari perilaku ramah. Dalam Rachel Morrison (2007), menyebutkan bahwa persahabatan membuat orang termotivasi baik dalam menjalin hubungan sosial dan dalam lingkungan kerja serta dapat meningkatkan kinerja.

Menurut Seligman (2005), kebahagiaan umumnya mengacu pada emosi positif yang dirasakan individu serta aktivitas positif yang disukai oleh individu. Menurut Biswar, Diener dan Dean (2007) kebahagiaan berupa kualitas dari keseluruhan hidup manusia yang membuat kehidupan menjadi baik secara keseluruhan seperti kesehatan yang lebih baik, kreativitas yang tinggi, pendapatan yang lebih tinggi dan tempat kerja yang baik.

Pryce & Jones (2010), individu yang bekerja dengan rasa bahagia adalah individu yang memiliki perasaan positif disetiap waktu, karena individu tersebut yang paling tahu bagaimana mengelola dan mempengaruhi dunia kerjanya sehingga memaksimalkan kinerja dan memberikan kepuasan dalam bekerja. Diener menggunakan istilah kesejahteraan subjektif (*subjective wellbeing*) untuk menggambarkan kebahagiaan.

Hasil penelitian Ariati (2010), menemukan ada hubungan positif antara *subjective wellbeing* dengan kepuasan kerja.

Hasil penelitian Siska Wulandari (2014), individu yang bahagia di tempat kerja akan berdampak positif dan negatif bagi instansi. Menurut Pryce dan Jones (2010), kebahagiaan di tempat kerja merupakan perasaan positif yang dimiliki individu disetiap waktu kerja, karena individu tersebut mengetahui, mengelola dan mempengaruhi dunia kerjanya sehingga mampu memaksimalkan kinerja dan memberikan kepuasan bagi dirinya dalam bekerja.

Pada penelitian ini kebahagiaan di tempat kerja didefinisikan sebagai kondisi emosi positif dan aktivitas positif yang dirasakan oleh individu secara subyektif dalam menilai diri sebagai individu yang bahagia atau tidak dalam melakukan aktivitas pekerjaan di tempat kerja. Sahabat ditempat kerja merupakan salah satu hal yang mendukung kita menjadi bahagia. Dalam laman comopolitan (2017), menyebutkan bahwa 70% karyawan merasa kalau pertemanan di kantor jadi elemen penting untuk kehidupan kerja yang bahagia. Memiliki teman kerja dapat meningkatkan mood dan mengurangi rasa cemas.

Berdasarkan hasil penelitian yang dirangkum cosmopolitan (2017), 74% dari karyawan wanita akan menolak tawaran kerja ketika hal tersebut bisa "mengancam" hubungan dengan teman kantor. Bekerja dengan teman pasti kan terasa lebih menyenangkan. Sebuah artikel dalam Besthealthmag (2008), menyebutkan teman dekat di kantor bisa meningkatkan produktivitas. Sebaliknya, jika di kantor Anda

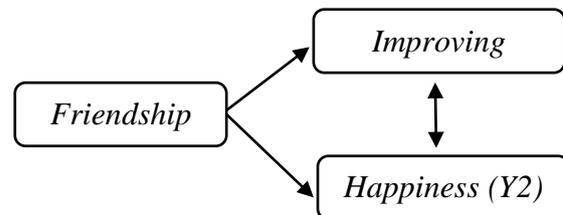
Desain penelitian ini digambarkan
sebagai berikut:

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan penyajian data kualitatif. Adapun penelitian deskriptif dilakukan untuk berbagai macam tujuan, diantaranya (Rakhmat, 2007: 26): (1) Mengumpulkan informasi actual secara rinci yang melukiskan gejala-gejala yang ada. (2) Mengidentifikasi masalah atau memeriksa kondisi dan praktek-praktek yang berlaku. (3) Membuat perbandingan atau evaluasi terhadap suatu program atau fenomena tertentu. (4) Menentukan apa yang dilakukan orang lain dalam menghadapi masalah yang sama dan belajar dari pengalaman mereka untuk menetapkan rencana dan keputusan pada waktu yang akan datang.

Jenis penelitan ini adalah deskriptif dan asosiatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang menggambarkan gejala sosial yang sedang berlangsung. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiono, 2008).

Dalam penelitian ini mengkaji tentang pengaruh dan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Variabel bebas yaitu Persahabatan (X) dan variabel terikat yaitu Peningkatan Kinerja (Y1) dan Kebahagiaan (Y2). Sumber data penelitian merupakan data sekunder.



Gambar 1. Desain Penelitian

Berdasarkan gambar 1, penelitian ini ingin mengetahui bagaimana pengaruh dan hubungan antara *Friendship Quality* terhadap *Improving Performance* dan *Friendship Quality* terhadap *Happiness*. Maka tujuan dari penelitian ini meliputi:

- Mengetahui hubungan antara *Friendship Quality* dan *Improving Performance*
- Mengetahui hubungan antara *Friendship Quality* dan *Happiness*
- Mengetahui hubungan antara *Improving Performance* dan *Happiness*
- Mengetahui bagaimana pengaruh *Friendship Quality* terhadap *Improving Performance*
- Mengetahui bagaimana pengaruh *Friendship Quality* terhadap *Happiness*
- Mengetahui bagaimana gambaran *Friendship Quality*, *Improving Performance* dan *Happiness* pada kalangan generasi millennial

Sugiono (2012), menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi

dalam penelitian ini adalah generasi milenial yang sudah bekerja di Jakarta dengan jumlah populasi tidak diketahui.

Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 responden generasi milenial yang telah bekerja di Jakarta dengan teknik pengambilan sampel secara teknik aksidental sampling. Menurut Margono (2004), teknik sampel aksidental adalah metode pengambilan sampel secara kebetulan. Teknik ini digunakan karena mencari responden yang mudah dijangkau. Namun tetap memperhatikan batas-batas ketentuan yang telah ditetapkan yaitu pada generasi milenial yang sudah bekerja.

Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara membagikan kuesioner kepada generasi milenial yang telah bekerja dan tinggal di Jakarta. Pengembangan instrumen penelitian mengacu pada grand teori.

Rachel Morrison & Terry Nolan (2007), teman-teman di tempat kerja dapat memberikan dukungan dan sosialisasi dan ramah umumnya memiliki hasil organisasi yang positif, namun pertemanan juga dapat menjadi gangguan dan kecemasan yang dapat menghasilkan kinerja yang kurang. Dimensi dari *Friendship Quality* memiliki unsur keakraban (intimacy), rasa percaya (mutual trust) dan rasa simpati (sympathy). Berikut adalah Indikator dari *Friendship Quality*.

Tabel 1. Indikator *Friendship Quality* dan Pengembangan Instrumen

Indikator	Pengembangan Instrumen
Intimacy	1. Saya memiliki sahabat

dekat di tempat kerja, kedekatan saya dapat dinilai dengan angka...

2. Saya sering berkeluh kesah pada sahabat mengenai masalah yang terjadi di kantor...

3. Saya banyak menghabiskan waktu bersama sahabat baik di kantor ataupun di luar kantor ...

Mutual trust 4. Saya memiliki sahabat yang dapat diandalkan

5. Saya memiliki sahabat yang dapat menjaga segala rahasia saya

6. Saat terjadi konflik dengan sahabat, saya berusaha mengklarifikasi

Sympathy 7. Sahabat saya selalu mendukung saya dalam mengambil keputusan

8. Sahabat saya sering memberikan bantuan dan arahan pada saat saya membutuhkannya

9. Sahabat saya sering memberi semangat saat saya sedang menghadapi masalah di tempat kerja

Sumber: Morrison & Nolan (2007)

Dimensi *Improving Performance*, peningkatan kinerja merupakan salah satu bentuk dari hasil kerja masa lampau yang telah dievaluasi atau diberikan sarana motivasi dan hasil kinerja mengalami

peningkatan. Persahabatan merupakan sumber motivasi yang dapat meningkatkan kinerja lebih baik. peningkatan kinerja di sini dilihat dari kemampuan sebelum memiliki sahabat dan setelah memiliki sahabat secara personal dalam diri karyawan dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Bukan peningkatan kinerja yang diukur dengan KPI (*Key Success Indicator*) perusahaan. Berikut indikator dari *Improving Performance*.

Tabel 2. Indikator *Improving Performance* dan pengembangan instrumen

Dimensi	Pengembangan Instrumen
<i>Improving Performance</i> Peningkatan kinerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya sangat tergantung pada sahabat ketika saya menghadapi kesulitan teknis dalam kerja 2. Ketika saya memiliki sahabat, saya menjadi pribadi yang lebih berkembang dari sebelumnya 3. Sahabat memacu saya mengerjakan tugas sesuai dengan deadline 4. Sahabat memperkuat motivasi saya dalam memacu diri agar mencapai prestasi

Sumber: Morrison & Nolan (2007)

Dimensi *Happiness*, adalah individu yang memiliki perasaan positif disetiap waktu, karena individu tersebut yang paling tahu bagaimana mengelola dan mempengaruhi dunia kerjanya sehingga memaksimalkan kinerja dan memberikan

kepuasan dalam bekerja (Pryce & Jones, 2010). Perasaan bahagia di sini adalah persaaan bahagia kehadiran sahabat di tempat kerja yang dapat membawa perasaan positif secara personal dalam diri karyawan.

Tabel 3: Indikator *Happiness* dan pengembangan instrumen

Dimensi	Pengembangan Instrumen
<i>Happiness</i> Perasaan bahagia	<ol style="list-style-type: none"> 1. Walaupun saya mendapat masalah di kantor, saya tetap senang karena ada sahabat sahabat saya 2. Sahabat saya merupakan salah satu obat anti cemas saat saya sedang menghadapi masalah di tempat kerja 3. Saat saya mendapat tekanan dari atasan, sahabat saya membuat saya lebih relax dalam menghadapinya

Sumber: Morrison & Nolan (2007)

Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini teknik analisis data menggunakan bantuan program SPSS, dengan metode deskriptif dan asosiatif yakni analisis regresi dan korelasi. Sebelum melakukan analisis deskriptif, korelasi dan regresi dilakukan uji validitas dan reliabilitas, uji normalitas dan analisis hubungan dan pengaruh menggunakan metode korelasi dan regresi.

Instrumen t dikatakan valid jika dalam instrumen berisi apa yang seharusnya diukur.

Sebuah instrumen terdiri dari sejumlah butir-butir instrumen. Setiap butir pernyataan dalam instrumen harus menunjukkan kecenderungan yang sama dalam arti memiliki korelasi yang positif pada masing-masing butir tersebut. Perhitungan rumus konsistensi internal menggunakan rumus Karl Pearson sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

dengan :

r_{xy} = indeks konsistensi internal untuk butir soal ke-i

n = cacah subyek yang dikenai tes

X = skor butir ke-i

Y = skor total

Range untuk r_{xy} adalah $-1 \leq r_{xy} \leq 1$

Butir pernyataan instrumen yang dipakai jika $r_{xy} \geq 0,30$.

(Budiyono, 2003 : 65)

Suatu instrumen dikatakan reliabel atau terpercaya atau stabil jika hasil pengukuran instrumen sama. Untuk mengukur indek reliabilitas instrumen menggunakan rumus *Cronbach Alpha*, yaitu:

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right)$$

dengan :

r_{11} = koefisien reliabilitas instrumen

n = banyaknya butir instrumen

s_i^2 = variansi butir

s_t^2 = variansi total

(Budiyono, 2003 : 70)

Dalam penelitian ini butir instrumen dikatakan reliabel jika $r_{11} \geq 0,7$.

Uji normalitas digunakan mengetahui apakah data berdistribusi normal. Pengujian menggunakan uji kolmogorov-smirnov.

Rumusan Hipotesis

H_0 : Data berdistribusi normal

H_a : Data tidak berdistribusi normal

Rumusan hipotesis memiliki arti bahwa jika H_0 diterima maka data berdistribusi normal, jika H_a di terima maka data tidak berdistribusi normal.

Uji normalitas dalam SPSS dapat dilihat pada table kolmogorov-smirnov dan kriteria pengambilan keputusan apakah H_0 diterima atau ditolak dengan membandingkan nilai probabilitas (signifikan) dengan alpha (α) =5% atau 1%. Jika probabilitas (sig.) < α (5%), maka data berdistribusi normal. Jika probabilitas (sig.) > α (5%), maka data tidak berdistribusi normal.

Analisis deskriptif merupakan metode penelitian kualitatif yang menceritakan mengenai gambaran situasi setiap variabel penelitian yang sedang berlangsung. Analisis deskriptif menggunakan bantuan grafik untuk menggambarkan kondisi setiap variabel, dimana setiap variabel memiliki dimensi dan butir instrumen yang akan dianalisis lebih dalam sesuai dengan butir instrumen pada Tabel 1-3.

Teknik analisa data dilakukan menggunakan uji korelasi (*Correlations*). Uji statistik korelasi pada dasarnya digunakan

untuk menunjukkan apakah terdapat hubungan signifikan positif atau negatif antara variabel.

Rumusan Hipotesis

$H_0 : \rho = 0$ (tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel)

$H_a : \rho \neq 0$ (terdapat hubungan yang signifikan antara variabel)

Rumusan hipotesis memiliki arti bahwa jika H_0 diterima maka tidak terdapat hubungan yang signifikan antar variabel. Jika H_a diterima maka terdapat hubungan yang signifikan antar variabel. Uji r dalam SPSS dapat dilihat pada table *Correlations* dan kriteria pengambilan keputusan apakah H_0 diterima atau ditolak dengan membandingkan nilai probabilitas (signifikan) dengan *alpha* (α) 5% atau 1% sesuai dengan hasil output yang ditampilkan di SPSS. Berikut adalah kriteria penilaiannya. Jika probabilitas (sig.) > α (5% atau 1%), maka tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti, dengan tingkat kepercayaan 95% atau 99%. Jika probabilitas (sig.) < α (5% atau 1%), maka terdapat hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti, dengan tingkat kepercayaan 95% atau 99%.

Dalam penelitian ini, uji korelasi dilakukan antara X dengan Y1, X dengan Y2, serta Y1 dengan Y2. Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Rumusan hipotesis

$H_0 = b_i = 0$ (suatu parameter (*bi*) sama dengan nol)

$H_a : b_i \neq 0$ (parameter suatu variabel tidak sama dengan nol)

Rumusan hipotesis memiliki arti bahwa:

- Jika H_0 diterima maka variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.
- Jika H_a diterima maka variabel independen merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

Uji t dalam SPSS dapat dilihat pada table *coefficients* dan kriteria pengambilan keputusan apakah H_0 diterima atau ditolak dengan membandingkan nilai probabilitas (signifikan) dengan *alpha* (α) 5% . Berikut adalah kriteria penilaiannya.

- Jika probabilitas (sig.) > α (5%), maka tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel terhadap variabel Y, dengan tingkat kepercayaan 95%.
- Jika probabilitas (sig.) < α (5%), maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X terhadap variabel Y, dengan tingkat kepercayaan 95%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Brand Identity Perusahaan

Kuesioner penelitian ini terdiri dari 17 butir pernyataan. Pada uji validitas pertama, terdapat satu butir yang tidak valid sehingga butir pernyataan menjadi 16 butir. Pada uji validitas dan reliabilitas didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Reliability

Cronbach's Alpha	N of Items
,861	15

Berdasarkan Tabel 1, nilai reliabilitas sebesar $0,861 > 0,7$ maka instrumen penelitian dikatakan reliabel. Instrumen yang reliabel ini, dapat digunakan pada waktu yang berbeda dengan orang yang sama atau waktu yang sama dengan orang yang berbeda akan memiliki hasil yang sama atau reliabel.

Tabel 2. Validitas

Scale	Mean	Scale		Cronbach's
if Item	if Item	Variance	Corrected	Alpha if
Delete	if Item	Deleted	Item-Total	Item
d	Deleted		Correlation	Deleted
F1	46,02	115,949	,676	,849
F2	46,83	108,751	,727	,849
F3	46,97	117,185	,613	,858
F4	49,92	149,840	,584	,852
F5	49,93	150,301	,637	,852
F6	49,78	151,427	,530	,854
F7	49,95	152,014	,594	,854
F8	49,83	146,989	,783	,847
F9	49,85	147,486	,747	,848
H1	49,97	151,931	,539	,855
H2	49,97	152,473	,603	,854
H3	50,17	152,446	,486	,856
P2	49,95	152,252	,651	,854
P3	50,05	152,489	,552	,855
P4	50,02	153,135	,588	,855

Berdasarkan Tabel 2, setiap butir pernyataan memiliki nilai koefisien validitas lebih dari 0,3. Sehingga 16 butir pernyataan dikatakan valid. Butir dikatakan valid jika mengukur apa yang hendak ukur sudah sesuai dengan konstruk.

Berikut hasil pengolahan uji normalitas. Data dikatakan normal jika nilai $sig > 0,05$.

Tabel 3. Tests of Normality

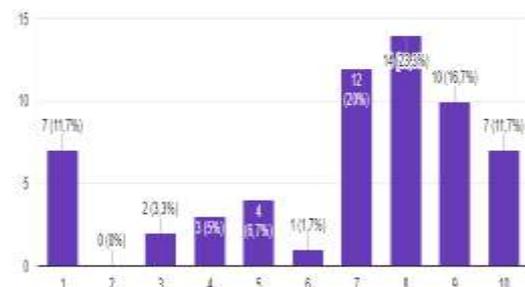
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
All						
Varia	,104	60	,168	,958	60	,036
bel						

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan Tabel 3, maka data penelitian memiliki distribusi normal karena memiliki nilai sig kolmogorov-Smirnov sebesar $0,168 > 0,05$.

Gambaran dari Friendship Quality pada Generasi Milenial

Judul pernyataan 1 adalah "Saya memiliki sahabat dekat di tempat kerja, kedekatan saya dapat dinilai dengan angka". Gambaran pernyataan ini dijelaskan melalui gambar berikut:

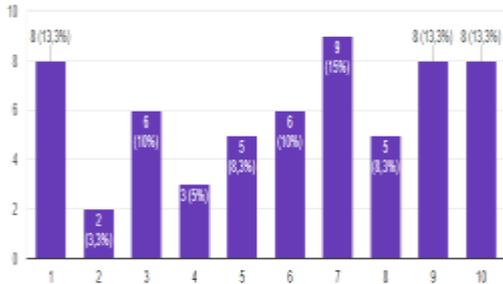


Gambar 2: Diagram judul pernyataan 1.

Berdasarkan respon penilaian kedekatan dalam persahabatan ditempat kerja, terlihat bahwa penilaian lebih besar dari 7 sebanyak 71,7% dari 60 responden.

Judul pernyataan 2 adalah "Saya sering berkeluh kesah pada sahabat mengenai

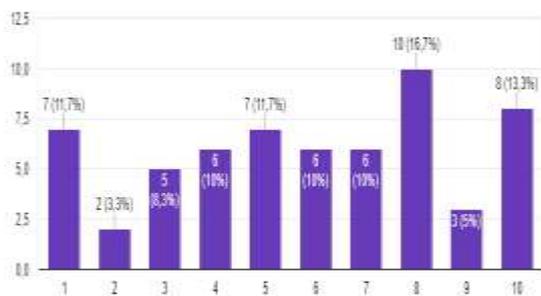
masalah yang terjadi di kantor”. Gambaran pernyataan ini dijelaskan melalui gambar berikut:



Gambar 3: Diagram judul pernyataan 2.

Berdasarkan respon penilaian keluhan kesah dalam persahabatan ditempat kerja, terlihat bahwa penilaian lebih besar dari 7 sebanyak 49,9% dari 60 responden.

Judul pernyataan 3 adalah “Saya banyak menghabiskan waktu bersama sahabat baik di kantor ataupun di luar kantor”. Gambaran pernyataan ini dijelaskan melalui gambar berikut:

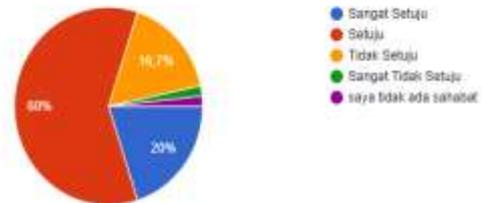


Gambar 4: Diagram judul pernyataan 3.

Berdasarkan respon penilaian banyaknya waktu yang dihabiskan dengan sahabat ditempat kerja, terlihat bahwa penilaian lebih besar dari 7 sebanyak 45% dari 60 responden.

Judul pernyataan 4 adalah “Saya memiliki sahabat yang dapat diandalkan”.

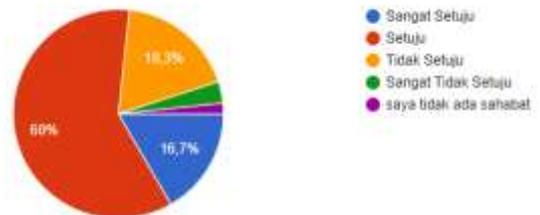
Gambaran pernyataan ini dijelaskan melalui gambar berikut:



Gambar 5: Diagram judul pernyataan 4.

Berdasarkan respon penilaian sahabat yang dapat diandalkan ditempat kerja, terlihat bahwa sebesar 61,7% dari 60 responden menjawab setuju dan sangat setuju.

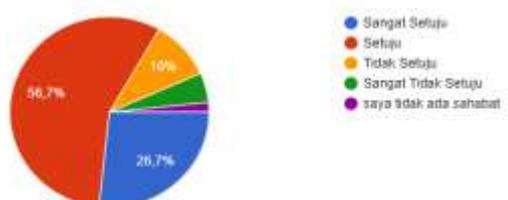
Judul pernyataan 5 adalah “Saya memiliki sahabat yang dapat menjaga segala rahasia saya”. Gambaran pernyataan ini dijelaskan melalui gambar berikut:



Gambar 6: Diagram judul pernyataan 5.

Berdasarkan respon penilaian sahabat yang dapat menjaga segala rahasia ditempat kerja, terlihat bahwa sebesar 61,7% dari 60 responden menjawab setuju dan sangat setuju.

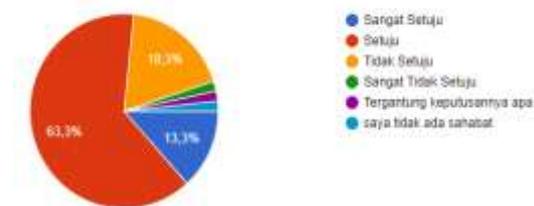
Judul pernyataan 6 adalah “Saat terjadi konflik dengan sahabat, saya berusaha mengklarifikasi”. Gambaran pernyataan ini dijelaskan melalui gambar berikut:



Gambar 7: Diagram judul pernyataan 6.

Berdasarkan respon penilaian Saat terjadi konflik dengan sahabat, saya berusaha mengklarifikasi, terlihat bahwa sebesar 58,4% dari 60 responden menjawab setuju dan sangat setuju.

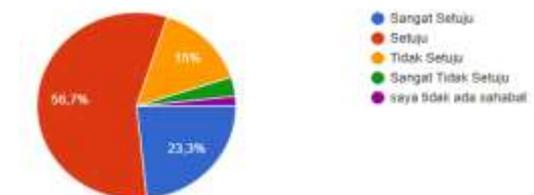
Judul pernyataan 7 adalah “Sahabat saya selalu mendukung saya dalam mengambil keputusan”. Gambaran pernyataan ini dijelaskan melalui gambar berikut:



Gambar 8: Diagram judul pernyataan 7.

Berdasarkan respon penilaian dukungan sahabat dalam mengambil keputusan, terlihat bahwa sebesar 65% dari 60 responden menjawab setuju dan sangat setuju.

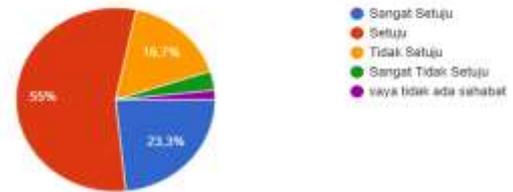
Judul pernyataan 8 adalah “Sahabat saya sering memberikan bantuan dan arahan pada saat saya membutuhkan”. Gambaran pernyataan ini dijelaskan melalui gambar berikut:



Gambar 9: Diagram judul pernyataan 8.

Berdasarkan respon penilaian sahabat saya memberikan bantuan dan arahan pada saat dibutuhkan, terlihat bahwa sebesar 58,4% dari 60 responden menjawab setuju dan sangat setuju.

Judul pernyataan 9 adalah “Sahabat saya sering memberi semangat saat saya sedang menghadapi masalah di tempat kerja. Gambaran pernyataan ini dijelaskan melalui gambar berikut:



Gambar 10: Diagram judul pernyataan 9.

Berdasarkan respon penilaian sahabat sering memberi semangat dalam menghadapi masalah di tempat kerja, terlihat bahwa sebesar 56,7% dari 60 responden menjawab setuju dan sangat setuju.

Gambaran dari *Happiness* pada generasi milenial

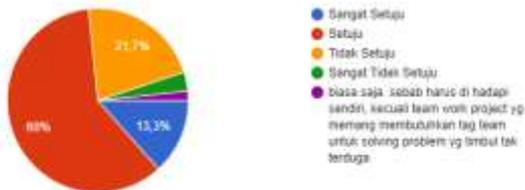
Judul pernyataan 1 adalah “Walaupun saya mendapat masalah di kantor, saya tetap senang karena ada sahabat sahabat saya”. Gambaran pernyataan ini dijelaskan melalui gambar berikut:



Gambar 11: Diagram judul pernyataan 1

Berdasarkan respon penilaian dukungan sahabat membuat tetap bahagia sekalipun memiliki tekanan kerja di tempat kerja, terlihat bahwa sebesar 65% dari 60 responden menjawab setuju dan sangat setuju.

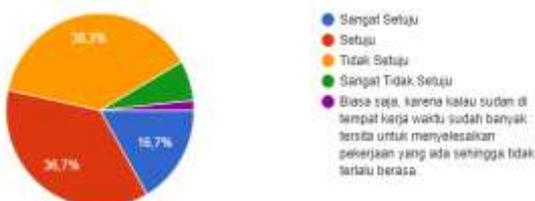
Judul pernyataan 2 adalah “Sahabat saya merupakan salah satu obat anti cemas saat saya sedang menghadapi masalah di tempat kerja”. Gambaran pernyataan ini dijelaskan melalui gambar berikut:



Gambar 12: Diagram judul pernyataan 2

Berdasarkan respon penilaian sahabat obat anti cemas, terlihat bahwa sebesar 73,3% dari 60 responden menjawab setuju dan sangat setuju.

Judul pernyataan 3 adalah “Saya merasa kesepian saat sahabat saya tidak masuk kerja. ”. Gambaran pernyataan ini dijelaskan melalui gambar berikut:



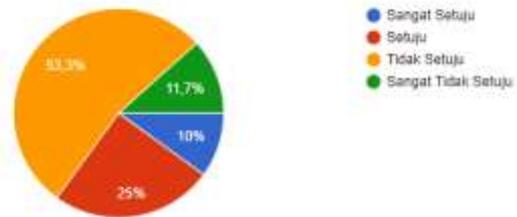
Gambar 13: Diagram judul pernyataan 3

Berdasarkan respon penilaian merasa kesepian saat sahabat tidak masuk kerja, terlihat bahwa sebesar 53,4% dari 60 responden menjawab setuju dan sangat setuju.

Gambaran dari *Improving Performance* pada generasi millennial

Judul pernyataan 1 adalah “Saya sangat tergantung pada sahabat ketika saya menghadapi kesulitan teknis dalam kerja”.

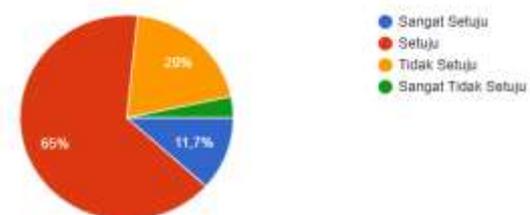
Gambaran pernyataan ini dijelaskan melalui gambar berikut:



Gambar 14: Diagram judul pernyataan 1

Berdasarkan respon penilaian ketergantungan pada sahabat, terlihat bahwa sebesar 35% dari 60 responden menjawab setuju dan sangat setuju.

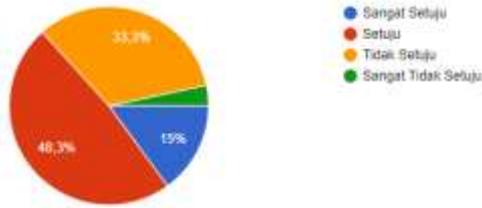
Judul pernyataan 2 adalah “Ketika saya memiliki sahabat, saya menjadi pribadi yang lebih berkembang atau maju dari sebelumnya”. Gambaran pernyataan ini dijelaskan melalui gambar berikut:



Gambar 15: Diagram judul pernyataan 2

Berdasarkan respon penilaian sahabat mendukung untuk menjadi pribadi yang lebih berkembang, terlihat bahwa sebesar 76,7% dari 60 responden menjawab setuju dan sangat setuju.

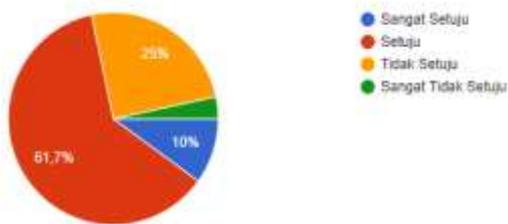
Judul pernyataan 3 adalah “Sahabat memacu saya mengerjakan tugas sesuai dengan *deadline*”. Gambaran pernyataan ini dijelaskan melalui gambar berikut:



Gambar 16: Diagram judul pernyataan 3

Berdasarkan respon penilaian sahabat membuat saya disiplin kerja, terlihat bahwa sebesar 81,6% dari 60 responden menjawab setuju dan sangat setuju.

Judul pernyataan 4 adalah “Sahabat memperkuat motivasi saya dalam memacu diri agar mencapai prestasi”. Gambaran pernyataan ini dijelaskan melalui gambar berikut:



Gambar 17: Diagram judul pernyataan 4

Berdasarkan respon penilaian sahabat membuat saya lebih berprestasi, terlihat bahwa sebesar 71,7% dari 60 responden menjawab setuju dan sangat setuju.

Secara keseluruhan, ringkasan gambaran *Friendship Quality*, *Improving Performance* dan *Happiness*.

Tabel 4. Persentase gambaran *Friendship Quality*

Indikator	Instrumen	Penilaian Sahabat >7
Intimacy	Saya memiliki sahabat dekat di tempat kerja, kedekatan saya	71,7%

Indikator	Instrumen	Penilaian Sahabat >7
	dapat dinilai dengan angka	
	Saya sering berkeluh kesah pada sahabat mengenai masalah yang terjadi di kantor	49,9%
	Saya banyak menghabiskan waktu bersama sahabat baik di kantor ataupun di luar kantor	45%

Indikator	Instrumen	Setuju & Sangat Setuju
Mutual trust	Saya memiliki sahabat yang dapat diandalkan	61,7%
	Saya memiliki sahabat yang dapat menjaga segala rahasia saya	61,7%
	Saat terjadi konflik dengan sahabat, saya berusaha mengklarifikasi	58,4%
Sympathy	Sahabat saya selalu mendukung saya dalam mengambil keputusan	65%

Indikator	Instrumen	Penilaian Sahabat >7
	Sahabat saya sering memberikan bantuan dan arahan pada saat saya membutuhkannya	58,4%
	Sahabat saya sering memberi semangat saat saya sedang menghadapi masalah di tempat kerja	56,7%

Berdasarkan Tabel 4, kedekatan dalam persahabatan (*Intimacy*) sebesar 55,53%, kepercayaan sebesar (mutual trust) sebesar 60,6% dan simpati dalam persahabatan (*sympathy*) sebesar 60,03%. Rata-rata kualitas persahabatan di tempat kerja sebesar 58,72%.

Tabel 5. Persentase gambaran *Improving Performance*

Dimensi	Pengembangan Instrumen	Setuju & Sangat Setuju
<i>Improving Performance</i>	Saya sangat tergantung pada sahabat ketika saya menghadapi kesulitan teknis dalam kerja	35%
	Ketika saya memiliki sahabat, saya menjadi pribadi yang lebih berkembang dari sebelumnya	76,7%

Dimensi	Pengembangan Instrumen	Setuju & Sangat Setuju
	Sahabat memacu saya mengerjakan tugas sesuai dengan deadline	81,6%
	Sahabat memperkuat motivasi saya dalam memacu diri agar mencapai prestasi	71,7%

Berdasarkan Tabel 5, rata-rata kontribusi persahabatan dalam dalam peningkatan kinerja sebesar 66,25%.

Tabel 6. Persentase gambaran *Happiness*

Dimensi	Pengembangan Instrumen	Setuju & Sangat Setuju
<i>Happiness</i>	Walaupun saya mendapat masalah di kantor, saya tetap senang karena ada sahabat sahabat saya	65%
	Sahabat saya merupakan salah satu obat anti cemas saat saya sedang menghadapi masalah di tempat kerja	73,3%
Perasaan bahagia	Saat saya mendapat tekanan dari atasan, sahabat saya membuat saya lebih relax dalam menghadapinya	53,4%

Berdasarkan Tabel 6, rata-rata kontribusi persahabatan dalam dalam membentuk perasaan bahagia sebesar 63,5%.

Uji Korelasi

Berikut hasil pengolahan uji korelasi antara *Friendship Quality* dengan *Happiness*, *Friendship Quality* dengan *Improving Performance* dan *Improving Performance* dengan *Happiness*.

Tabel 7. Correlations

		Friendship Quality	Improving Performance	Happiness
Friendship Quality	Pearson Correlation	1	,540**	,567**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	60	60	60
Improving Performance	Pearson Correlation	,540**	1	,805**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	60	60	60
Happiness	Pearson Correlation	,567**	,805**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	60	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan Tabel 7, didapatkan hasil bahwa nilai koefisien korelasi antara *Friendship Quality* dan *Improving Performance* sebesar 0,540 dan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ maka memiliki hubungan positif yang signifikan, dan kontribusi *Friendship Quality* dalam menjelaskan *Improving Performance* sebesar 54% dan sisanya 46% dijelaskan oleh variabel lain.

Nilai koefisien korelasi antara *Friendship Quality* dan *Happiness* sebesar 0,567 dan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ maka memiliki hubungan positif yang signifikan kontribusi *Friendship Quality* dalam menjelaskan *Happiness* sebesar 56,7% dan sisanya 43,3% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai koefisien korelasi antara *Improving Performance* dan *Happiness* sebesar 0,805 dan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ maka memiliki hubungan positif yang signifikan kontribusi *Improving Performance* dalam menjelaskan *Happiness* sebesar 80,5% dan sisanya 19,5% dijelaskan oleh variabel lain.

Uji T

Berikut adalah hasil output spss, *Friendship Quality* terhadap *Improving Performance*

Tabel 8. *Friendship Quality* terhadap *Improving Performance*

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	4,885	,744	6,566	,000
Friendship Quality	,097	,020	,540	4,890 ,000

a. Dependent Variable: *Improving Performance*

Berdasarkan Tabel 8, nilai sig untuk koefisien *Friendship Quality* sebesar $0,000 < 0,05$ maka *Friendship Quality* memiliki pengaruh yang signifikan dalam menjelaskan *Improving Performance*.

Senada dengan Rachel Morrison (2007), memiliki teman dalam konteks kerja dapat memberikan dukungan dan sosialisasi dan tempat kerja yang ramah umumnya terkait dengan hasil organisasi positif. Namun, situasi ini mungkin tidak sejelas seperti yang tampak hubungan sosial dapat memerlukan biaya serta imbalan. Sebuah studi kerja lebih dari dua ratus orang mengeksplorasi kesulitan yang timbul dari memiliki teman dekat di tempat kerja.

Meskipun persahabatan mungkin berharga baik bagi karyawan dan organisasi, temuan menunjukkan bahwa efek negatif, seperti pengaburan batas-batas; harus mencurahkan waktu untuk persahabatan; dan gangguan dari pekerjaan dapat membuat banyak kesulitan. Ini dapat menyebabkan gangguan dan kecemasan, akhirnya sehingga mengurangi *output* kerja.

Berdasarkan hasil penelitian dan Rachel Morrison, mengungkapkan bahwa persahabatan yang berkualitas memiliki dampak dalam dunia kerja, namun persahabatan yang tidak sehat akan membuat kinerja menjadi tidak optimal. Berdasarkan hasil penelitian Rachel Morrison (2007), membahas pengalaman karyawan dari kesulitan yang timbul dari persahabatan di tempat kerja.

Tabel 9. *Friendship Quality* terhadap Happiness

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	t		
1 (Constant)	4,588	,736			6,234	,000
Friendship Quality	,103	,020	,567	5,245		,000

a. Dependent Variable: Happiness

Berdasarkan Tabel 9, nilai sig untuk koefisien *Friendship Quality* sebesar $0,000 < 0,05$ maka *Friendship Quality* memiliki pengaruh yang signifikan dalam menjelaskan Happiness. Sesuai dengan hasil penelitian Siska Wulandari (2014), faktor-faktor yang membuat seseorang bahagia adalah (1) hubungan positif dengan orang lain (47,2 persen), (2) prestasi (22,4 persen), (3) lingkungan kerja fisik (17,0 persen), (4) kompensasi (12,0 persen), (5) kesehatan (1,5 persen). Hubungan positif dengan orang lain merupakan faktor terbesar yang membuat seseorang bahagia di tempat kerja.

Hal ini menunjukkan bahwa hubungan sosial yang berkualitas ditempat kerja, mampu membuat menjadi bahagia. Berdasarkan uji korelasi, *Friendship Quality* dan *Happiness* memiliki hubungan yang signifikan, namun kontribusi *Friendship Quality* dalam menjelaskan *Happiness* sebesar 56,7%.

KESIMPULAN

- a. Memiliki hubungan yang positif antara *Friendship Quality* dan *Improving Performance*
- b. Memiliki hubungan yang positif antara *Friendship Quality* dan *Happiness*
- c. Memiliki hubungan yang positif antara *Improving Performance* dan *Happiness*
- d. Memiliki pengaruh yang signifikan *Friendship Quality* terhadap *Improving Performance*
- e. Memiliki pengaruh yang signifikan *Friendship Quality* terhadap *Happiness* generasi milenial adalah rata-rata *Friendship Quality* di tempat kerja sebesar 58,72%, rata-rata kontribusi *Improving Performance* sebesar 66,25%, rata-rata kontribusi persahabatan dalam membentuk perasaan *Happiness* bahagia sebesar 63,5%.

Rachel Morrison & Terry Nolan. (2017). *Too much of a good thing? Difficulties with workplace friendships*. Journal Business Review. Volume 9 No.2.

Siska Wulandari, Ami Widyastuti. (2014). *Faktor - Faktor Kebahagiaan Di Tempat Kerja*. Jurnal Psikologi, Volume 10 Nomor 1.

INTERNET

<http://www.besthealthmag.ca/>

<http://www.cosmopolitan.co.id/article/read/8/2017/12561/menurut-penelitian-ini-manfaat-punya-teman-di-kantor.>

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

Biswar, Dkk. 2007. *Positive Psychology Coaching: Putting The Science Of Happiness To Work For Your Clients*. Published By John Wiley & Sons, Inc., Hoboken, New Jersey. Published Simultaneously In Canada and Conformity: Meta-analytic Studies Using Asch.

Pryce, Jones. 2010. *Happiness at Work: Maximizing Your Psychological Capital for Success*. USA: Wiley-Blackwell

Seligman. 2005. *Authentic Happiness*. UK: New York

JURNAL

Ariati. 2010. *Subjective well-being (kesejahteraan subjektif) dan kepuasan kerja pada staf pengajar (dosen) di lingkungan Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro*. Jurnal Psikologi Undip, 8, No.2.