

**PENGARUH *WORKPLACE FRIENDSHIP* TERHADAP *WORKPLACE WELL-BEING* PADA KARYAWAN GENERASI Z DI KOTA BANDUNG**

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Mendapatkan Gelar Sarjana Psikologi  
pada Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan  
Universitas Pendidikan Indonesia



Disusun Oleh:  
Sulthan Daffa Al-Faury (1904570)

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA  
2023**

**PENGARUH WORKPLACE FRIENDSHIP TERHADAP WORKPLACE  
WELL-BEING PADA KARYAWAN GENERASI Z DI KOTA BANDUNG**

Oleh  
Sulthan Daffa Al-Faury  
1904570

Sebuah skripsi yang diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Psikologi pada Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia

©Sulthan Daffa Al-Faury  
Universitas Pendidikan Indonesia  
Desember 2023

©Hak Cipta dilindungi undang-undang.  
Skripsi ini tidak boleh diperbanyak seluruhnya atau sebagian, dengan dicetak ulang, difoto kopi, atau cara lainnya tanpa ijin dari peneliti.

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

Sulthan Daffa Al-Faury

1904570

**PENGARUH *WORKPLACE FRIENDSHIP* TERHADAP  
WORKPLACE WELL-BEING PADA KARYAWAN  
GENERASI Z DI KOTA BANDUNG**

Disetujui dan disahkan oleh:

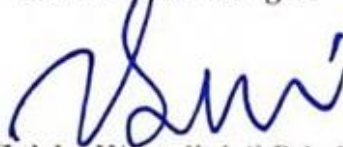
**Dosen Pembimbing I**



Drs. H.M. Engkos Kosasih, M.Pd.

NIP 19611002 198403 1 004

**Dosen Pembimbing II**



Diah Zaleha Wyandini, S.Psi., M.Si.

NIP 19780314 200912 2 001

Mengetahui,

Ketua Program Studi Psikologi



Dr. Sri Masihah, S.Psi., M.Psi., Psikolog

NIP 19700726 200312 2 001

**SKRIPSI INI TELAH DIUJIKAN PADA:**

**Hari/Tanggal** : Kamis, 21 Desember 2023  
**Waktu** : 08.00 – 09.00 WIB  
**Tempat** : Ruang Sidang 2 Program Studi Psikologi

**Penguji terdiri dari:**

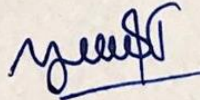
**Penguji I,**



Helmi Ihsan, M.Si.

NIP 19750912 200604 1 002

**Penguji II,**



Sitti Chotidjah, M.A., Psikolog

NIP 19771205 200604 2 001

**Penguji III,**

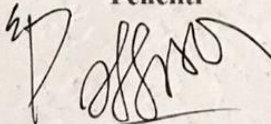


Drs. H.M. Engkos Kosasih, M.Pd.

NIP 19611002 198403 1 004

**Tanggung jawab Yuridis ada pada:**

**Peneliti**



Sulthan Daffa Al-Faury

NIM 1904570

## LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul “**Pengaruh *Workplace Friendship* Terhadap *Workplace Well-being* Pada Karyawan Generasi Z di Kota Bandung**” ini beserta isinya merupakan karya saya sendiri. Saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika ilmu yang berlaku dalam masyarakat keilmuan. Atas pernyataan ini, saya siap menanggung resiko ataupun sanksi apabila di kemudian hari ditemukan adanya pelanggaran etika keilmuan atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini.

Bandung, Desember 2023

Peneliti,



Sulthan Daffa Al-Faury

1904570

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur senantiasa peneliti panjatkan kepada Allah SWT. yang telah memberikan rahmat serta karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul Pengaruh *Workplace Friendship* Terhadap *Workplace Well-being* Pada Karyawan Generasi Z di Kota Bandung. Tak lupa sholawat serta salam selalu turunkan pada Rasulullah SAW beserta keluarga dan sahabatnya, serta seluruh pengikutnya hingga akhir zaman. Skripsi ini disusun dengan tujuan memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Psikologi.

Peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan, penulisan, dan pembahasan skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna karena keterbatasan pengetahuan dan kemampuan peneliti. Oleh sebab itu, peneliti sangat terbuka atas seluruh kritik dan saran yang membangun. Peneliti mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini. Peneliti juga berharap agar skripsi ini bermanfaat bagi pembaca, dan dapat dikembangkan lebih lanjut dalam rangka memperkaya keilmuan khususnya di lingkup keilmuan psikologi.

Bandung, Desember 2023

Peneliti,



Sulthan Daffa Al-Faury

1904570

## UCAPAN TERIMA KASIH

Selesainya skripsi yang berjudul “**Pengaruh *Workplace Friendship* Terhadap *Workplace Well-being* Pada Karyawan Generasi Z di Kota Bandung**” tentunya tidak lepas dari dukungan dan bantuan berbagai pihak. Maka dari itu, peneliti mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Dr. Sri Maslihah, M.Psi., Psikolog selaku Ketua Program Studi Psikologi Universitas Pendidikan Indonesia.
2. Bapak Drs. H.M. Engkos Kosasih, M.Pd. dan Ibu Diah Zaleha Wyandini, S.Psi., M.Si. selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan banyak waktu untuk mengarahkan, membimbing, memberi masukan serta dukungan kepada peneliti selama proses penyusunan skripsi berlangsung.
3. Bapak Farhan Zakariya, M.Psi, Psikolog selaku Dosen Pembimbing Akademik yang selalu memotivasi, mengarahkan, dan memberikan saran serta dukungan sejak awal hingga akhir perkuliahan.
4. Seluruh dosen dan staf tenaga kependidikan Program Studi Psikologi Universitas Pendidikan Indonesia yang telah memberikan ilmu, pengetahuan, dan dukungan yang sangat bermanfaat bagi peneliti selama masa perkuliahan.
5. Kedua orang tua peneliti yaitu Bapak Robby Fabian dan Mamah Novie Indrianthi Amalia serta adik peneliti Syabil Nazran Al-Rabbani atas dukungan, doa, kasih sayang, serta pengertiannya selama peneliti berproses menyelesaikan skripsi.
6. Azril Akbar Permana dan Mochamad Ali Tamrin selaku teman terdekat peneliti yang menemani peneliti dalam menghadapi berbagai macam situasi kondisi kebahagiaan maupun kesedihan selama bertahun-tahun.
7. Alfahira Sekarsasti Tania, Tiffany Aulia Fauziyah, Achmad Zulfikar Dwi Rachmani, dan Nawal sebagai teman terdekat peneliti yang selalu memberikan dukungan dan bantuan bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.

8. Seluruh keluarga besar Sobat Gilas Psikologi 2019 yang selalu memberikan dukungan, masukan, bantuan, dan bekerja sama dengan peneliti selama masa perkuliahan.
9. Sahabat dan teman-teman peneliti lainnya yang tak dapat disebutkan satu persatu oleh peneliti.
10. Seluruh responden yang telah berpartisipasi aktif dalam penelitian ini sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian ini hingga selesai.
11. Sulthan Daffa Al-Faury selaku diri peneliti sendiri yang telah berjuang hingga akhir, berdoa, berusaha, hingga skripsi ini selesai.

Terima kasih atas segala dukungan, bantuan, serta doa yang telah dipanjatkan kepada peneliti. Semoga Allah SWT memberikan balasan yang baik dalam rangka membalas seluruh kebaikan tersebut.

Bandung, 11 Desember 2023

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Daffa', with a horizontal line underneath.

Sulthan Daffa Al-Faury



## ABSTRAK

**Sulthan Daffa Al-Faury (1904570).** Pengaruh Workplace Friendship Terhadap Workplace Well-being Pada Karyawan Generasi Z di Kota Bandung. (2023)

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap pengaruh *workplace friendship* terhadap *workplace well-being* pada karyawan generasi Z di Kota Bandung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik *sampling* yang digunakan adalah *accidental sampling* dengan sampel 419 karyawan berusia 18-28 tahun dan berdomisili di Kota Bandung. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner *Workplace Friendship Scale* (WFS) yang terdiri dari 12 item oleh Faridah (2022) dan *Workplace Well-being Index* (WWBI) yang terdiri dari 56 item oleh Maulidina (2021). Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi sederhana dengan bantuan *software IBM SPSS Statistic 24.0*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif *workplace friendship* terhadap *workplace well-being* pada karyawan generasi z di Kota Bandung dengan kontribusi *workplace friendship* terhadap *workplace well-being* sebesar 24,9% .

**Kata Kunci:** Workplace Friendship, Workplace Well-being, Generasi Z

## **ABSTRACT**

**Sulthan Daffa Al-Faury (1904570).** The Influence of Workplace Friendship on Workplace Well-being in Generation Z Employees in Bandung City. (2023)

This study aims to reveal the influence of workplace friendship on workplace well-being in generation Z employees in Bandung City. This research uses a quantitative approach. The sampling technique used is accidental sampling with sample of 419 employees aged 18-28 years and domiciled in Bandung City. The instrument used in this study was the Workplace Friendship Scale (WFS) questionnaire consisting of 12 items by Faridah (2022) and the Workplace Well-being Index (WWBI) which consists of 56 items by Maulidina (2021). The analysis technique used is simple regression analysis with the help of IBM SPSS Statistic 24.0 software. The results of this study shows that there is a positive influence of workplace friendship on workplace well-being in generation z employees in Kota Bandung with contribution of workplace friendship on workplace well-being is 24.9%.

**Keywords :** Workplace Friendship, Workplace Well-being, Generation Z

## DAFTAR ISI

LEMBAR PERNYATAAN .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
UCAPAN TERIMA KASIH .....	vii
ABSTRAK .....	ix
ABSTRACT .....	x
DAFTAR ISI .....	xi
DAFTAR TABEL .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xv
DAFTAR PUSTAKA .....	xvi
BAB I PENDAHULUAN .....	1
<b>A. Latar Belakang</b> .....	1
<b>B. Rumusan masalah</b> .....	6
<b>C. Tujuan penelitian</b> .....	6
<b>D. Manfaat Penelitian</b> .....	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA .....	7
<b>A. Workplace Friendship</b> .....	7
1. Pengertian <i>workplace friendship</i> .....	7
2. Dimensi <i>workplace friendship</i> .....	8
3. Dampak dari <i>workplace friendship</i> .....	9
<b>B. Workplace Well-being</b> .....	10
1. Pengertian <i>Workplace Well-being</i> .....	10
2. Dimensi <i>workplace well-being</i> .....	11
3. Faktor yang memengaruhi <i>workplace well-being</i> .....	13
<b>C. Kerangka Berpikir</b> .....	14
<b>D. Hipotesis Penelitian</b> .....	16
BAB III METODE PENELITIAN .....	17
<b>A. Desain Penelitian</b> .....	17

B.	Populasi dan Sampel .....	17
1.	Populasi .....	17
2.	Sampel .....	17
C.	Variabel dan Definisi Operasional.....	18
1.	Variabel Penelitian .....	18
2.	Definisi Operasional.....	18
D.	Instrumen Penelitian .....	19
1.	Instrumen Penelitian Workplace Friendship .....	19
2.	Instrumen Penelitian Workplace Well-being.....	20
E.	Teknik Pengumpulan Data .....	21
F.	Teknik Analisis Data .....	21
1.	Uji Asumsi Klasik .....	22
2.	Uji Hipotesis .....	23
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....		24
A.	Gambaran Demografis Responden .....	24
B.	Gambaran <i>Workplace Friendship</i> .....	26
1.	Gambaran <i>Workplace Friendship</i> Berdasarkan Data Demografis.....	26
2.	Gambaran Umum <i>Workplace Friendship</i> .....	29
C.	Gambaran <i>Workplace Well-being</i> .....	30
1.	Gambaran <i>Workplace Well-being</i> Berdasarkan Data Demografis.....	30
2.	Gambaran Umum <i>Workplace Well-being</i> .....	32
D.	Hasil Uji Hipotesis.....	33
E.	Pembahasan.....	37
F.	Keterbatasan Penelitian .....	38
BAB V SIMPULAN DAN REKOMENDASI.....		39
A.	Simpulan .....	39
B.	Rekomendasi .....	39
1.	Bagi Karyawan.....	40

2.	Bagi Organisasi.....	40
3.	Bagi Peneliti Selanjutnya.....	40
LAMPIRAN .....		41

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Kisi-kisi Instrumen WFS .....	20
Tabel 3.2 Kisi-kisi Instrumen WWBI .....	21
Tabel 3.3 Hasil Uji Normalitas .....	22
Tabel 3.4 Hasil Uji Linearitas .....	23
Tabel 4.1 Gambaran Data Demografis Responden .....	24
Tabel 4.2 Gambaran Demografis Workplace Friendship .....	27
Tabel 4.3 Statistik Deskriptif Workplace Friendship .....	29
Tabel 4.4 Gambaran Umum Workplace Friendship .....	29
Tabel 4.5 Gambaran Demografis Workplace Well-being .....	30
Tabel 4.6 Statistik Deskriptif Workplace Well-being .....	32
Tabel 4.7 Gambaran Umum Workplace Well-being .....	33
Tabel 4.8 Pengaruh Workplace Friendship terhadap Workplace Well-being .....	34
Tabel 4.9 Nilai Koefisien Regresi Pengaruh Workplace Friendship terhadap Workplace Well-being .....	34
Tabel 4.10 Kontribusi Dimensi Opportunity of Friendship terhadap Workplace Well-being .....	36
Tabel 4.11 Kontribusi Dimensi Friendship Prevalence terhadap Workplace Well-being .....	36

**DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Data Responden Penelitian.....	41
Lampiran 2 Data Demografis Responden .....	68
Lampiran 3 Skala Workplace Friendship.....	70
Lampiran 4 Skala Workplace Well-being.....	71
Lampiran 5 Reliabilitas Alat Ukur .....	76
Lampiran 6 Skor Workplace Well-being .....	77
Lampiran 7 Skor Workplace Well-being .....	91
Lampiran 8 Kategorisasi Variabel .....	100
Lampiran 9 Uji Asumsi Klasik.....	100
Lampiran 10 Uji Hipotesis .....	101
Lampiran 11 Surat Keterangan Pengangkatan Dosen Pembimbing Skripsi .....	103
Lampiran 12 Kartu Bimbingan Skripsi .....	104

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, R. (2021). Hubungan Antara Psychological Capital dengan Workplace Well-being pada Perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim Riau)
- Aryanti, R. D., Sari, E. Y. D., & Widiana, H. S. (2020, October). A literature review of workplace well-being. In International Conference on Community Development (ICCD 2020) (pp. 605-609). Atlantis Press.
- Azwar, S. (2012). Penyusunan Skala Psikologi Edisi-3. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Badri, S. K. Z., Yap, W. M., & Ramos, H. M. (2022). Workplace affective well-being: gratitude and friendship in helping millennials to thrive at work. *International Journal of Organizational Analysis*, 30(2), 479-498.
- Berman, E. M., West, J. P., & Richter, Jr, M. N. (2002). Workplace relations: Friendship patterns and consequences (according to managers). *Public administration review*, 62(2), 217-230.
- Butarbutar, M., Kato, I., Sahir, S. H., Nainggolan, N. T., Weya, I., Simatupang, S., ... & Munthe, R. N. (2021). Teori Perilaku Organisasi. Yayasan Kita Menulis.
- Caillier, J. G. (2017). The impact of high-quality workplace relationships in public organizations. *Public Administration*, 95(3), 638–653.
- Chen, C. Y., Mao, H. Y., Hsieh, A. T., Liu, L. L., & Yen, C. H. (2013). The relationship among interactive justice, leader–member exchange, and workplace friendship. *The Social Science Journal*, 50(1), 89-95.
- Craig, L., & Kuykendall, L. (2019). Examining the role of friendship for employee well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 115, 103313.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological bulletin*, 95(3), 542.
- Dietz, L., & Fasbender, U. (2022). Age-diverse workplace friendship: A systematic literature review and recommendations for future research. *Work, Aging and Retirement*, 8(2), 163-197.
- Dolot, A. (2018). The characteristics of Generation Z. *E-mentor*, 74(2), 44-50.



- Dotan, H. (2007). *Friendship ties at work: Origins, evolution and consequences for managerial effectiveness*. University of California, Los Angeles.
- Fridayanti, F., Kardinah, N., & Fitri, T. J. N. (2019). Peran workplace well-being terhadap mental health: Studi pada karyawan disabilitas. *Psymphatic: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(2), 191-200.
- Hudin, A. M., & Budiani, M. S. (2021). Hubungan antara workplace well-being dengan kinerja karyawan pada PT. X di Sidoarjo. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(4), 1-11.
- Islami, D. H. A. F., & Eva, N. (2021). Pengaruh Tuntutan Pekerjaan Terhadap Kesejahteraan Karyawan Di Tempat Kerja Pt X Di Masa Pandemi Covid-19. In *Seminar Nasional Psikologi UM* (Vol. 1, No. 1, pp. 231-242).
- Issuu.com, (2018) Survei Indeks Kebahagiaan Kota Bandung. Diambil pada 13 Desember 2023, dari [https://issuu.com/opendatabdg/docs/survei\\_indeks\\_kebahagiaan\\_kota\\_band](https://issuu.com/opendatabdg/docs/survei_indeks_kebahagiaan_kota_band)
- Kurniadi, R. (2022). *Hubungan Antara Perceived Organizational Support dengan Workplace Well-being pada Karyawan PT. Indojaya Agrinusa Kampar* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Kurniawan, A. F. (2021). Koping Berfokus Pada Masalah dan Tuntutan Pekerjaan Terhadap Kesejahteraan di Tempat Kerja Pada Perawat PTT. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(1), 12-28.
- Knoll. (2014). What comes after Y? Generation Z: Arriving to the office soon. Diambil pada 14 Desember 2023, dari [https://www.knoll.com/media/340/742/Infographic\\_Generation\\_Z\\_3pgs.pdf](https://www.knoll.com/media/340/742/Infographic_Generation_Z_3pgs.pdf)
- Marcelino, C. W., & Bangun, W. (2022). Loyalitas Karyawan Generasi Y Sebagai Dampak Dari Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja. *Journal of Syntax Literate*, 7(7).
- Marpaung, J., & Simarmata, N. I. P. (2020). Gambaran Workplace Well-Being di PT. X Medan. *Jurnal Psychomutiara*, 3(2), 1-9.

- Okezone.com (2023), dilansir pada 27 Desember 2023, dari: <https://lifestyle.okezone.com/read/2023/07/14/612/2846142/menurut-riset-ini-penyebab-gen-z-sering-pindah-tempat-kerja?page=1>
- Page, K. (2005). Subjective wellbeing in the workplace. Unpublished honours thesis, Deakin University, Melbourne, Australia.
- Rachmawati, D. (2019). Welcoming gen Z in job world (Selamat datang generasi Z di dunia kerja). *Proceeding Indonesian Carrier Center Network (ICCN) Summit 2019*, 1(1), 21-24.
- Rizki, N., Wulandari, S. Z., & Suryani, A. I. (2021). Pengaruh Workplace Friendship Dan Workplace Well Being Terhadap Employee Performance Yang Dimediasi Oleh Employee Engagement. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi*, 23(3), 1-20.
- Saputra, A. B., & Yuniasanti, R. (2022). Job Demands Dan Workplace Well-Being Pada Pekerja Hotel X Di Yogyakarta. *Psikosains: Jurnal Penelitian dan Pemikiran Psikologi*, 17(2), 92-105.
- Shah, P. P., & Jehn, K. A. (1993). Do friends perform better than acquaintances? The interaction of friendship, conflict, and task. *Group Decision and Negotiation*, 2(2), 149–165. doi:10.1007/BF01884769
- Suheryanto, A. P. P., & Hatta, M. I. (2022). Pengaruh Psychological capital terhadap Work engagement pada Karyawan Milenial. In *Bandung Conference Series: Psychology Science (Vol. 2, No. 1, pp. 293-301)*.
- Tempo.co (2023), dilansir pada 27 Desember 2023, dari: <https://bisnis.tempo.co/read/1766168/8-alasan-gen-z-resign-dari-tempat-kerja-salah-satunya-beban-kerja-berlebihan>