

Nomor Skripsi: 1081/SKRIPSI/PSI-FIP/11-2022

**PENGARUH PERTEMANAN DI TEMPAT KERJA TERHADAP *WORK*
ENGAGEMENT DIMODERASI OLEH GAYA KEPEMIMPINAN
AUTENTIK DI KAWASAN INDUSTRI JAWA BARAT**

SKRIPSI

Disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi di
Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Pendidikan Indonesia



Disusun oleh:

Intan Faridah

1800971

**PROGAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA**

2022

**PENGARUH PERTEMANAN DI TEMPAT KERJA TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* DIMODERASI OLEH GAYA KEPEMIMPINAN AUTENTIK
DI KAWASAN INDUSTRI JAWA BARAT**

Oleh
Intan Faridah

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

©Intan Faridah 2022
Universitas Pendidikan Indonesia
2022

Hak cipta dilindungi undang-undang.

Skripsi ini tidak boleh diperbanyak seluruhnya atau sebagian, dengan cetak ulang,
difoto kopi, atau cara lainnya tanpa ijin dari peneliti.

Intan Faridah, 2023.

***PENGARUH PERTEMANAN DI TEMPAT KERJA TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* DIMODERASI OLEH GAYA
KEPEMIMPINAN AUTENTIK DI KAWASAN INDUSTRI JAWA BARAT.***

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Intan Faridah

NIM. 1800971

PENGARUH PERTEMANAN DI TEMPAT KERJA TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* DIMODERASI OLEH GAYA KEPEMIMPINAN AUTENTIK DI KAWASAN INDUSTRI JAWA BARAT

Disetujui dan Disahkan oleh Pembimbing

Pembimbing I,



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

NIP. 196110021984031004

Pembimbing II,



Diah Zaleha Wyandini, M.Si.

NIP. 197803142009122001

Mengetahui

Ketua Program Studi Psikologi,



Dr. Sri Maslihah, M.Psi., Psikolog

NIP. 19700726 200312 2 001

Intan Faridah, 2023.

PENGARUH PERTEMANAN DI TEMPAT KERJA TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* DIMODERASI OLEH GAYA KEPEMIMPINAN AUTENTIK DI KAWASAN INDUSTRI JAWA BARAT.

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

SKRIPSI INI TELAH DIUJIKAN PADA:

Hari, Tanggal : Rabu, 30 November 2022

Waktu : 09.00-10.00

Tempat : Ruang Sidang 1, Lantai 8 Fakultas Ilmu Pendidikan

Para penguji terdiri atas:

Penguji I,



Dr. Sri Maslihah, M.Psi., Psikolog

NIP. 19700726 200312 2 001

Penguji II,



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

NIP. 196110021984031004

Penguji III,



Ita Juwitaningrum, S.Psi, M.Pd.

NIP. 197803122005012002

Tanggung jawab yuridis ada pada:

Peneliti,



Intan Faridah

NIM. 1800971

Intan Faridah, 2023.

PENGARUH PERTEMANAN DI TEMPAT KERJA TERHADAP WORK ENGAGEMENT DIMODERASI OLEH GAYA KEPEMIMPINAN AUTENTIK DI KAWASAN INDUSTRI JAWA BARAT.

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti haturkan kehadiran Allah SWT yang telah menganugerahkan rahmat serta karunia-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul Pengaruh Pertemanan di Tempat Kerja terhadap *Work Engagement* Dimoderasi oleh Gaya Kepemimpinan Autentik di Kawasan Industri Jawa Barat. Shalawat serta salam tak lupa dicurah limpahkan ke Nabi Muhammad SAW, kepada keluarganya, ke para sahabatnya, dan semoga sampai kepada kita selaku umatnya.

Adapun pengajuan skripsi ini ditujukan sebagai pemenuhan kelulusan dan mendapatkan gelar Sarjana Psikologi di Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia. Selanjutnya, peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang sudah terlibat dalam penyelesaian skripsi ini, baik pada pelaksanaan penelitian maupun penyusunan naskah skripsi. Kekurangan pada penelitian ini tentu tidak dapat dipungkiri, sehingga peneliti sangat terbuka untuk menerima kritik dan saran yang membangun terkait dengan penelitian ini. Peneliti berharap, hasil penelitian ini dapat bermanfaat.

Bandung, November 2022

Peneliti

Intan Faridah, 2023.

PENGARUH PERTEMANAN DI TEMPAT KERJA TERHADAP WORK ENGAGEMENT DIMODERASI OLEH GAYA KEPEMIMPINAN AUTENTIK DI KAWASAN INDUSTRI JAWA BARAT.

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan Syukur tidak hentinya dipanjatkan kepada Allah SWT karena atas berkat dan rahmat-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya. Dalam proses penyusunan skripsi, peneliti mendapat banyak bantuan secara moril maupun materil dari berbagai pihak hingga skripsi ini dapat terselesaikan. Pada kesempatan ini, peneliti ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Dr. Sri Maslihah, M.Psi., Psikolog, selaku Ketua Program Studi Psikologi yang telah membimbing peneliti selama menjadi mahasiswa di Program Studi Psikologi.
2. Bapak Helli Ihsan, S.Ag., M.Si., selaku Sekretaris Program Studi Psikologi yang telah membimbing peneliti selama menjadi mahasiswa di Program Studi Psikologi.
3. Bapak Drs. H. M. Engkos Kosasih, M.Pd., selaku Dosen Pembimbing I yang selalu memberikan masukan dan arahan dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Ibu Diah Zaleha Wyandini, M.Si., selaku Dosen Pembimbing II yang selalu memberikan masukan dan arahan dalam proses bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Bapak Muhammad Ariez Musthofa, M.Si., selaku Dosen Wali yang sudah memberikan arahan dari awal peneliti masuk dunia perkuliahan hingga sampai saat ini.
6. Bapak Ibu Dosen Program Studi Psikologi yang telah memberikan ilmu dan pengalamannya yang luar biasa selama peneliti menempuh pendidikan di Psikologi UPI hingga akhirnya dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu Staf Program Studi Psikologi yang telah membantu peneliti perihal administrasi dari pertama peneliti menjadi mahasiswa sampai dengan saat ini
8. Keluarga peneliti, khususnya orang tua peneliti yaitu Papah Abdul Kudus dan Mamah Oyok, S.Pd., yang selalu memberikan doa, dukungan, serta rasa

Intan Faridah, 2023.

PENGARUH PERTEMANAN DI TEMPAT KERJA TERHADAP WORK ENGAGEMENT DIMODERASI OLEH GAYA KEPEMIMPINAN AUTENTIK DI KAWASAN INDUSTRI JAWA BARAT.

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

cintanya setiap waktu, selama peneliti menjalani masa perkuliahan sampai akhirnya dapat menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih juga kepada saudara peneliti, yaitu Filtra Sari Abdullah, Dian Pratiwi Abdullah dan Mutia Nurhasanah yang sudah menjadi *support system* peneliti agar semangat menjalani dunia perkuliahan dan mendukung peneliti untuk dapat menyelesaikan skripsi ini.

9. Sahabat-sahabat SMP dan SMA peneliti, Anggi, Dea, Lulu, Cindy, Renika, Nia, Salma, Octi, yang selalu memberikan dukungan moril, mendukung dan tidak lelah mendengarkan keluh kesah serta menemani peneliti hingga saat ini.
10. Sahabat peneliti selama di Psikologi UPI, Kharisma Oktania dan Indah Mulya Destriande yang selalu menjadi tempat yang suportif dan orang-orang baik selama peneliti menempuh pendidikan di Psikologi UPI serta dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Psikologi 2018 Kopi Panas, teman-teman angkatan di Psikologi UPI yang telah banyak membantu dan bersama-sama selama proses perkuliahan berlangsung, serta banyak memberikan kesan baik selama proses perkuliahan.
12. Seluruh responden, terima kasih telah bersedia membantu peneliti dalam pengambilan data penelitian.
13. Seluruh pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu-persatu yang membantu baik moril maupun materil selama penyusunan skripsi ini. Semoga Allah SWT membalas segala kebaikannya dengan lebih baik.
14. Teruntuk diri Saya sendiri, Intan Faridah yang telah kuat untuk bertahan dan bekerja keras dalam melaksanakan perkuliahan hingga menyusun skripsi dan menjalankan kehidupan ini.

Bandung, November 2022

Intan Faridah

Intan Faridah, 2023.

PENGARUH PERTEMANAN DI TEMPAT KERJA TERHADAP WORK ENGAGEMENT DIMODERASI OLEH GAYA KEPEMIMPINAN AUTENTIK DI KAWASAN INDUSTRI JAWA BARAT.

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

ABSTRAK

Intan Faridah (1800971). Pengaruh Pertemanan di Tempat Kerja terhadap *Work Engagement* Dimoderasi oleh Gaya Kepemimpinan Autentik di Kawasan Industri Jawa Barat. Skripsi. Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Pendidikan Indonesia. (2022)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan autentik dapat memoderasi pengaruh pertemanan di tempat kerja terhadap *work engagement* di kawasan industri Jawa Barat. Partisipan yang terlibat berjumlah 409 orang karyawan di kawasan industri Jawa Barat (Bekasi, Karawang, Purwakarta, dan Bandung Raya) dengan minimal masa kerja selama satu tahun atau lebih. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Workplace Friendship Scale* (WFS) untuk mengukur pertemanan di tempat kerja dengan reliabilitas 0.738, *The Utrecht Work Engagement* (UWES) untuk mengukur *work engagement* dengan reliabilitas 0.929, dan *Authentic Leadership Questionnaire* (ALQ) untuk mengukur gaya kepemimpinan autentik dengan reliabilitas 0.802. Teknik analisis data yang digunakan adalah *Moderated Regression Analysis* (MRA) menggunakan program SPSS versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan autentik tidak memoderasi pengaruh pertemanan di tempat kerja terhadap *work engagement* di kawasan industri Jawa Barat. Namun, gaya kepemimpinan autentik dalam penelitian ini berperan sebagai variabel prediktor.

Kata Kunci: pertemanan di tempat kerja, *work engagement*, gaya kepemimpinan autentik, karyawan, kawasan industri Jawa Barat.

ABSTRACT

Intan Faridah (180971). *The Effect of Workplace Friendship on Work Engagement Moderated by Authentic Leadership Style in West Java Industrial Area. Thesis. Department of Psychology, Faculty of Education, University of Education Indonesia. (2022)*

This study aims to determine whether authentic leadership style can moderate the effect of workplace friendship on work engagement in the industrial area of West Java. The participants involved were 409 employees in the industrial area of West Java (Bekasi, Karawang, Purwakarta, and Bandung Raya) with a minimum working period of one year or more. The instruments used in this study were the Workplace Friendship Scale (WFS) to measure workplace friendships with a reliability of 0.738, The Utrecht Work Engagement (UWES) to measure work engagement with a reliability of 0.929, and the Authentic Leadership Questionnaire (ALQ) to measure authentic leadership styles. with a reliability of 0.802. The data analysis technique used is Moderated Regression Analysis (MRA) using the SPSS version 26 program. The results of this study indicate that authentic leadership style does not moderate the effect of friendship on work engagement in the West Java industrial area. However, authentic leadership style in this study acts as a moderator predictor variable.

Keywords: *friendship at work, work engagement, authentic leadership style, employees, West Java industrial area.*

Intan Faridah, 2023.

PENGARUH PERTEMANAN DI TEMPAT KERJA TERHADAP WORK ENGAGEMENT DIMODERASI OLEH GAYA KEPEMIMPINAN AUTENTIK DI KAWASAN INDUSTRI JAWA BARAT.

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
UCAPAN TERIMA KASIH	ii
ABSTRAK	iiiv
ABSTRACT	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	iiix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR_LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	Error! Bookmark not defined.
A. Latar Belakang Penelitian	Error! Bookmark not defined.
B. Pertanyaan Penelitian	Error! Bookmark not defined.
C. Tujuan Penelitian	Error! Bookmark not defined.
D. Manfaat Penelitian	6
1. Manfaat Teoritis	6
2. Manfaat Praktis.....	6
E. Sistematika Skripsi	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	8
A. Pertemanan di Tempat Kerja	8
1. Pengertian Pertemanan di Tempat kerja.....	8
2. Dimensi Pertemanan di Tempat Kerja	8
3. Dampak Dari Pertemanan di Tempat Kerja	9
B. <i>Work Engagement</i>	10
1. Pengerian <i>Work Engagement</i>	10
2. Dimensi <i>Work Engagement</i>	10
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Work Engagement</i> Error! Bookmark not defined.	
C. Gaya Kepemimpinan	Error! Bookmark not defined.
1. Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	Error! Bookmark not defined.
2. Gaya Kepemimpinan Autentik.....	Error! Bookmark not defined.
3. Dimensi Gaya Kepemimpinan Autentik . Error! Bookmark not defined.	

Intan Faridah, 2023.

PENGARUH PERTEMANAN DI TEMPAT KERJA TERHADAP WORK ENGAGEMENT DIMODERASI OLEH GAYA KEPEMIMPINAN AUTENTIK DI KAWASAN INDUSTRI JAWA BARAT.

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

4. Dampak Dari Gaya Kepemimpinan Autentik	Error! Bookmark not defined.
D. Kerangka Berpikir	Error! Bookmark not defined.
E. Hipotesis Penelitian	Error! Bookmark not defined.
BAB III METODE PENELITIAN	Error! Bookmark not defined.
A. Desain Penelitian	Error! Bookmark not defined.
B. Populasi, Sampel, dan Responden Penelitian	Error! Bookmark not defined.
1. Populasi Penelitian	Error! Bookmark not defined.
2. Sampel dan Responden Penelitian	Error! Bookmark not defined.
C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	Error! Bookmark not defined.
1. Variabel Penelitian	Error! Bookmark not defined.
2. Definisi Operasional	Error! Bookmark not defined.
D. Instrumen Penelitian	Error! Bookmark not defined.
1. Spesifikasi Instrumen	Error! Bookmark not defined.
2. Penyebaran Instrumen	Error! Bookmark not defined.
3. Kategorisasi Skor Instrumen	Error! Bookmark not defined.
4. Interpretasi skor	Error! Bookmark not defined.
E. Proses Pengembangan Instrumen	Error! Bookmark not defined.
1. Alih Bahasa	Error! Bookmark not defined.
2. <i>Expert Judgement</i>	Error! Bookmark not defined.
3. Uji Coba Instrumen	Error! Bookmark not defined.
4. Analisis Item dan Reliabilitas Instrumen	Error! Bookmark not defined.
F. Teknik Pengumpulan Data	Error! Bookmark not defined.
G. Teknik Analisis Data	Error! Bookmark not defined.
H. Prosedur Penelitian	Error! Bookmark not defined.
1. Tahap Persiapan	Error! Bookmark not defined.
2. Tahap Pelaksanaan	Error! Bookmark not defined.
3. Tahap Laporan	Error! Bookmark not defined.
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	Error! Bookmark not defined.

Intan Faridah, 2023.

PENGARUH PERTEMANAN DI TEMPAT KERJA TERHADAP WORK ENGAGEMENT DIMODERASI OLEH GAYA KEPEMIMPINAN AUTENTIK DI KAWASAN INDUSTRI JAWA BARAT.

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

A. Hasil Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
1. Gambaran Umum Demografis Responden	Error! Bookmark not defined.
2. Gambaran Pertemanan di Tempat Kerja	Error! Bookmark not defined.
3. Gambaran <i>Work Engagement</i>	Error! Bookmark not defined.
4. Gambaran Gaya Kepemimpinan Autentik	Error! Bookmark not defined.
B. Hasil Uji Hipotesis.....	Error! Bookmark not defined.
1. Uji Hipotesis Variabel Pengaruh Pertemanan di Tempat Kerja terhadap <i>Work Engagement</i>	36
2. Uji Hipotesis Variabel Pertemanan di Tempat Kerja dan Gaya Kepemimpinan Autentik terhadap <i>Work Engagement</i>	Error! Bookmark not defined.
3. Uji Hipotesis Variabel Pengaruh Pertemanan di Tempat Kerja terhadap <i>Work Engagement</i> di Moderasi Oleh Gaya Kepemimpinan Autentik....	Error! Bookmark not defined.
C. Pembahasan	Error! Bookmark not defined.
D. Keterbatasan Penelitian	Error! Bookmark not defined.
BAB V SIMPULAN DAN REKOMENDASI	Error! Bookmark not defined.
A. Simpulan	Error! Bookmark not defined.
B. Rekomendasi.....	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR PUSTAKA	49
LAMPIRAN.....	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Kisi-Kisi Instrumen WFS	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3. 2 Kisi-Kisi Instrumen UWES	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3. 3 Kisi-Kisi Instrumen ALQ	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3. 4 Penyekoran Instrumen WFS dan ALQ	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3. 5 Penyekoran Instrumen UWES	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3. 6 Kategorisasi Skor Instrumen	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3. 7 Kategori Reliabilitas	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 1 Gambaran Umum Demografis Responden	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 2 Gambaran Umum Pertemanan di Tempat Kerja	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 3 Gambaran Pertemanan di Tempat Kerja Berdasarkan Demografi	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 4 Gambaran Umum <i>Work Engagement</i>	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 5 Gambaran <i>Work Engagement</i> Berdasarkan Demografi	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 6 Gambaran Umum Gaya Kepemimpinan Autentik	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 7 Gambaran Gaya Kepemimpinan Autentik Berdasarkan Demografi	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 8 Pengaruh Pertemanan di Tempat Kerja terhadap <i>Work Engagement</i>	Error! Bookmark not defined.

Intan Faridah, 2023.

PENGARUH PERTEMANAN DI TEMPAT KERJA TERHADAP WORK ENGAGEMENT DIMODERASI OLEH GAYA KEPEMIMPINAN AUTENTIK DI KAWASAN INDUSTRI JAWA BARAT.

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Tabel 4. 9 Pengaruh Pertemanan di Tempat Kerja terhadap Gaya Kepemimpinan Autentik.....**Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4. 10 Pengaruh Pertemanan di Tempat Kerja terhadap *Work Engagement* di Moderasi Oleh Gaya Kepemimpinan Autentik.....**Error! Bookmark not defined.**

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir**Error! Bookmark not defined.**

Gambar 3. 1 Desain Penelitian.....**Error! Bookmark not defined.**

Gambar 4. 1 Grafik Moderasi Pengaruh Pertemanan di Tempat Kerja Terhadap *Work Engagement* Dimoderasi oleh Gaya Kepemimpinan**Error! Bookmark not defined.**

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Keputusan Pengangkatan Pembimbing.....	51
Lampiran 2 Kartu Bimbingan	52
Lampiran 3 Lembar Pernyataan Expert Judgement	54
Lampiran 4 Lembar Pernyataan Translator.....	56
Lampiran 5 Kuesioner Penelitian.....	57
Lampiran 6 Analisis Item.....	60
Lampiran 7 Reliabilitas Instrumen.....	68
Lampiran 8 Kategorisasi	69
Lampiran 9 Data Demografis.....	99
Lampiran 10 Hasil Analisis Regresi	127
Lampiran 11 Lembar Pernyataan Verifikasi	130
Lampiran 12 Riwayat Hidup	131

Intan Faridah, 2023.

PENGARUH PERTEMANAN DI TEMPAT KERJA TERHADAP WORK ENGAGEMENT DIMODERASI OLEH GAYA KEPEMIMPINAN AUTENTIK DI KAWASAN INDUSTRI JAWA BARAT.

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Intan Faridah, 2023.

***PENGARUH PERTEMANAN DI TEMPAT KERJA TERHADAP WORK ENGAGEMENT DIMODERASI OLEH GAYA
KEPEMIMPINAN AUTENTIK DI KAWASAN INDUSTRI JAWA BARAT.***

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, U., Majid, A. H. A., Al-Aali, L. A., & Mozammel, S. (2019). Can meaningful work really moderate the relationship between supervisor support, coworker support and work engagement? *Management Science Letters*, 9(2), 229–242. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2018.11.016>
- Al Khajeh, E. H. (2018). Leadership styles on organizational performance. *Journal of Human Resources Management Research*, 2018, 1–10. <https://doi.org/10.5171/2018.687849>
- Alok, K., & Israel, D. (2012). *Authentic Leadership & Work Engagement*. 47(3), 498–510. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.201222.040>
- Arici, H. E. (2018). Perceived supervisor support and turnover intention: moderating effect of authentic leadership. *Leadership and Organization Development Journal*, 39(7), 899–913. <https://doi.org/10.1108/LODJ-07-2018-0248>
- Ariyabuddhiphongs, V., & Boonsanong, C. (2019). Workplace Friendship, Trust in the Leader and Turnover Intention: The Mediating Effects of Work Engagement. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(4), 184. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i4.15618>
- Asgharian, R., Anvari, R., Bt. Ahmad, U. N. U., & Tehrani, A. M. (2015). The Mediating Effect of Job Satisfaction on the Relationship between Workplace Friendships and Turnover Intention in Iran Hotel Industry. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6(6), 304–314. <https://doi.org/10.5901/mjss.2015.v6n6s2p304>
- Avolio, B. J., Gardner, W. L., Walumbwa, F. O., Luthans, F., & May, D. R. (2004). Unlocking the mask: A look at the process by which authentic leaders impact follower attitudes and behaviors. *Leadership Quarterly*, 15(6), 801–823. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2004.09.003>
- Azzadina, I. (2018). Trend Employee Engagement 2018. Diakses pada 16 Maret 2021, dari <https://actconsulting.co/trend-employee-engagement-2018/>
- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265–269. <https://doi.org/10.1177/0963721411414534>
- Bakker, A. B., & Bal, P. M. (2010). Weekly work engagement and performance: A study among starting teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(1), 189–206. <https://doi.org/10.1348/096317909X402596>
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). Where to go from here: Integration and future research on work engagement. *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*, 181–196. <https://doi.org/10.4324/9780203853047>

Intan Faridah, 2023.

PENGARUH PERTEMANAN DI TEMPAT KERJA TERHADAP WORK ENGAGEMENT DIMODERASI OLEH GAYA KEPEMIMPINAN AUTENTIK DI KAWASAN INDUSTRI JAWA BARAT.

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

- Berman, E. M., West, J. P., & Richter, M. N. (2002). *Workplace Relations: Friendship Patterns and Consequences (According to Managers)*. 217–230.
- Cao, F., & Zhang, H. (2020). Workplace friendship, psychological safety and innovative behavior in China: A moderated-mediation model. *Chinese Management Studies*, 14(3), 661–676. <https://doi.org/10.1108/CMS-09-2019-0334>
- 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. *Social Science Journal*, 50(1), 89–95. <https://doi.org/10.1016/j.soscij.2012.09.009>
- Creswell, J. W. (2012). *Educational Research, Planning, Conducting, and Evaluating Quantitative and Qualitative Research*. Fourth Edition. Boston MA: Pearson Education, Inc.
- Field, L. K., & Buitendach, J. H. (2011). Happiness, work engagement and organizational commitment of support staff at a tertiary education institution in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(1), 1–10. <https://doi.org/10.4102/sajip.v37i1.946>
- Gozukara, I., & Simsek, O. F. (2015). Role of Leadership in Employees' Work Engagement: Organizational Identification and Job Autonomy. *International Journal of Business and Management*, 11(1), 72. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v11n1p72>
- Hassan, A., & Ahmed, F. (2011). Authentic leadership, trust and work engagement. *World Academy of Science, Engineering and Technology*, 80(April), 750–756.
- Hutapea, E. (2019). Bekasi, Karawang, dan Purwakarta, Wilayah Favorit Industri. Diakses pada 28 Juli 2022, dari <https://properti.kompas.com/read/2019/04/15/150000221/bekasi-karawang-dan-purwakarta-wilayah-favorit-industri->
- Kahn, W. A. (1990). PSYCHOLOGICAL CONDITIONS OF PERSONAL ENGAGEMENT AND DISENGAGEMENT AT WORK. *Physical Review B*, 36(5), 2607–2613. <https://doi.org/10.1103/PhysRevB.36.2607>
- Kalra, S. (2014). *Workplace Friendship , Employee Engagement and Job Burnout : A case of relationship study in BPO Sector of Delhi , NCR Saloni Kalra Assistant Professor , Gitarattan International Business School , IP University ISSN : 2321-1784 Review of*. 2(12), 147–157.
- Khaleel, M., Chelliah, S., Khalid, J., Jamil, M., & Manzoor, F. (2016). Employee Engagement as an Outcome of Friendship at Workplace: Moderating Role of Job Embeddedness. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6(6), 1–6. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v6-i6/2171>
- Kusumaningrum, D. (2017). Dale Carnegie: Hanya 25 Persen Milenial Terlibat Intan Faridah, 2023.
PENGARUH PERTEMANAN DI TEMPAT KERJA TERHADAP WORK ENGAGEMENT DIMODERASI OLEH GAYA KEPEMIMPINAN AUTENTIK DI KAWASAN INDUSTRI JAWA BARAT.
 Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Sepenuhnya dengan Perusahaan. Diakses pada 16 Maret 2021, dari <https://wartaekonomi.co.id/read159360/dale-carnegi>

- Lee, A. P., Teng, H. Y., & Chen, C. Y. (2015). Workplace Relationship Quality and Employee Job Outcomes in Hotel Firms. *Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism*, 14(4), 398–422. <https://doi.org/10.1080/15332845.2015.1002068>
- Lemeshow, S., Jr, D. W. H., Klar, J., & Lwanga, S. K. (1990). Adequacy of Sample Size in Health Studies. *Biometrics*, 47(1), 347. <https://doi.org/10.2307/2532527>
- Li, Y., Castaño, G., & Li, Y. (2018). Linking leadership styles to work engagement: The role of psychological capital among Chinese knowledge workers. *Chinese Management Studies*, 12(2), 433–452. <https://doi.org/10.1108/CMS-04-2017-0108>
- Lockwood, N. R. (2007). Leveraging Employee Engagement for Competitive Advantage: *SHRM Research Quarterly*, 1, 1–12.
- Luthans, F., & Avolio, B. (2003). *Authentic Leadership Development*.
- Mafud, J. L. C., & Moreno, M. P. (2018). Role of Authentic Leadership in Organizational Socialization and Work Engagement among Workers. *Psychology*, 09(01), 46–62. <https://doi.org/10.4236/psych.2018.91004>
- Methot, J. R., Lepine, J. A., Podsakoff, 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*, 69(2), 311–355. <https://doi.org/10.1111/peps.12109>
- Mitonga-Monga, J., Coetzee, M., & Cilliers, F. V. N. (2012). Perceived leadership style and employee participation in a manufacturing company in the democratic republic of Congo. *African Journal of Business Management*, 6(15). <https://doi.org/10.5897/ajbm11.2443>
- Mubarak, F., & Noor, A. (2018). Effect of authentic leadership on employee creativity in project-based organizations with the mediating roles of work engagement and psychological empowerment. *Cogent Business and Management*, 5(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2018.1429348>
- Nielsen, I. K., Jex, S. M., & Adams, G. A. (2000). Development and validation of scores on a two-dimensional workplace friendship scale. *Educational and Psychological Measurement*, 60(4), 628–643. <https://doi.org/10.1177/00131640021970655>
- Oh, J., Cho, D., & Lim, D. H. (2018). Authentic leadership and work engagement: the mediating effect of practicing core values. *Leadership and Organization Development Journal*, 39(2), 276–290. <https://doi.org/10.1108/LODJ-02-2016-0030>

Intan Faridah, 2023.

PENGARUH PERTEMANAN DI TEMPAT KERJA TERHADAP WORK ENGAGEMENT DIMODERASI OLEH GAYA KEPEMIMPINAN AUTENTIK DI KAWASAN INDUSTRI JAWA BARAT.

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

- Omuris, E. (2019). Workplace friendship in hospitality organizations: a scale development. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 31(3), 1390–1411. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-10-2017-0658>
- Quiñones, M., Broeck, A. Van den, & Witte, H. De. (2013). Do job resources affect work engagement via psychological empowerment? A mediation analysis. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(3), 107–115.
- Radhwan, M., Alzgoor, H., Ahmed, U., & Hussain, M. (2020). COVID-19 and Work Engagement: Understanding the Nexus of Leaders Emotional Intelligence, Self-efficacy and Resilience in the Banking Sector of Bahrain. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, XXIX, 568–586. <https://doi.org/10.24205/03276716.2020.760>
- Rahmadani, V. G., & Schaufeli, W. B. (2020). Engaging leadership and work engagement as moderated by “diuwongke”: an Indonesian study. *International Journal of Human Resource Management*, 0(0), 1–29. <https://doi.org/10.1080/09585192.2020.1799234>
- Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal*, 53(3), 617–635. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.51468988>
- Safitri, L. (2019). Pengaruh Authentic Leadership Terhadap Work Engagement Yang Dimoderatori Oleh Kemampuan Komunikasi Interpersonal Pada Karyawan Perusahaan Teknologi Informasi (TI) Di Kota Bandung. Skripsi. Tidak Diterbitkan. Fakultas Ilmu Pendidikan. Universitas Pendidikan Indonesia: Bandung.
- Santiago, Jaime, & Jaime. (2021). Impact of Authentic Leadership on Work Engagement and Organizational Citizenship Behavior: The Meditating Role of Motivation for Work. *International Journal of Economics and Business Administration*, IX(Issue 3), 3–31. <https://doi.org/10.35808/ijeba/716>
- Schaufeli, W. (2012). Work engagement. What do we know and where do we go? *Romanian Journal of Applied Psychology*, 14(1), 3–10.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Utrecht work engagement scale Preliminary Manual Version 1.1. *Occupational Health Psychology Unit Utrecht University*, December, 1–60. <https://doi.org/10.1037/t01350-000>
- Schaufeli, Wilmar B. (2013). What is engagement? *Employee Engagement in Theory and Practice*, 15–35. <https://doi.org/10.4324/9780203076965>
- Schaufeli, Wilmar B., & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. *Work*, 10–24. <http://psycnet.apa.org/psycinfo/2010-06187-002>
- Singh, V., & Srivastava, U. R. (2020). *Role of Workplace Friendship in Mental Intan Faridah, 2023.*
PENGARUH PERTEMANAN DI TEMPAT KERJA TERHADAP WORK ENGAGEMENT DIMODERASI OLEH GAYA KEPEMIMPINAN AUTENTIK DI KAWASAN INDUSTRI JAWA BARAT.
 Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Health of Hospitality Employees. 15(4), 1–7.
<https://doi.org/10.19080/PBSIJ.2020.15.555916>

- Sugiono. (2004). Konsep, Identifikasi, Alat Analisis dan Masalah Penggunaan Variabel Moderator. *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi*, 1(2), 61-70.
- Sugiyono, D. (2018). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D/Sugiyono. Bandung: Alfabeta, 15(2010)
- Sulthan. (2020). Provinsi Bandung Raya, Perlukah?. Diakses pada 28 Juli 2022, dari <https://kumparan.com/donjayaputra2016/provinsi-bandung-raya-perluakah-1tmJmXXvRDJ>
- Towsen, T., Stander, M. W., & van der Vaart, L. (2020). The Relationship Between Authentic Leadership, Psychological Empowerment, Role Clarity, and Work Engagement: Evidence From South Africa. *Frontiers in Psychology*, 11(August), 1–13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01973>
- Trofimov, A., Bondar, I., Trofimova, D., Miliutina, K., & Riabchych, I. (2017). Organizational commitment factors: Role of employee work engagement. *Espacios*, 38(24).
- Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S., & Peterson, S. J. (2008). *Authentic Leadership: Development and Validation of a Theory-Based Measure*. 34(1), 89–126. <https://doi.org/10.1177/0149206307308913>
- Wang, D.-S., & Hsieh, C.-C. (2013). The effect of authentic leadership on employee trust and employee engagement. *Social Behavior and Personality*, 41(2), 613–624.
- Wei, F., Li, Y., Zhang, Y., & Liu, S. (2018). The Interactive Effect of Authentic Leadership and Leader Competency on Followers' Job Performance: The Mediating Role of Work Engagement. *Journal of Business Ethics*, 153(3), 763–773. <https://doi.org/10.1007/s10551-016-3379-0>
- Xiao, J., Mao, J. Y., Quan, J., & Qing, T. (2020). Relationally Charged: How and When Workplace Friendship Facilitates Employee Interpersonal Citizenship. *Frontiers in Psychology*, 11(February), 1–11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00190>
- Yan, C. H., Ni, J. J., Chien, Y. Y., & Lo, C. F. (2021). Does workplace friendship promote or hinder hotel employees' work engagement? The role of role ambiguity. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 46(December 2020), 205–214. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2020.12.009>
- Zhou, G., Gul, R., & Tufail, M. (2022). Does Servant Leadership Stimulate Work Engagement? The Moderating Role of Trust in the Leader. *Frontiers in Psychology*, 13(July), 1–9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.925732>

Intan Faridah, 2023.

PENGARUH PERTEMANAN DI TEMPAT KERJA TERHADAP WORK ENGAGEMENT DIMODERASI OLEH GAYA KEPEMIMPINAN AUTENTIK DI KAWASAN INDUSTRI JAWA BARAT.

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu