

BAB V

PENUTUP

5.1 Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *friendship quality* dengan *happiness at work* pada karyawan yang menjalani *remote working*. Berdasarkan hasil analisis korelasi *Kendall's Tau-B*, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) pada ketiga dimensi *happiness at work*, yaitu *engagement*, *job satisfaction*, dan *affective organizational commitment*. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis penelitian diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *friendship quality* dengan *happiness at work* pada karyawan *remote working*. Hubungan positif tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *friendship quality* yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat *engagement*, *job satisfaction*, dan *affective organizational commitment* yang dirasakan.

Temuan ini sejalan dengan pandangan Parker dan Asher (1993) yang menjelaskan bahwa *friendship quality* merupakan kualitas hubungan pertemanan yang ditandai oleh adanya dukungan, kepercayaan, keintiman, bantuan, serta kemampuan dalam menyelesaikan konflik secara konstruktif. Dalam konteks pekerjaan, hubungan pertemanan yang berkualitas dapat menjadi sumber dukungan sosial yang membantu individu menghadapi tuntutan pekerjaan, mengurangi stres, serta menciptakan pengalaman kerja yang lebih positif. Kondisi tersebut menjadi semakin penting pada sistem *remote working*, dimana interaksi tatap muka antar karyawan menjadi lebih terbatas dibandingkan sistem kerja konvensional. Oleh karena itu, kualitas hubungan pertemanan yang terjalin melalui komunikasi *virtual*, kerja sama tim, maupun interaksi informal secara daring dapat membantu individu tetap merasakan koneksi sosial dengan rekan kerja dan organisasinya. Hasil penelitian ini juga mendukung konsep *happiness at work* yang dikemukakan oleh Salas-Vallina dan Alegre (2021), yang menyatakan bahwa *happiness at work* merupakan konstruk multidimensi yang terdiri

dari *engagement*, *job satisfaction*, dan *affective organizational commitment*. Menurut Salas-Vallina dan Alegre (2021), individu yang merasakan kebahagiaan dalam bekerja tidak hanya menunjukkan keterlibatan yang tinggi terhadap pekerjaannya, tetapi juga memiliki kepuasan kerja yang baik serta keterikatan emosional yang kuat terhadap organisasi. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa *friendship quality* memiliki hubungan positif dengan ketiga dimensi tersebut, sehingga dapat dikatakan bahwa kualitas hubungan sosial di tempat kerja merupakan salah satu faktor yang berkaitan dengan terbentuknya *happiness at work* pada karyawan *remote working*.

Pada dimensi *engagement*, hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara *friendship quality* dengan *engagement*. Temuan ini menunjukkan bahwa hubungan pertemanan yang berkualitas dapat membantu karyawan mempertahankan semangat, dedikasi, dan keterlibatan dalam pekerjaannya. Schaufeli dan Bakker (2004) menjelaskan bahwa *engagement* ditandai oleh *vigor*, *dedication*, dan *absorption* yang berkembang ketika individu memiliki sumber daya pekerjaan (*job resources*) yang memadai. Dalam konteks *remote working*, *friendship quality* dapat berfungsi sebagai sumber daya sosial yang memberikan dukungan emosional, bantuan pekerjaan, dan rasa kebersamaan sehingga individu tetap merasa terhubung dengan pekerjaannya meskipun bekerja dari lokasi yang berbeda.

Pada dimensi *job satisfaction*, hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi *friendship quality*, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan responden. Temuan ini menunjukkan bahwa hubungan interpersonal yang positif mampu menciptakan pengalaman kerja yang lebih menyenangkan. Nielsen, Jex, dan Adams (2000) menjelaskan bahwa persahabatan di tempat kerja berkaitan dengan meningkatnya kepuasan kerja karena individu memperoleh dukungan sosial, rasa nyaman, dan suasana kerja yang lebih positif. Pada sistem *remote working*, keberadaan hubungan pertemanan yang baik dapat membantu mengurangi perasaan terisolasi dan meningkatkan kenyamanan psikologis selama bekerja, sehingga individu cenderung memberikan evaluasi yang lebih positif terhadap pekerjaannya.

Selanjutnya, pada dimensi *affective organizational commitment* ditemukan bahwa *friendship quality* memiliki hubungan positif yang signifikan dengan keterikatan emosional terhadap organisasi. Temuan ini menunjukkan bahwa hubungan sosial yang positif tidak hanya berdampak pada pengalaman kerja sehari-hari, tetapi juga dapat meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi. Allen dan Meyer (1990) menjelaskan bahwa *affective organizational commitment* merupakan keterikatan emosional individu terhadap organisasi yang ditandai dengan rasa bangga, rasa memiliki, dan keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut. Ketika individu memiliki hubungan pertemanan yang baik dengan rekan kerjanya, organisasi tidak lagi dipandang hanya sebagai tempat bekerja, tetapi juga sebagai lingkungan sosial yang memberikan dukungan dan rasa kebersamaan. Oleh karena itu, semakin tinggi kualitas hubungan pertemanan yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk mengembangkan keterikatan emosional terhadap organisasi.

Hasil kategorisasi menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki *friendship quality* pada kategori sedang hingga tinggi. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun bekerja secara *remote*, sebagian besar responden tetap mampu membangun hubungan interpersonal yang positif dengan rekan kerja melalui berbagai bentuk komunikasi dan interaksi *virtual*. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Golden dan Veiga (2008) yang menjelaskan bahwa penggunaan teknologi komunikasi yang efektif memungkinkan karyawan jarak jauh tetap mempertahankan hubungan sosial dan kolaborasi kerja yang baik dengan rekan-rekannya. Pada variabel *happiness at work*, mayoritas responden juga berada pada kategori tinggi hingga sangat tinggi pada aspek *engagement*, *job satisfaction*, dan *affective organizational commitment*. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa sistem *remote working* tidak selalu menurunkan pengalaman kerja positif, terutama ketika individu tetap memperoleh dukungan sosial dan hubungan interpersonal yang baik.

Berdasarkan hasil tabulasi silang menurut asal instansi, responden dari instansi negeri cenderung memiliki tingkat *engagement*, *job satisfaction*, dan *affective*

organizational commitment yang lebih tinggi dibandingkan responden dari instansi swasta. Tingginya persentase kategori sangat tinggi pada responden instansi negeri dapat dikaitkan dengan adanya stabilitas kerja, kejelasan sistem organisasi, serta keamanan kerja yang relatif lebih tinggi. Menurut Bakker dan Demerouti (2007), keamanan kerja dan kejelasan peran merupakan bentuk *job resources* yang dapat meningkatkan keterlibatan kerja dan sikap positif terhadap pekerjaan. Selain itu, De Witte (2005) menjelaskan bahwa keamanan kerja (*job security*) merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan meningkatnya kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis karyawan.

Hasil tabulasi silang berdasarkan masa kerja menunjukkan bahwa responden dengan masa kerja lebih dari tiga tahun memiliki tingkat *engagement*, *job satisfaction*, dan *affective organizational commitment* yang lebih tinggi dibandingkan responden dengan masa kerja di bawah tiga tahun. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin lama individu bekerja dalam suatu organisasi, semakin besar peluang untuk memahami budaya organisasi, membangun hubungan interpersonal yang stabil, serta mengembangkan rasa memiliki terhadap organisasi. Meyer dan Allen (1997) menjelaskan bahwa keterikatan emosional terhadap organisasi berkembang melalui akumulasi pengalaman kerja positif dan interaksi sosial yang berlangsung dalam jangka waktu yang panjang. Selain itu, Feldman (2010) menemukan bahwa masa kerja yang lebih panjang berkaitan dengan meningkatnya sikap kerja positif, termasuk kepuasan kerja dan keterikatan terhadap pekerjaan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *friendship quality* merupakan faktor yang berkaitan dengan *happiness at work* pada karyawan *remote working*. Hubungan pertemanan yang berkualitas mampu menyediakan dukungan sosial, meningkatkan kenyamanan psikologis, serta memperkuat rasa memiliki terhadap organisasi. Dengan demikian, semakin baik kualitas hubungan pertemanan yang dimiliki karyawan *remote working*, maka semakin tinggi pula tingkat *engagement*, *job satisfaction*, dan *affective organizational commitment* yang mereka rasakan. Temuan ini memperkuat perspektif psikologi positif yang menekankan bahwa hubungan interpersonal yang positif

merupakan salah satu sumber daya psikologis penting dalam menciptakan pengalaman kerja yang sehat, produktif, dan bermakna.

Penelitian ini memiliki keterbatasan yang perlu diperhatikan, yaitu ada beberapa responden penelitian yang dikategorikan sebagai pekerjaan *part-time* yang artinya akan mempengaruhi budaya kerja dan kontrak kerja, sehingga kurang relevan untuk penelitian ini.

5.2 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara *friendship quality* dengan *happiness at work* pada karyawan yang *remote working*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *friendship quality* yang dimiliki responden, maka semakin tinggi pula tingkat *happiness at work* yang dirasakan, begitu pula sebaliknya. Hubungan positif tersebut terlihat pada seluruh aspek *happiness at work*, yaitu *engagement*, *job satisfaction*, dan *affective organizational commitment*. Responden dengan *friendship quality* yang lebih baik cenderung memiliki keterikatan kerja yang lebih tinggi, kepuasan kerja yang lebih baik, serta keterikatan emosional yang lebih kuat terhadap organisasi.

Selain itu, mayoritas responden dalam penelitian ini berada pada kategori *friendship quality* sedang hingga tinggi, serta memiliki tingkat *happiness at work* yang dominan pada kategori tinggi hingga sangat tinggi. Berdasarkan hasil tabulasi silang, baik responden laki-laki maupun perempuan menunjukkan kecenderungan tingkat *happiness at work* yang tinggi. Responden dari instansi negeri cenderung memiliki tingkat *happiness at work* yang lebih tinggi dibandingkan responden dari instansi swasta. Selain itu, responden dengan masa kerja lebih lama juga menunjukkan tingkat *happiness at work* yang lebih tinggi dibandingkan responden dengan masa kerja yang lebih singkat.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan interpersonal yang positif antar rekan kerja menjadi salah satu faktor penting dalam membentuk kebahagiaan kerja pada karyawan *remote working*. Dalam sistem kerja jarak jauh yang memiliki

keterbatasan interaksi sosial secara langsung, *friendship quality* berperan sebagai sumber dukungan emosional yang membantu karyawan mempertahankan kesejahteraan psikologis dan pengalaman kerja yang positif.

5.3 Saran

a. Bagi Karyawan *Remote Working*

Karyawan yang bekerja secara *remote* disarankan untuk secara aktif membangun dan mempertahankan hubungan interpersonal yang positif dengan rekan kerja melalui komunikasi rutin, diskusi informal, maupun pemberian dukungan sosial. Upaya tersebut dapat membantu meningkatkan kualitas pertemanan yang berpotensi meningkatkan kebahagiaan dalam bekerja.

b. Bagi Perusahaan

Perusahaan disarankan untuk menyediakan program yang mendukung interaksi sosial antar karyawan *remote working*, seperti *virtual gathering*, *team building* daring, *mentoring*, maupun forum komunikasi informal. Program tersebut dapat membantu meningkatkan *friendship quality* yang pada akhirnya berpotensi meningkatkan *engagement*, *job satisfaction*, dan *affective organizational commitment* karyawan.

c. Bagi Subjek Penelitian

Subjek penelitian disarankan untuk mempertahankan hubungan pertemanan yang telah terjalin dengan rekan kerja melalui komunikasi yang terbuka, kerja sama yang baik, dan saling memberikan dukungan dalam menyelesaikan pekerjaan agar pengalaman kerja yang positif dapat terus terjaga.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengkaji variabel lain yang berhubungan dengan *happiness at work*, seperti *work-life balance*, *perceived organizational support*, kepemimpinan, atau budaya organisasi, serta menggunakan karakteristik responden yang lebih beragam agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan secara lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Chiaburu, D. S., & Harrison, D. A. (2008). Do Peers Make the Place? Conceptual Synthesis and Meta-Analysis of Coworker Effects on Perceptions, Attitudes, OCBs, and Performance. *Journal of Applied Psychology*, 93(5), 1082–1103. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.5.1082>
- Fakhri Ramadhan, M., Siroj, R. A., Win Afgani, M., Raden Fatah Palembang, U., H Zainal Abidin Fikri, J. K., Kemuning, K., Palembang, K., & Selatan, S. (2024). Validitas and Reliabilitas. *Journal on Education*, 06(02), 10967–10975.
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at Work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384–412. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>
- Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The Good, the Bad, and the Unknown About Telecommuting: Meta-Analysis of Psychological Mediators and Individual Consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524–1541. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524>
- Grant, A. M. (2009). Positive psychology coaching: putting the science of happiness to work for your clients, by R. Biswas-Diener and B. Dean. *The Journal of Positive Psychology*, 4(5), 426–429. <https://doi.org/10.1080/17439760902992498>
- Irawanto, D. W., Novianti, K. R., & Roz, K. (2021). Work from home: Measuring satisfaction between work–life balance and work stress during the covid-19 pandemic in indonesia. *Economies*, 9(3). <https://doi.org/10.3390/economies9030096>
- Jamal, A., Pattanaik, A., Gorli, R., Chinmay, A., & Jaisai, T. (n.d.). THE IMPACT OF AI CHATBOTS ON TEACHER-STUDENT RELATIONSHIPS IN HIGHER EDUCATION. In *Eur. Chem. Bull.* 2023 (Vol. 12, Number 10).
- Kramer, A., & Kramer, K. Z. (2020). The potential impact of the Covid-19 pandemic on occupational status, work from home, and occupational mobility. In *Journal of Vocational Behavior* (Vol. 119). Academic Press Inc. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103442>

- Markovits, Y., & Van Dick, R. (n.d.). *The Link between Job Satisfaction and Organizational Commitment-Differences between Public and Private Sector Employees*.
- 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>
- 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>
- Parker, J. G., & Asher, S. R. (1993). Friendship and Friendship Quality in Middle Childhood: Links With Peer Group Acceptance and Feelings of Loneliness and Social Dissatisfaction. *Developmental Psychology*, 29(4), 611–621. <https://doi.org/10.1037/0012-1649.29.4.611>
- Pryce-Jones, Jessica. (2010). *Happiness at work: maximizing your psychological capital for success*. Wiley-Blackwell.
- Ramadhan, M. F., Siroj, R. A., & Afgani, M. W. (2024). Validitas and Reliabilitas. *Journal on Education*, 06(02), 10967–10975.
- Salas-Vallina, A., & Alegre, J. (2021). Happiness at work: Developing a shorter measure. *Journal of Management and Organization*, 27(3), 460–480. <https://doi.org/10.1017/jmo.2018.24>
- Santrock, J. W. (2004). *Psikologi Pendidikan*.
- Seligman, M. (2018). PERMA and the building blocks of well-being. *Journal of Positive Psychology*, 13(4), 333–335. <https://doi.org/10.1080/17439760.2018.1437466>

Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
<https://library.bpk.go.id/koleksi/detil/jpkbpkpp-p-1RENPFknuz>

Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Sutopo, Ed.; 2nd ed.). Alfabeta.

van der Lippe, T., & Lippényi, Z. (2020). Co-workers working from home and individual and team performance. *New Technology, Work and Employment*, 35(1), 60–79. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12153>