



Uji Validitas Konstruk Skala Lingkaran Pertemanan di Tempat Kerja pada Populasi Indonesia

Baquandi Lutvi Yoseanto

Fakultas Psikologi, Universitas Indonesia Maju, Jakarta Selatan, Provinsi DKI Jakarta, Indonesia

Penulis Korespondensi: baquandilutviyoseanto@gmail.com

Abstract. *This study aims to validate the Workplace Friendship Scale (WFS) developed by Nielsen, Jex, and Adams (2000) in the Indonesian population. The WFS measures two dimensions of workplace friendship: Friendship Opportunity (FO) and Friendship Prevalence (FP). A total of 210 employees from various organizations in Indonesia participated in this study. Confirmatory Factor Analysis (CFA) was conducted to examine the construct validity of the scale. The initial two-factor model did not meet the goodness-of-fit criteria (CFI = 0.876; TLI = 0.842; RMSEA = 0.080). After modification by removing problematic items and dimensions, the final model with one factor (Friendship Prevalence) consisting of four items showed acceptable fit (CFI = 0.964; TLI = 0.893; SRMR = 0.031). The reliability coefficient for the final scale was adequate (Cronbach's alpha = 0.794; AVE = 0.497). The results suggest that the modified WFS with four items measuring Friendship Prevalence is a valid and reliable instrument for measuring workplace friendship in the Indonesian context.*

Keywords: *Confirmatory Factor Analysis; Friendship Opportunity; Friendship Prevalence; Indonesia; Workplace Friendship.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk memvalidasi Skala Lingkaran Pertemanan di Tempat Kerja (Workplace Friendship Scale/WFS) yang dikembangkan oleh Nielsen, Jex, dan Adams (2000) pada populasi Indonesia. WFS mengukur dua dimensi pertemanan di tempat kerja: Friendship Opportunity (FO) dan Friendship Prevalence (FP). Sebanyak 210 karyawan dari berbagai organisasi di Indonesia berpartisipasi dalam penelitian ini. Analisis Faktor Konfirmatori (CFA) dilakukan untuk menguji validitas konstruk skala. Model awal dengan dua faktor tidak memenuhi kriteria goodness-of-fit (CFI = 0,876; TLI = 0,842; RMSEA = 0,080). Setelah modifikasi dengan menghapus item dan dimensi yang bermasalah, model akhir dengan satu faktor (Friendship Prevalence) yang terdiri dari empat item menunjukkan kesesuaian model yang dapat diterima (CFI = 0,964; TLI = 0,893; SRMR = 0,031). Koefisien reliabilitas untuk skala akhir adalah memadai (Cronbach's alpha = 0,794; AVE = 0,497). Hasil penelitian menunjukkan bahwa WFS yang dimodifikasi dengan empat item yang mengukur Friendship Prevalence merupakan instrumen yang valid dan reliabel untuk mengukur pertemanan di tempat kerja dalam konteks Indonesia.

Kata Kunci: Analisis Faktor Konfirmatori; Friendship Opportunity; Friendship Prevalence; Indonesia; Pertemanan Di Tempat Kerja.

1. LATAR BELAKANG

Pertemanan di tempat kerja merupakan fenomena sosial yang memiliki peran penting dalam konteks organisasi. Nielsen, Jex, dan Adams (2000) mendefinisikan pertemanan di tempat kerja sebagai hubungan interpersonal yang terbentuk antara individu di dalam organisasi yang ditandai dengan adanya kepercayaan, keterbukaan, dan dukungan timbal balik. Fenomena ini tidak hanya memengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan, tetapi juga berdampak pada berbagai aspek organisasional seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan niat turnover (Nielsen et al., 2000; Mao & Hsieh, 2017; Xiao et al., 2020).

Dalam literatur psikologi industri dan organisasi, pertemanan di tempat kerja telah terbukti sebagai prediktor signifikan terhadap berbagai outcome positif. Penelitian oleh Nielsen et al. (2000) menemukan bahwa pertemanan di tempat kerja berkorelasi positif dengan

kepuasan kerja ($r = 0,43$, $p < 0,01$), affective commitment ($r = 0,49$, $p < 0,01$), dan berkorelasi negatif dengan turnover intention ($r = -0,28$, $p < 0,01$). Temuan serupa juga dilaporkan oleh Xiao et al. (2020) yang menunjukkan bahwa workplace friendship dapat meningkatkan interpersonal citizenship behavior melalui mekanisme relational energy.

Untuk mengukur konstruk pertemanan di tempat kerja, Nielsen et al. (2000) mengembangkan Workplace Friendship Scale (WFS) yang terdiri dari 12 item yang mengukur dua dimensi: Friendship Opportunity (FO) dan Friendship Prevalence (FP). Skala ini telah divalidasi secara psikometrik dan digunakan secara luas dalam penelitian lintas budaya.

Meskipun WFS telah terbukti memiliki properti psikometrik yang baik dalam populasi Barat, terdapat kebutuhan untuk memvalidasi kembali skala ini dalam konteks Indonesia. Perbedaan budaya antara masyarakat individualis dan kolektivis dapat memengaruhi pola pembentukan dan makna pertemanan di tempat kerja (French et al., 2005; Goodwin et al., 2003). Penelitian oleh French et al. (2005) menunjukkan bahwa pertemanan remaja Indonesia memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan dengan remaja Amerika Serikat, yaitu lebih berpusat pada bantuan instrumental dan lebih ekstensif namun kurang eksklusif. Oleh karena itu, validasi ulang instrumen pengukur pertemanan dalam konteks Indonesia menjadi sangat penting.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk melakukan validasi konstruk WFS pada populasi Indonesia menggunakan metode Confirmatory Factor Analysis (CFA). Hasil validasi ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris mengenai validitas dan reliabilitas WFS dalam konteks Indonesia serta memberikan rekomendasi praktis bagi peneliti dan praktisi yang ingin menggunakan skala ini dalam setting organisasi Indonesia.

2. KAJIAN TEORITIS

Pertemanan di Tempat Kerja

Pertemanan di tempat kerja didefinisikan sebagai hubungan sosial yang saling menguntungkan antara dua atau lebih individu di dalam organisasi yang melibatkan perasaan positif, kepercayaan, keterbukaan, dan dukungan timbal balik (Nielsen et al., 2000). Konsep ini berbeda dari hubungan kerja formal yang didasarkan pada struktur hierarki organisasi, karena pertemanan didasarkan pada pilihan sukarela dan afinitas personal antar individu.

Teori modal sosial (social capital theory) menjelaskan bahwa pertemanan di tempat kerja merupakan bentuk modal sosial yang dapat menghasilkan berbagai sumber daya seperti informasi, dukungan emosional, dan bantuan instrumental (Adler & Kwon, 2002). Melalui jaringan pertemanan, karyawan dapat mengakses sumber daya yang tidak tersedia melalui

saluran formal organisasi. Selain itu, teori pertukaran sosial (social exchange theory) menjelaskan bahwa kualitas pertemanan di tempat kerja didasarkan pada proses pertukaran timbal balik yang adil dan saling menguntungkan antara individu (Blau, 1964).

Penelitian oleh Bukowski et al. (1994) mengidentifikasi lima dimensi kualitas pertemanan: companionship, conflict, help/aid, security, dan closeness. Namun, dalam konteks tempat kerja, Nielsen et al. (2000) mengusulkan dimensi yang lebih spesifik, yaitu Friendship Opportunity dan Friendship Prevalence, yang mencerminkan aspek kontekstual dan relasional dari pertemanan di lingkungan organisasi.

Workplace Friendship Scale

Workplace Friendship Scale (WFS) dikembangkan oleh Nielsen, Jex, dan Adams (2000) melalui serangkaian studi faktor analitik yang melibatkan sampel karyawan dari berbagai organisasi. Hasil analisis faktor menghasilkan struktur dua dimensi yang stabil. Dimensi pertama, Friendship Opportunity (6 item), mengukur sejauh mana karyawan mempersepsikan bahwa pekerjaan mereka memungkinkan untuk berbicara dan menjalin hubungan informal dengan rekan kerja. Dimensi kedua, Friendship Prevalence (6 item), mengukur kualitas aktual pertemanan yang telah terbentuk di tempat kerja (Nielsen et al., 2000).

Dari segi psikometrika, WFS menunjukkan properti yang sangat baik. Nilai Cronbach's alpha untuk Friendship Opportunity adalah 0,84 dan untuk Friendship Prevalence adalah 0,89 (Studi 1) serta 0,84 dan 0,85 (Studi 2). Uji validitas konvergen menunjukkan korelasi signifikan antara WFS dengan Job Descriptive Index (JDI), dengan nilai $r = 0,76$ untuk Opportunity dan $r = 0,68$ untuk Prevalence. Validitas nomologis ditunjukkan melalui korelasi positif dengan kepuasan kerja ($r = 0,43$, $p < 0,01$) dan affective commitment ($r = 0,49$, $p < 0,01$), serta korelasi negatif dengan turnover intention ($r = -0,28$, $p < 0,01$) (Nielsen et al., 2000).

Validitas Konstruk dan CFA

Validitas konstruk mengacu pada sejauh mana suatu instrumen benar-benar mengukur konstruk teoritis yang diinginkan (Hair et al., 2010). Validitas konvergen menunjukkan sejauh mana item-item dalam suatu dimensi saling berkorelasi, yang dapat diuji melalui nilai Average Variance Extracted (AVE) $\geq 0,50$ dan faktor loading $\geq 0,70$ (Fornell & Larcker, 1981). Validitas diskriminan menunjukkan sejauh mana suatu dimensi berbeda dari dimensi lainnya.

Confirmatory Factor Analysis (CFA) merupakan metode statistik yang digunakan untuk menguji apakah struktur faktor yang dihipotesiskan sesuai dengan data empiris. Indeks kesesuaian model yang umum digunakan meliputi CFI $\geq 0,90$, TLI $\geq 0,90$, RMSEA $\leq 0,08$, dan SRMR $\leq 0,08$ (Hu & Bentler, 1999; Kline, 2015). Selain itu, nilai Cronbach's alpha $\geq$

0,70 dianggap sebagai indikator reliabilitas internal yang dapat diterima (Nunnally & Bernstein, 1994).

3. METODE PENELITIAN

Partisipan

Partisipan dalam penelitian ini berjumlah 210 karyawan yang bekerja di berbagai organisasi di Indonesia. Kriteria inklusi meliputi: (1) berstatus sebagai karyawan aktif (tetap atau kontrak), (2) telah bekerja minimal enam bulan di organisasi saat ini, dan (3) bersedia mengisi kuesioner secara sukarela. Sampel diperoleh melalui teknik purposive sampling dengan distribusi kuesioner online.

Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Workplace Friendship Scale (WFS) yang dikembangkan oleh Nielsen et al. (2000). Skala ini terdiri dari 12 item yang mengukur dua dimensi: Friendship Opportunity (6 item) dan Friendship Prevalence (6 item). Item-item skala diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia menggunakan metode terjemahan paralel (parallel back-translation). Setiap item dinilai menggunakan skala Likert 5 poin, mulai dari 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga 5 (Sangat Setuju). Satu item dalam dimensi Friendship Prevalence (item ke-12) merupakan item terbalik (reverse scored).

Prosedur Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan mengirimkan kuesioner online kepada calon partisipan yang memenuhi kriteria. Sebelum mengisi kuesioner, partisipan diberikan penjelasan mengenai tujuan penelitian dan persetujuan informasi (informed consent). Partisipan yang setuju untuk berpartisipasi kemudian mengisi kuesioner yang berisi data demografi dan 12 item WFS. Waktu pengisian kuesioner diperkirakan sekitar 5-10 menit. Seluruh data dikumpulkan secara anonim.

Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan software jamovi versi 2.6 dengan modul SEMLj untuk Confirmatory Factor Analysis (CFA). Tahapan analisis meliputi: (1) uji asumsi statistik melalui uji normalitas multivariat dengan koefisien Mardia; (2) CFA model awal dengan metode Maximum Likelihood (ML) dengan standard error robust Huber-White; (3) evaluasi goodness-of-fit indeks termasuk CFI, TLI, RMSEA, dan SRMR; (4) modifikasi model jika diperlukan berdasarkan pertimbangan teoretis dan statistik; dan (5) pengujian reliabilitas internal dengan Cronbach's alpha dan composite reliability (omega).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas Multivariat

Sebelum melakukan CFA, dilakukan uji normalitas multivariat menggunakan koefisien Mardia. Hasil menunjukkan bahwa nilai skewness Mardia = 22,8 ($p < .001$) dan kurtosis Mardia = 196,8 ($p < .001$), yang mengindikasikan bahwa data tidak terdistribusi normal multivariat. Oleh karena itu, dalam analisis CFA digunakan metode estimasi Maximum Likelihood (ML) dengan standard error robust Huber-White dan scaled test statistic Yuan-Bentler T2* (Rosseel, 2019).

CFA Model Awal

Model CFA awal diuji dengan struktur dua faktor sesuai dengan teori asli WFS (Nielsen et al., 2000), yaitu Friendship Opportunity (FO) yang diindikasikan oleh 6 item (lp1-lp6) dan Friendship Prevalence (FP) yang diindikasikan oleh 6 item (lp7-lp12). Model second-order juga diuji dengan konstruk laten overall workplace friendship (lp) yang diindikasikan oleh dua dimensi FO dan FP.

Hasil analisis CFA model awal menunjukkan bahwa model belum memenuhi kriteria goodness-of-fit yang diterima secara umum. Nilai indeks kesesuaian yang diperoleh adalah CFI = 0,876 (Scaled), TLI = 0,842 (Scaled), RMSEA = 0,080 (Robust), dan SRMR = 0,062. Meskipun nilai SRMR sudah memenuhi kriteria ($< 0,08$), namun nilai CFI dan TLI masih di bawah ambang batas 0,90 dan nilai RMSEA masih di atas ambang batas 0,08.

Tabel 1. Hasil CFA Model Awal Skala Lingkaran Pertemanan ($N = 210$).

Indeks Kesesuaian	Nilai	Kriteria	Keterangan
Chi-Square (X^2)	111,000	-	Signifikan ($p < .001$)
df	52	-	-
CFI (Scaled)	0,876	$\geq 0,90$	Tidak memenuhi
TLI (Scaled)	0,842	$\geq 0,90$	Tidak memenuhi
RMSEA (Robust)	0,080	$\leq 0,08$	Ambang batas
SRMR	0,062	$\leq 0,08$	Memenuhi

Evaluasi Faktor Loading Model Awal

Evaluasi lebih lanjut terhadap faktor loading individual menunjukkan beberapa masalah dalam model awal. Item-item dalam dimensi Friendship Opportunity (FO) memiliki faktor loading yang moderat, berkisar antara 0,442 (lp2) hingga 0,608 (lp5). Namun, nilai AVE untuk dimensi FO adalah 0,257, yang berada jauh di bawah kriteria minimum 0,50.

Untuk dimensi Friendship Prevalence (FP), sebagian besar item memiliki faktor loading yang memadai, berkisar antara 0,539 (lp7) hingga 0,783 (lp11). Namun, terdapat satu item yang bermasalah yaitu item lp12 dengan faktor loading yang sangat rendah (0,051) dan tidak signifikan secara statistik ($p = 0,546$). Item ini merupakan item terbalik yang mungkin

mengalami masalah pemahaman dari partisipan Indonesia. Nilai AVE untuk dimensi FP adalah 0,372. Reliabilitas internal: FO = 0,671 dan FP = 0,724.

Tabel 2. Faktor Loading dan Reliabilitas Model Awal.

Dimensi	Item	Loading	Keterangan
Friendship Opportunity (FO) alpha = 0,671 AVE = 0,257	lp1	0,479	Memenuhi
	lp2	0,442	Memenuhi
	lp3	0,543	Memenuhi
	lp4	0,465	Memenuhi
	lp5	0,608	Memenuhi
	lp6	0,484	Memenuhi
Friendship Prevalence (FP) alpha = 0,724 AVE = 0,372	lp7	0,539	Memenuhi
	lp8	0,621	Memenuhi
	lp9	0,696	Memenuhi
	lp10	0,676	Memenuhi
	lp11	0,783	Memenuhi
	lp12	0,051	Tidak signifikan

Modifikasi Model

Berdasarkan evaluasi model awal, dilakukan serangkaian modifikasi. Pertama, dimensi Friendship Opportunity (FO) dihapuskan karena memiliki nilai AVE yang sangat rendah (0,257) dan reliabilitas yang marginal (alpha = 0,671). Temuan ini konsisten dengan penelitian French et al. (2005) yang menunjukkan bahwa pertemanan dalam konteks Indonesia lebih bersifat ekstensif dan instrumental, sehingga konsep "kesempatan berteman" mungkin kurang relevan.

Kedua, dalam dimensi Friendship Prevalence, item lp12 yang memiliki faktor loading tidak signifikan dihapuskan. Item ini merupakan item terbalik yang mungkin mengalami masalah bias respons dalam konteks Indonesia. Ketiga, model modifikasi akhir hanya menguji dimensi Friendship Prevalence dengan empat item: lp8, lp9, lp10, dan lp11.

Hasil CFA Model Modifikasi

Hasil CFA model modifikasi dengan satu faktor (Friendship Prevalence) dan empat item menunjukkan peningkatan yang signifikan dalam indeks kesesuaian model. Nilai yang diperoleh adalah CFI = 0,964, TLI = 0,893, dan SRMR = 0,031. Nilai CFI dan SRMR telah memenuhi kriteria goodness-of-fit yang diterima. Namun, nilai RMSEA = 0,143 (Robust) masih di atas ambang batas 0,08, meskipun nilai RMSEA untuk model dengan df yang sangat kecil (df = 2) perlu diinterpretasikan dengan hati-hati karena kecenderungan over-rejection pada model sederhana (Kenny et al., 2015).

Faktor loading untuk keempat item dalam model modifikasi menunjukkan nilai yang memadai, berkisar antara 0,585 (lp8) hingga 0,794 (lp9). Semua faktor loading signifikan pada tingkat $p < .001$. Nilai AVE untuk model modifikasi adalah 0,497, yang mendekati kriteria 0,50.

Reliabilitas internal (Cronbach's alpha) untuk skala modifikasi adalah 0,794, yang memenuhi kriteria baik ($> 0,70$).

Tabel 3. Hasil CFA Model Modifikasi (N = 210).

Indeks Kesesuaian	Nilai	Kriteria	Keterangan
Chi-Square (X^2)	9,21	-	Signifikan ($p = 0,010$)
df	2	-	-
CFI	0,964	$\geq 0,90$	Memenuhi
TLI	0,893	$\geq 0,90$	Mendekati
RMSEA (Robust)	0,143	$\leq 0,08$	Tidak memenuhi*
SRMR	0,031	$\leq 0,08$	Memenuhi

Tabel 4. Faktor Loading dan Reliabilitas Model Modifikasi.

Dimensi	Item	Loading	p-value
Friendship	lp8	0,585	$< .001$
Prevalence	lp9	0,794	$< .001$
(4 item)	lp10	0,730	$< .001$
	lp11	0,695	$< .001$
Cronbach's alpha		0,794	Baik
AVE		0,497	Mendekati kriteria
Composite Reliability		0,796	Baik

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Workplace Friendship Scale (WFS) asli dengan struktur dua dimensi tidak sepenuhnya sesuai ketika diaplikasikan pada populasi Indonesia. Model modifikasi yang hanya terdiri dari satu dimensi (Friendship Prevalence) dengan empat item memberikan kesesuaian model yang lebih baik.

Pertama, dihapusannya dimensi Friendship Opportunity mengindikasikan bahwa konsep "kesempatan untuk berteman" di tempat kerja mungkin kurang relevan dalam konteks budaya Indonesia. Dalam budaya kolektifis seperti Indonesia, interaksi sosial di tempat kerja seringkali bersifat otomatis dan tidak terlalu bergantung pada "kesempatan" formal. Karyawan Indonesia cenderung menjalin hubungan sosial secara alami sebagai bagian dari kehidupan kerja sehari-hari. Temuan ini konsisten dengan penelitian French et al. (2006).

Kedua, dihapusannya item terbalik (lp12) menunjukkan bahwa penggunaan item negatif dalam skala pengukuran mungkin menimbulkan masalah dalam konteks Indonesia. Partisipan Indonesia mungkin cenderung memberikan respons positif terhadap pernyataan tentang hubungan sosial (social desirability bias). Hasil ini mendukung rekomendasi beberapa peneliti untuk berhati-hati dalam menggunakan item terbalik dalam konteks budaya non-Barat (Wong et al., 2003).

Ketiga, model akhir dengan empat item yang mengukur Friendship Prevalence menunjukkan properti psikometrik yang memadai. Keempat item ini mencakup aspek-aspek penting dari pertemanan di tempat kerja: sosialisasi di luar tempat kerja (lp8), berbagi masalah

pribadi (lp9), kepercayaan kepada rekan kerja (lp10), dan antusiasme bertemu rekan kerja (lp11). Aspek-aspek ini mencerminkan dimensi kedekatan emosional dan perilaku dalam pertemanan yang dianggap universal lintas budaya (Polimeni et al., 2002).

Keempat, nilai AVE yang mendekati kriteria 0,50 ($AVE = 0,497$) dan nilai Cronbach's alpha yang baik (0,794) menunjukkan bahwa skala modifikasi memiliki validitas konvergen dan reliabilitas internal yang memadai. Namun, perlu diakui bahwa skala ini lebih pendek daripada versi aslinya, sehingga cakupan kontennya lebih terbatas.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk memvalidasi Workplace Friendship Scale (WFS) pada populasi Indonesia. Berdasarkan hasil analisis CFA, dapat disimpulkan bahwa model awal WFS dengan dua dimensi (Friendship Opportunity dan Friendship Prevalence) tidak memenuhi kriteria goodness-of-fit yang diterima dalam konteks Indonesia. Setelah dilakukan serangkaian modifikasi, diperoleh model akhir yang terdiri dari satu dimensi (Friendship Prevalence) dengan empat item yang menunjukkan kesesuaian model yang dapat diterima ($CFI = 0,964$; $TLI = 0,893$; $SRMR = 0,031$) dan reliabilitas internal yang baik (Cronbach's alpha = 0,794; $AVE = 0,497$).

Temuan ini mengindikasikan bahwa konsep pertemanan di tempat kerja dalam konteks Indonesia mungkin lebih bersifat unidimensional, dengan fokus pada keberadaan dan kualitas pertemanan yang aktual (prevalence) dibandingkan dengan kesempatan untuk berteman (opportunity). Skala modifikasi dengan empat item dapat digunakan sebagai instrumen singkat yang valid dan reliabel untuk mengukur pertemanan di tempat kerja dalam konteks Indonesia.

Saran untuk penelitian masa depan meliputi: (1) melakukan validitas kriteria dengan mengkorelasikan skala ini dengan variabel lain seperti kepuasan kerja dan komitmen organisasi; (2) melakukan uji invariansi pengukuran lintas kelompok untuk memastikan kesetaraan pengukuran; (3) melakukan validasi silang pada sampel independen; dan (4) mengeksplorasi faktor-faktor kultural lain yang mungkin memengaruhi pembentukan pertemanan di tempat kerja dalam konteks Indonesia. Keterbatasan penelitian ini meliputi penggunaan sampel yang relatif kecil ($N = 210$) dan penggunaan metode self-report yang rentan terhadap bias respons.

DAFTAR REFERENSI

- Adler, P. S., & Kwon, S. W. (2002). Social capital: Prospects for a new concept. *Academy of Management Review*, 27(1), 17–40. <https://doi.org/10.5465/amr.2002.5922314>
- Berman, E. M., West, J. P., & Richter, M. N. (2002). Workplace relations: Friendship patterns and consequences (according to managers). *Public Administration Review*, 62(2), 217–230. <https://doi.org/10.1111/0033-3352.00168>
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. John Wiley & Sons.
- Bukowski, W. M., Hoza, B., & Boivin, M. (1994). Measuring friendship quality during pre- and early adolescence: The development and psychometric properties of the Friendship Qualities Scale. *Journal of Social and Personal Relationships*, 11(3), 471–484. <https://doi.org/10.1177/0265407594113011>
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39–50. <https://doi.org/10.1177/002224378101800104>
- French, D. C., Bae, A., Pidada, S., & Lee, O. (2006). Friendships of Indonesian, South Korean, and U.S. college students. *Personal Relationships*, 13(1), 69–81. <https://doi.org/10.1111/j.1475-6811.2006.00105.x>
- French, D. C., Pidada, S., & Victor, A. (2005). Friendships of Indonesian and United States youth. *International Journal of Behavioral Development*, 29(4), 304–313. <https://doi.org/10.1080/01650250544000080>
- Goodwin, R., Giles, S., Lee, M. N. B., Nizharadze, G., Realo, A., & Hu, L. (2003). Social support provision and cultural values in Indonesia and Britain. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 34(2), 240–245. <https://doi.org/10.1177/0022022102250227>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Pearson.
- Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6(1), 1–55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Kenny, D. A., Kaniskan, B., & McCoach, D. B. (2015). The performance of RMSEA in models with small degrees of freedom. *Sociological Methods & Research*, 44(3), 486–507. <https://doi.org/10.1177/0049124114543236>
- Kline, R. B. (2015). *Principles and practice of structural equation modeling* (4th ed.). Guilford Press.
- Mao, H. Y., & Hsieh, A. T. (2017). Friendship at work and error disclosure. *BRQ Business Research Quarterly*, 20(4), 213–225. <https://doi.org/10.1016/j.brq.2017.07.002>
- 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>
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed.). McGraw-Hill.
- Polimeni, A. M., Hardie, E., & Buzwell, S. (2002). Friendship Closeness Inventory: Development and psychometric evaluation. *Psychological Reports*, 91(1), 142–152. <https://doi.org/10.2466/pr0.2002.91.1.142>

- Rosseel, Y. (2012). lavaan: An R package for structural equation modeling. *Journal of Statistical Software*, 48(2), 1–36. <https://doi.org/10.18637/jss.v048.i02>
- Wong, N., Rindfleisch, A., & Burroughs, J. E. (2003). Do reverse-worded items confound measures in cross-cultural consumer research? The case of the material values scale. *Journal of Consumer Research*, 30(1), 72–91. <https://doi.org/10.1086/374697>
- 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, Article 190. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00190>