

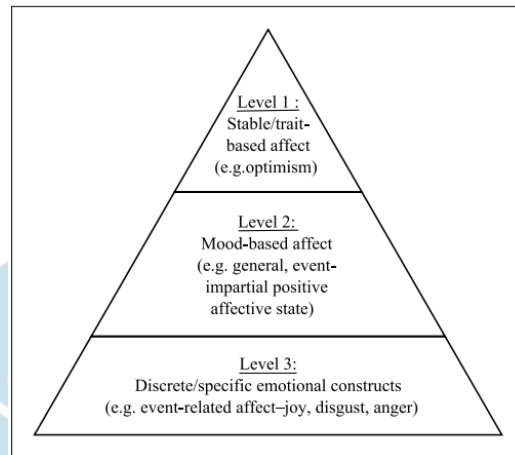
BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. *Affective well-being*

2.1.1. **Definisi *Affective well-being***

Peristiwa hidup dapat mempengaruhi kondisi mental dan fisik seseorang, berdasarkan sudut pandang stress, akan memaksa seseorang untuk mengubah perilaku untuk menyesuaikan, sedangkan dalam sudut pandang perkembangan, akan menjadi peristiwa penting bagi seseorang (Hentschel et al., 2017). *Affective well-being* merupakan sebuah kondisi seseorang yang sering mengalami atau merasakan emosi positif dan jarang sekali merasakan emosi negatif, serta keseimbangan emosi dapat berubah tergantung pada pengalaman hidup, hubungan sosial, kekuatan mental, tantangan hidup, dan kondisi fisik yang dialami (Weinstein, 2018). Menurut Xu et al. (2019), *affective well-being* juga mengacu pada kondisi seseorang merasa puas dan bahagia dengan kehidupan serta pekerjaannya. Emosi positif di dalam *affective well-being* mencakup kontrol lingkungan, otonomi, pertumbuhan pribadi, tujuan hidup, hubungan dengan orang sekitar, serta penerimaan diri (Ruble et al., 2022).



Gambar 2. 1. Level Affective well-being
Sumber : Russell & Daniels (2018)

Menurut Russell & Daniels (2018), *affective well-being* memiliki 3 level, sebagai berikut:

- a) Level 1, fokus pada aspek *trait-based affect*, yaitu konstruk yang relatif stabil dan memiliki korelasi yang kuat dengan kepribadian individu.
- b) Level 2, fokus pada aspek suasana hati (*mood-based affect*), mencakup kondisi afektif positif atau negatif dari pengalaman individu. Durasi suasana hati dapat bervariasi, berkisar dari beberapa hari hingga beberapa menit.
- c) Level 3, fokus pada *specific emotional constructs*, yaitu bentuk emosional yang terpisah dan lebih spesifik, seperti penggambaran perasaan bahagia, marah, atau muak pada suatu objek atau peristiwa dalam waktu tertentu. Pada level ini, affect

cenderung lebih fluktuatif dan dikatakan sebagai kondisi sementara.

2.1.2. Dimensi *Affective well-being*

Menurut Hentschel et al. (2017) dalam *affective well-being*, terdapat empat dimensi emosional, dimensi tersebut meliputi:

- a) Antusiasme, merupakan dimensi yang menyenangkan, mencakup emosi keceriaan, optimisme, dan perasaan antusias.
- b) Kepuasan, merupakan dimensi yang memiliki karakteristik tenang, perasaan puas, dan rileks.
- c) Kecemasan, merupakan dimensi emosional yang menggambarkan ketegangan, kekhawatiran, dan kegelisahan.
- d) Depresi, merupakan dimensi penuh ketidaknyamanan, mencakup perasaan sedih, tidak tenang, dan merasa sengsara.

2.2. Persahabatan di tempat kerja (*workplace friendship*)

2.2.1. Definisi Persahabatan

Persahabatan didefinisikan sebagai hubungan interpersonal jangka panjang antara dua individu yang saling membutuhkan untuk memenuhi kebutuhan sosio-emosional mereka, ditandai dengan berbagai jenis dan tingkatan keintiman, kasih sayang, dan dukungan timbal balik (Febrieta, 2016). Menurut Utami (2015), persahabatan terbentuk melalui interaksi yang sering dalam kelompok sosial, didorong oleh kedekatan emosional, kesamaan minat antar individu, serta rasa nyaman satu sama lain. Dalam persahabatan, kedua belah pihak harus memiliki perasaan yang sejalan dan saling terbuka satu dengan yang lain dalam ketulusan

dan kejujuran (Saeng, 2019). Menurut Aristoteles dan Aquinas dalam Saeng (2019) persahabatan memiliki 3 unsur, yaitu *benevolentia* (kemurahan hati), *mutua amatio* (kasih yang bersifat timbal balik), dan *communicatione* (ikatan yang dilandasi oleh semangat cinta dan kasih sayang).

Menurut Aristoteles dalam Krismantyo et al. (2018), persahabatan dibedakan menjadi tiga, yaitu:

- a) Persahabatan yang dilandasi kenikmatan, artinya individu-individu bersahabat karena memiliki ketertarikan pada kesenangan, menjelajahi kehidupan demi kebahagiaan yang sesaat. Relasinya cenderung berubah-ubah.
- b) Persahabatan yang dilandasi aspek utilitas, berarti individu bersahabat karena merasakan bahwa persahabatan yang dibangun berguna dan bermanfaat bagi diri. Ketika seseorang tidak merasakan manfaat itu lagi, maka persahabatan berakhir.
- c) Persahabatan yang dilandasi dengan kebaikan, berarti persahabatan membentuk kebaikan bagi masing-masing individu, serta mendatangkan keadilan serta kehormatan satu dengan yang lain. Persahabatan tidak hanya sekedar saling memiliki dan mendukung, tetapi etika dalam persahabatan memiliki peran penting, tidak hanya untuk mencegah menyakiti perasaan orang lain, tetapi juga membantu dalam memahami teman, menghindari perselisihan, serta mempertahankan keharmonisan hubungan pertemanan (Jonathan & Alfando, 2022).

2.2.2. Definisi Persahabatan di tempat kerja

Persahabatan menjadi peran utama dalam kehidupan manusia yang menjadi sumber kebahagiaan, baik secara kuantitas maupun kualitas hubungan interpersonal, persahabatan diidentifikasi sebagai indikator kebahagiaan dan kepuasan hidup bagi semua usia (Pillemer & Rothbard, 2018). Persahabatan di tempat kerja (*workplace friendship*) merupakan hubungan sosial sukarela dan informal, serta didorong oleh keinginan untuk saling mendukung dan mencapai tujuan emosional sehingga membuat karyawan merasa diterima (Fasbender et al., 2023). Persahabatan di tempat kerja memberikan dampak positif bagi individu maupun organisasi, dampak ini meliputi peningkatan kinerja, kepuasan kerja, mengurangi stress, dan kondisi emosional di tempat kerja (Zarankin & Kunkel, 2019). Memiliki seorang sahabat di lingkungan kerja dapat menjadi faktor yang meredakan stres atau tekanan pekerjaan, karena persahabatan tidak hanya berperan sebagai sumber motivasi, tetapi juga menjadi wadah untuk saling bertukar informasi dan dukungan emosional dalam menjalani aktivitas profesional sehari-hari (Herlina & Loisa, 2018).

2.2.3. Karakteristik Persahabatan di tempat kerja

Menurut Wang et al. (2022) persahabatan di lingkungan kerja terbentuk dan berkembang secara formal, namun terdapat empat karakteristik yang membedakan, yaitu:

- a) Persahabatan bersifat sukarela, artinya karyawan dapat memilih dengan siapa akan berteman dan bercerita, tidak seperti hubungan kerja yang ditentukan oleh struktur organisasi.

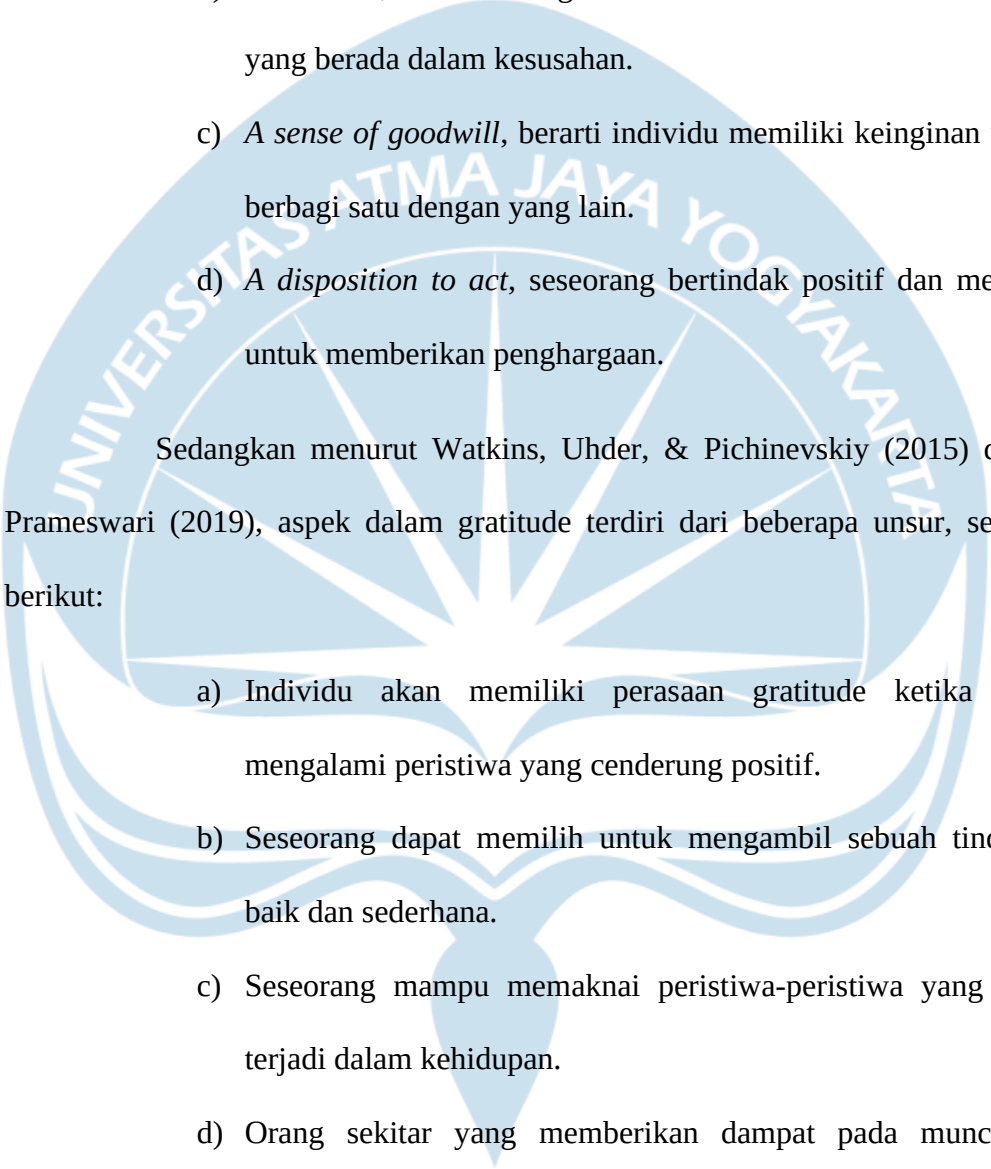
- b) Persahabatan berfokus pada personalitas, artinya persahabatan memandang seseorang sebagai individu yang utuh, tidak hanya berperan dalam pekerjaan, tetapi juga dalam kehidupan pribadi.
- c) Bentuk motivasi sosial-emosional, artinya persahabatan di tempat kerja didorong pada kebutuhan dukungan emosional, keintiman, dan pengakuan sosial untuk memenuhi kebutuhan psikologis karyawan.
- d) Norma komunal, artinya interaksi persahabatan di tempat kerja memberikan bantuan berdasarkan kebutuhan individu, bukan berprinsip pada timbal balik.

2.3. *Gratitude*

2.3.1. Definisi *Gratitude*

Menurut Oxford English Dictionary dalam Müceldili et al. (2015), *gratitude* berarti kondisi bersyukur dan apresiasi yang cenderung memiliki keinginan untuk membalas kebaikan. *Gratitude* adalah perasaan positif yang bisa muncul ketika seseorang (pemberi) memberikan bantuan kepada orang lain (penerima) (Algoe & Zhaoyang, 2016). Menurut Niemiec dalam Macfarlane (2020), *gratitude* didefinisikan sebagai kekuatan karakter yang melibatkan kesadaran akan hal-hal positif dan ungkapan terima kasih yang tulus. *Gratitude* secara signifikan memberikan dampak positif pada kesehatan mental, kesejahteraan, penguatan persepsi dukungan sosial dan harga diri, peningkatan ketahanan diri, sifat optimisme, serta perlindungan terhadap stress dan depresi (Kardas et al., 2019).

Menurut Boleyn-Fitzgerald (2016) dalam Prameswari (2019), *gratitude* memiliki beberapa komponen, sebagai berikut:

- 
- a) *A warm sense of appreciation*, berarti penghargaan untuk orang lain dengan memberikan perasaan hangat seperti kasih sayang maupun cinta.
 - b) Itikad baik, berarti keinginan individu untuk membantu sesama yang berada dalam kesusahan.
 - c) *A sense of goodwill*, berarti individu memiliki keinginan untuk berbagi satu dengan yang lain.
 - d) *A disposition to act*, seseorang bertindak positif dan memilih untuk memberikan penghargaan.

Sedangkan menurut Watkins, Uhder, & Pichinevskiy (2015) dalam Prameswari (2019), aspek dalam gratitude terdiri dari beberapa unsur, sebagai berikut:

- a) Individu akan memiliki perasaan gratitude ketika telah mengalami peristiwa yang cenderung positif.
- b) Seseorang dapat memilih untuk mengambil sebuah tindakan baik dan sederhana.
- c) Seseorang mampu memaknai peristiwa-peristiwa yang telah terjadi dalam kehidupan.
- d) Orang sekitar yang memberikan dampak pada munculnya perasaan gratitude. Individu ini dapat berada dalam lingkup keluarga maupun sosial.

2.3.2. Dimensi *Gratitude*

Gratitude dapat diartikan sebagai sebuah proses ketika seseorang cenderung menunjukkan sikap positif pada kehidupan melalui emosi positif untuk

membantu orang lain dan melibatkan diri dalam aktivitas kemanusiaan. Menurut Anas et al. (2016), *gratitude* memiliki lima dimensi, yaitu:

- a) Aspek kehidupan yang diinginkan, menunjukkan situasi seseorang membangkitkan rasa terima kasih setelah berhasil mencapai target yang diinginkan, serta memberikan penguatan setelah mencapai keberhasilan.
- b) Sifat timbal balik, menggambarkan suatu tindakan rasa terima kasih kepada orang lain, dan pada akhirnya orang lain akan terdorong untuk melakukan hal baik kepada orang yang tidak dikenal. Sifat ini dapat dikatakan sebagai pertukaran emosi positif.
- c) *Gratitude* terhadap orang lain, berarti bahwa *gratitude* dapat ditingkatkan melalui aktivitas kemanusiaan dan melayani orang-orang yang membutuhkan pertolongan.
- d) Pengalaman *gratitude*, menunjukkan rasa syukur muncul setelah seseorang meraih penghargaan dan kesuksesan, diungkapkan kepada Tuhan. Semakin dalam rasa syukur seseorang, maka semakin banyak pula pengalaman yang dirasakan.
- e) Kegiatan yang berkaitan dengan *gratitude*, bertujuan untuk mengekspresikan rasa syukur, membantu seseorang menjaga perilaku yang benar dan harmonis.

2.4. Penelitian terdahulu

Penelitian yang telah dilakukan oleh Badri et al. (2022) bertujuan untuk menguji pengaruh *gratitude* terhadap *affective well-being* pada karyawan generasi milenial serta menguji peran persahabatan di tempat kerja sebagai variabel mediator. Penelitian ini menggunakan sample sebanyak 272 pekerja milenial di Malaysia. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa *gratitude* secara signifikan berpengaruh positif terhadap *affective well-being* bagi karyawan milenial. Persahabatan di tempat kerja memperkuat hasil positif pengaruh *gratitude* terhadap *affective well-being* karyawan milenial.

Penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Măirean et al. (2019) bertujuan untuk menguji pengaruh *gratitude* dan *psychological well-being* serta menguji peran keadaan afektif seseorang sebagai variabel mediator. Selain itu juga menguji peran *gratitude* memoderasi hubungan antara *gratitude*, keadaan afektif, dan *psychological well-being*. Penelitian ini menggunakan sample sebanyak 135 mahasiswa. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa *gratitude* berhubungan positif dengan *psychological well-being*. Peran keadaan afektif sebagai mediator memperkuat hasil positif *gratitude* terhadap *psychological well-being*.

Penelitian yang telah dilakukan oleh He et al. (2022) bertujuan untuk menguji peran persahabatan di tempat kerja dalam meningkatkan *employee well-being* dan *employee well-being* dikaitkan dengan *knowledge hiding*. Penelitian ini menggunakan sample sebanyak 297 karyawan di Tiongkok. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa persahabatan di tempat kerja berdampak positif terhadap *employee well-being* dan berdampak negatif pada *knowledge hiding*.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

Judul dan Peneliti	Metode Analisis	Hasil
<i>“Workplace affective well-being: gratitude and friendship in helping millennials to thrive at work”</i>- Badri et al. (2022)	Process macro	<i>Gratitude</i> berpengaruh positif terhadap <i>affective well-being</i> bagi karyawan milenial. Persahabatan di tempat kerja memperkuat pengaruh <i>gratitude</i> terhadap <i>affective well-being</i> karyawan milenial.
<i>“The Relationship Between Trait Gratitude and Psychological Wellbeing in University Students: The Mediating Role of Affective State and the Moderating Role of State Gratitude”</i>- Mäirean et al. (2019)	Process custom dialog	<i>Gratitude</i> berhubungan positif dengan <i>psychological well-being</i>. Peran keadaan afektif sebagai mediator memperkuat hasil positif <i>gratitude</i> terhadap <i>psychological well-being</i>.
<i>“Workplace friendship, employee well-being and</i>	Analisis korelasi	Persahabatan di tempat kerja berdampak positif

<i>knowledge hiding: The moderating role of the perception of Chaxu climate” - He et al. (2022)</i>		terhadap <i>employee well-being</i> dan berdampak negatif pada <i>knowledge hiding</i> .
---	--	--

2.5. Pengembangan Hipotesis

Nezlek et al. (2017) menemukan bahwa *gratitude* memiliki hubungan yang positif dengan *well-being*, serta fungsi *well-being* dapat bervariasi untuk mengukur *gratitude* secara afektif dan kognitif. Menurut Pamungkas et al. (2022), *gratitude* dapat memunculkan emosi positif, kognisi positif, dan kenangan positif dalam diri individu. Karyawan generasi milenial yang memiliki *gratitude* cenderung merasakan kesejahteraan yang lebih baik, serta berpotensi membantu mereka berkontribusi pada organisasi dengan menciptakan lingkungan yang lebih produktif (Wolfenbarger, 2023). Berdasarkan pandangan tersebut, maka disusun hipotesis sebagai berikut:

H1 : *Gratitude* berpengaruh positif terhadap *affective well-being* karyawan milenial.

Karyawan milenial dapat merasakan *gratitude* melalui beberapa faktor, salah satunya adalah persahabatan di tempat kerja. Menurut Yap & Badri (2020), persahabatan di tempat kerja merupakan salah satu faktor kebahagiaan di kalangan karyawan milenial, yang mendukung gagasan bahwa hubungan interpersonal memegang peranan penting dalam memprediksi kebahagiaan dan kesejahteraan

karyawan milenial. Persahabatan di tempat kerja mengacu pada terbentuknya hubungan yang tulus dan kepercayaan antar rekan kerja, sehingga dapat menciptakan lingkungan yang aman secara psikologis untuk komunikasi yang terbuka dan pemecahan masalah baik (Park & Lee, 2025). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Raniah (2024), ditemukan hasil bahwa persahabatan di tempat kerja berpengaruh positif terhadap *workplace well-being* bagi karyawan milenial. Berdasarkan uraian di atas, maka disusun hipotesis sebagai berikut:

H2 : Persahabatan di tempat kerja berpengaruh positif terhadap *affective well-being* karyawan milenial.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Bunyag Arcega et al. (2022) menunjukkan bahwa *gratitude* bermanfaat bagi kesejahteraan pribadi dan masyarakat karena *gratitude* memotivasi perilaku prososial seseorang terhadap orang lain. *Gratitude* merupakan salah satu psikologi positif yang paling berhasil dalam meningkatkan *well-being* (Wolfenbarger, 2023). *Psychological well-being* mencakup kemampuan bertindak, kepuasan hidup, harga diri, dan kapasitas diri (Zheng et al., 2015). *Affective well-being* dapat diwujudkan salah satunya dengan membangun persahabatan di tempat kerja. Menurut Ting & Ho (2017b) pengalaman emosional positif dan persahabatan di tempat kerja merupakan faktor penentu penting bagi efisiensi, kinerja, dan kesejahteraan karyawan. Dari pemaparan di atas, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Persahabatan di tempat kerja memediasi secara signifikan hubungan antara *gratitude* dan *affective well-being* karyawan milenial.

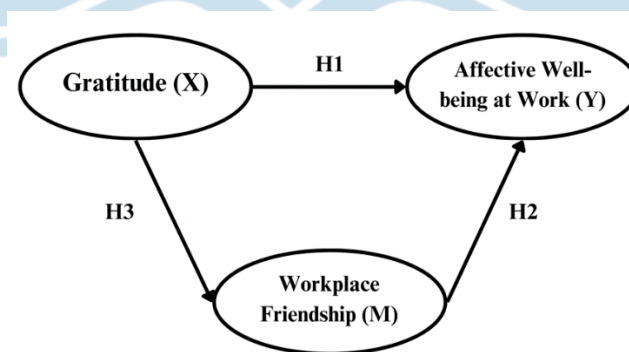
2.6. Kerangka Penelitian

Well-being mencakup semua cara individu merasakan dan mengevaluasi kehidupan secara positif, yang maknanya sangat beragam (Tov, 2018). Karyawan milenial yang merasakan *affective well-being* yang tinggi di tempat kerja cenderung menjadi lebih kreatif, tangguh, dan kompeten secara sosial (Badri et al., 2022). Karyawan dikatakan memiliki kapabilitas jika mampu mengoptimalkan kemampuan dan menunjukkan kinerja baik yang ditandai dengan kepuasan kerja, produktivitas tinggi, loyalitas, serta daya tahan yang baik, sehingga individu yang merasa nyaman dan bahagia dengan pekerjaannya dapat memengaruhi kondisi psikologisnya (Oktavia et al., 2021). Salah satu faktor yang dapat meningkatkan *affective well-being* adalah *gratitude*. Menurut Badri et al. (2022), *gratitude* memberikan beberapa pengalaman kognitif dan fisik pada karyawan milenial yang berdampak pada *affective well-being*, sehingga memperluas kemampuan karyawan untuk berpikir, bertindak, mencari pengalaman baru, dan aktivitas baru di tempat kerja. *Gratitude* dalam bentuk motivasi memberikan pengaruh positif terhadap *affective well-being* karyawan milenial, sehingga karyawan dapat mengembangkan kapasitas untuk menangani berbagai masalah menantang di tempat kerja, mengakhiri kejadian yang traumatis, dan meningkatkan kesadaran pada tugas di tempat kerja (Badri et al., 2022).

Selain *gratitude*, faktor yang dapat mempengaruhi *affective well-being* karyawan milenial adalah persahabatan di tempat kerja. Membangun persahabatan di tempat kerja dapat membantu karyawan memiliki pandangan yang sama, meningkatkan kinerja, mudah mendapat bantuan, efisien dalam menyelesaikan pekerjaan, dan mengatasi masalah, serta menciptakan rasa nyaman dan puas dengan

lingkungan kerja (Raniah, 2024). Menurut Badri et al. (2022), hubungan gratitude dan affective well-being lebih kuat melalui faktor persahabatan di tempat kerja. Persahabatan di tempat kerja adalah hubungan tidak resmi antar rekan kerja yang ditandai dengan rasa saling memiliki, komitmen, kepercayaan, dan kesamaan nilai (Durrah, 2023). Karyawan milenial yang bersyukur cenderung lebih mudah membangun hubungan dan persahabatan yang baik di tempat kerja karena lebih peka secara sosial, sehingga merasa lebih terhubung, berani mencari dukungan saat dibutuhkan, dan lebih percaya diri untuk memberikan ide serta berbuat baik, dan hal ini bermanfaat bagi diri sendiri maupun organisasi (Badri et al., 2022). Kehadiran teman kerja yang suportif, dapat dipercaya, dan kooperatif, yang menciptakan rasa aman dan nyaman, cenderung meningkatkan *gratitude* dan kinerja karyawan karena karyawan akan merasa lebih tenang dan bersemangat dalam menyelesaikan tugas (Najmudin & Haryono, 2022).

Berikut merupakan kerangka penelitian yang menunjukkan variabel-variabel dalam penelitian ini saling berhubungan:



Gambar 2. 2 Kerangka Penelitian