

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis hasil penelitian yang telah dilakukan, penelitian ini berhasil mengidentifikasi temuan terkait *gratitude* dan persahabatan di tempat kerja, serta memberikan pemahaman mendalam tentang *affective well-being* bagi karyawan milenial. Maka kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. *Gratitude* tidak berpengaruh signifikan terhadap *affective well-being* pada karyawan milenial. Hal ini berarti *gratitude* bukan pendorong utama *affective well-being* karyawan milenial. Meskipun *gratitude* sering dikaitkan dengan peningkatan kesejahteraan, bagi karyawan milenial, ada faktor lain yang mungkin lebih dominan dalam membentuk emosi positif dan kepuasan hidup di tempat kerja.
2. Persahabatan di tempat kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap *affective well-being* karyawan milenial. Hal ini berarti membangun dan memelihara persahabatan di tempat kerja adalah strategi yang efektif untuk meningkatkan kesejahteraan emosional karyawan milenial. Bagi karyawan milenial, memiliki teman dan menjalin hubungan positif dengan rekan kerja secara langsung meningkatkan suasana hati, emosi positif, dan kepuasan di tempat kerja.
3. Persahabatan di tempat kerja berhasil memediasi pengaruh *gratitude* terhadap *affective well-being*. Hal ini berarti hanya dengan *gratitude* tidak cukup bagi karyawan milenial untuk merasakan peningkatan

kesejahteraan emosional secara langsung. Namun, ketika *gratitude* diperkuat melalui ikatan persahabatan yang kuat di tempat kerja, *affective well-being* akan meningkat secara signifikan. Ketika karyawan memiliki teman di kantor, cenderung merasa lebih aman, nyaman, dan tidak sendirian dalam menghadapi tekanan kerja.

5.2. Implikasi Manajerial

Mengingat hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata (mean) dari *gratitude*, persahabatan di tempat kerja, dan *affective well-being* pada karyawan milenial sudah berada pada tingkat yang cukup tinggi, ini mengindikasikan bahwa organisasi kemungkinan besar telah memiliki dasar yang baik dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif. Tingginya tingkat *gratitude* menunjukkan bahwa karyawan milenial sudah merasakan apresiasi atau melihat hal-hal positif dalam pekerjaan mereka. Hal ini harus terus diperkuat oleh organisasi. Cara paling awal adalah mendorong kebiasaan sederhana seperti ucapan terima kasih secara langsung atau pengakuan di dalam organisasi. Melihat bahwa *gratitude* juga dimediasi oleh persahabatan di tempat kerja, organisasi perlu memahami bahwa apresiasi tidak hanya dari atasan tetapi juga dari rekan kerja. Oleh karena itu, menciptakan momen positif bagi karyawan untuk saling mengapresiasi dapat menjadi cara efektif untuk menjaga tingkat *gratitude* tetap tinggi dan menyalurkannya secara positif.

Persahabatan di tempat kerja (*workplace friendship*) adalah hal yang sangat penting. Dengan nilai *mean* yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan milenial sudah berhasil membangun hubungan interpersonal yang kuat dan terbukti menjadi jembatan penting untuk terciptanya kesejahteraan afektif bagi karyawan. Organisasi harus melihat hal ini sebagai kekayaan perusahaan sehingga secara aktif

memfasilitasi serta melindungi ikatan persahabatan di dalam organisasi. Fasilitas ini dapat diwujudkan melalui merancang ruang kerja yang mendorong interaksi santai dan kolaborasi, mengadakan kegiatan sosial tim secara berkala misalnya, makan siang bersama, atau outing tim non-formal.

Tingginya nilai *mean affective well-being*, menunjukkan bahwa karyawan milenial merasa bahagia dan puas secara emosional. Untuk mempertahankan hal ini, organisasi harus mengadakan program-program kesehatan mental untuk memastikan *well-being* yang sudah baik ini tidak menurun akibat tekanan atau perubahan di masa depan. Contohnya seperti menyediakan akses ke konseling ataupun program manajemen stres. Dengan terus memperkuat lingkungan kerja yang menghargai hubungan positif antar anggota organisasi, maka organisasi dapat memastikan bahwa karyawan milenial akan merasa sejahtera, loyal, dan bersemangat dalam jangka panjang.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Setiap penelitian tentu saja memiliki keterbatasan, dalam penelitian ini terdapat keterbatasan sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya melibatkan karyawan milenial. Sehingga hasilnya mungkin tidak berlaku untuk generasi lain yang mungkin memiliki pandangan dan kebutuhan yang berbeda.
2. Terdapat kemungkinan bahwa variabel-variabel lain di luar lingkup fokus utama mungkin turut memengaruhi secara signifikan hasil

yang ditemukan, namun belum dimasukkan atau dipertimbangkan dalam kerangka analisis yang ada.

3. Penelitian ini memiliki jumlah sampel yang terbatas, yaitu hanya 160 responden. Hasil penelitian mungkin belum mencerminkan kondisi sebenarnya dari karyawan generasi milenial di seluruh Indonesia.

5.4. **Saran**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti memberikan beberapa saran untuk penelitian selanjutnya, sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya dapat memperluas sampel ke generasi karyawan lain misalnya, Gen Z atau Gen X untuk melihat apakah temuan ini bersifat universal atau spesifik pada generasi milenial. Hal ini untuk memberikan perbandingan yang menarik dan memperkaya pemahaman tentang *affective well-being* di tempat kerja.
2. Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan variabel lain yang dapat mempengaruhi *affective well-being* bagi karyawan. Variabel tersebut dapat seperti gaya kepemimpinan, budaya perusahaan, atau kepribadian individu.
3. Penelitian selanjutnya sangat disarankan untuk meningkatkan jumlah sampel secara signifikan, sehingga mendapatkan data yang lebih beragam dan mewakili kelompok generasi yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Abu-Bader, S., & Jones, T. V. (2021). Statistical Mediation Analysis Using The Sobel Test and Hayes SPSS Process Macro. In *International Journal of Quantitative and Qualitative Research Methods* (Vol. 9, Issue 1). <https://ssrn.com/abstract=3799204>
- Agus Setiawan, E., & Fadhilah, M. (2023). Strategis Promosi Digital Marketing Pada Distributor Keramik Di Yogyakarta. *Jurnal Teknologi Dan Manajemen Industri Terapan (JTMIT)*, 2(4), 287–292.
- Alfiatunnisa, E., Khairunnisa, H. Z., Hayati, S., & Listya Maulida, V. (2022). Uji Validitas dan Reliabilitas terhadap Kemandirian Siswa Sekolah Dasar Kelas 1. 3(2), 29–36.
- Algoe, S. B., & Zhaoyang, R. (2016). Positive psychology in context: Effects of expressing gratitude in ongoing relationships depend on perceptions of enactor responsiveness. *Journal of Positive Psychology*, 11(4), 399–415. <https://doi.org/10.1080/17439760.2015.1117131>
- Anas, M., Husain, A., Khan, S. M., Aijaz, A., & Khan, S. M. (2016). Development and Standardization of the Gratitude Scale. In *Journal of Educational, Health and Community Psychology* (Vol. 5, Issue 3).
- Anna Apriana, H., Prathama, B. D., & Wardah, S. (2021). Analisis Korelasi Pearson dalam Menentukan Hubungan Kualitas Produk, Pelayanan, Lokasi, dan Kepuasan terhadap Loyalitas pada Pelanggan Rumah Nutrisi Herbalife Mataram. *Journal of Innovation and Knowledge*.
- Asrulla, Risnita, Jailani, M. S., & Jeka, F. (2023). *Populasi dan Sampling (Kuantitatif), Serta Pemilihan Informan Kunci (Kualitatif) dalam Pendekatan Praktis*. <https://www.researchgate.net/publication/386875018>
- 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. <https://doi.org/10.1108/IJOA-04-2020-2148>
- Bunyang Arcega, I., Dadivas, R. O., & Dariagan, J. D. (2022). *Post-Millennials Stressors, Ego Resilience, Gratitude, and Life Satisfaction: The Basis for Mental Health Program*.
- Durrah, O. (2023). Do we need friendship in the workplace? The effect on innovative behavior and mediating role of psychological safety. *Current Psychology*, 42(32), 28597–28610. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03949-4>

- Eka, M. W. (2019). *Hubungan Penerimaan Diri dengan Kebersyukuran Siswa MA Bilingual Boarding School (The Relationship Self-Acceptance With Gratitude On Student Of Bilingual Boarding School)*. 01(01). <https://doi.org/10.29080/ipr.vlil.167>
- Fasbender, U., Burmeister, A., & Wang, M. (2023). Managing the risks and side effects of workplace friendships: The moderating role of workplace friendship self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 143. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2023.103875>
- Fasbender, U., & Drury, L. (2022). One plus one equals one: age-diverse friendship and its complex relation to employees' job satisfaction and turnover intentions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 31(4), 510–523. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2021.2006637>
- Febrieta, D. (2016). *Relasi Persahabatan*. 16.
- Guohao, L., Pervaiz, S., & Qi, H. (2021). Workplace friendship is a blessing in the exploration of supervisor behavioral integrity, affective commitment, and employee proactive behavior – An empirical research from service industries of Pakistan. *Psychology Research and Behavior Management*, 14, 1447–1459. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S329905>
- He, P., Wang, J., Zhou, H., Zhang, C., Liu, Q., & Xie, X. (2022). Workplace friendship, employee well-being and knowledge hiding: The moderating role of the perception of Chaxu climate. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1036579>
- Hentschel, S., Eid, M., & Kutscher, T. (2017). The Influence of Major Life Events and Personality Traits on the Stability of Affective Well-Being. *Journal of Happiness Studies*, 18(3), 719–741. <https://doi.org/10.1007/s10902-016-9744-y>
- Herlina, & Loisa, R. (2018). Analisis Dampak Kualitas Persahabatan Pada Peningkatan Kinerja dan Kebahagiaan di Tempat Kerja Generasi Milenial. In *Journal Of Communication Studies P-ISSN* (Vol. 3, Issue 2).
- Jin, G., Jiang, J., & Liao, H. (2024). The work affective well-being under the impact of AI. *Scientific Reports*, 14(1). <https://doi.org/10.1038/s41598-024-75113-w>
- Jonathan, A., & Alfando, F. (2022). Teman dan Persoalan Hubungan Toxic Dalam Pandangan Etika Persahabatan Aristoteles. *Praxis: Jurnal Filsafat Terapan* (2022), 1(1), 45–58. <https://doi.org/10.11111/moderasi.xxxxxxx>
- Kardas, F., Cam, Z., Eskisu, M., & Gelibolu, S. (2019). Gratitude, hope, optimism and life satisfaction as predictors of psychological well-being*. *Eurasian Journal of Educational Research*, 2019(82), 81–100. <https://doi.org/10.14689/ejer.2019.82.5>

- Komase, Y., Watanabe, K., & Kawakami, N. (2021). Effects of a gratitude intervention program on work engagement among Japanese workers: a protocol for a cluster randomized controlled trial. *BMC Psychology*, 9(1). <https://doi.org/10.1186/s40359-021-00541-6>
- Krismantyo, Y., Sekolah, S., Agama, T., & Toraja, K. N. (2018). “Menjadi Sesama Manusia” Persahabatan sebagai Tema Teologis dan Implikasinya Bagi Kehidupan Bergereja. In *Dunamis* (Vol. 2, Issue 2). <http://www.sttintheos.ac.id/e-journal/index.php/dunamis>
- Kurniawan, H., Rahmi, Mutya, M. F. T., Rahayu, P. E., & Muliati, R. (2024). Dukungan Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan Distributor Retail Kota Solok. *Psyche 165 Journal*, 127–133. <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v17i2.373>
- Kusumawati, E. (2021). Keterikatan kerja dan tingkat Turnover Intention pada karyawan generasi milenial dan generasi Z. In *Universitas* (Vol. 2, Issue 02).
- Lu, J. G., Hafenbrack, A. C., Eastwick, P. W., Wang, D. J., Maddux, W. W., & Galinsky, A. D. (2017). "Going Out" of the Box: Close Intercultural Friendships and Romantic Relationships Spark Creativity, Workplace Innovation, and Entrepreneurship. *Journal of Applied Psychology*.
- Macfarlane, J. (2020). Positive psychology: gratitude and its role within mental health nursing. *British Journal of Mental Health Nursing*, 9(1), 19–30. <https://doi.org/10.12968/bjmh.2019.0040>
- Măirean, C., Turliuc, M. N., & Arghire, D. (2019). The Relationship Between Trait Gratitude and Psychological Wellbeing in University Students: The Mediating Role of Affective State and the Moderating Role of State Gratitude. *Journal of Happiness Studies*, 20(5), 1359–1377. <https://doi.org/10.1007/s10902-018-9998-7>
- Mardiatmoko, G. (2020). Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda. *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333–342. <https://doi.org/10.30598/barekengvol14iss3pp333-342>
- Miftahul Janna, N. (2021). *Konsep Uji Validitas dan Reliabilitas dengan Menggunakan SPSS*.
- Miftahul Janna, N., & Herianto. (2021). *Konsep Uji Validitas dan Reliabilitas dengan Menggunakan SPSS*.
- Müceldili, B., Erdil, O., Akgün, A. E., & Keskin, H. (2015). Collective Gratitude: Positive Organizational Scholarship Perspective. *International Business Research*, 8(8). <https://doi.org/10.5539/ibr.v8n8p92>

- Mujianto, H. (2018). Pengaruh Strategi Public Relations terhadap Citra Perusahaan (Studi Kasus Pada Hotel Grand Kopo Bandung). *Jurnal Komunikasi Hasil Pemikiran Dan Penelitian*, 4(1), 88–96.
- Najmudin, M., & Haryono, E. (2022). Pengaruh Workplace Friendship Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai. In *Seminar Nasional Hasil Riset*.
- Nezlek, J. B., Newman, D. B., & Thrash, T. M. (2017). A daily diary study of relationships between feelings of gratitude and well-being. *Journal of Positive Psychology*, 12(4), 323–332. <https://doi.org/10.1080/17439760.2016.1198923>
- 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>
- Nugroho, O. N. Y., & Wibowo, D. H. (2025). *Gratitude dan Psychological well-being pada guru honorer*.
- Oktavia, J., Eva, N., & Achmad, G. (2021). The Correlation of Psychological Well-Being with Work Engagement for Millennial Workers in Malang City. *KnE Social Sciences*. <https://doi.org/10.18502/kss.v4i15.8222>
- Pamungkas, E. A., Astuti, K., & Yuniasanti, R. (2022). Subjective Well-Being: Efforts to Improve Through Gratitude Training on Millennial Employees. In *Jurnal Psikologi Malaysia* (Vol. 36, Issue 1).
- Park, D., & Lee, H. (2025). The Mediating Effect of Work Friendship on the Relationship between Grit and Work Engagement among Millennial and Generation Z Nurses in Korea. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 31(1), 45–53. <https://doi.org/10.1111/jkana.2025.31.1.45>
- Patil, M., Biswas, S., & Kaur, R. (2018). Does Gratitude Impact Employee Morale in The Workplace. In *Journal of Applied Management-Jidnyasa* (Vol. 10, Issue 2).
- Permata, D. D., Hanan, H., & Widiyani. (2024a). The Challenge of Work-Life Balance of Millennial Workers in Leisure Activity to Create Sustainable Environment Design of Urban Park in Bandung, Indonesia. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 1394(1). <https://doi.org/10.1088/1755-1315/1394/1/012023>
- Permata, D. D., Hanan, H., & Widiyani. (2024b). The Challenge of Work-Life Balance of Millennial Workers in Leisure Activity to Create Sustainable Environment Design of Urban Park in Bandung, Indonesia. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 1394(1). <https://doi.org/10.1088/1755-1315/1394/1/012023>

- Pillemer, J., & Rothbard, N. P. (2018). Friends without benefits: Understanding the dark sides of workplace friendship. In *Academy of Management Review* (Vol. 43, Issue 4, pp. 635–660). Academy of Management. <https://doi.org/10.5465/amr.2016.0309>
- Prameswari, Y. (2019). *Peran Gratitude (Kebersyukuran) terhadap Psychological Well-being Tenaga Kesehatan*.
- Rahmadanty, V. E., Salendu, A., & Etikariena, A. (2024). *Budaya Klan dan Keterlibatan Kerja Karyawan: Peran Mediasi Kepemimpinan yang Baik Hati*. 11(1), 2715–6206. <https://doi.org/10.35891/jip.v11i1>
- Rahmawati, E. (2022). *Pengaruh kepribadian proaktif terhadap perilaku inovatif, komitmen afektif, dan kesejahteraan kerja*.
- Raniah, N. D. N. (2024). *Hubungan Workplace Friendship dan Workplace Well-being*.
- Rosdiani, N., & Angga, H. (2020). *Journal of Technopreneurship on Economics and Business Review Pengaruh Derivatif Keuangan, Konservatisme Akuntansi dan Intensitas Aset Tetap terhadap Penghindaran Pajak*. 1(2). www.idx.co.id
- Ruble, M. J., Cole, J. D., Weiss, S. S., Clayton, R., & Weiss, L. (2022). The relationship between pharmacist emotional intelligence, occupational stress, job performance, and psychological affective well-being. *Journal of the American Pharmacists Association*, 62(1), 120–124. <https://doi.org/10.1016/j.japh.2021.09.004>
- Russell, E., & Daniels, K. (2018). Measuring affective well-being at work using short-form scales: Implications for affective structures and participant instructions. *Human Relations*, 71(11), 1478–1507. <https://doi.org/10.1177/0018726717751034>
- Saeng, V. (2019). Konsep Persahabatan dalam Pemikiran Thomas Aquinas. In *Seri Filsafat & Teologi* (Vol. 29). <http://www.corpusthomisticum.org/iopera.html>.
- Sehangunaung, A. A., & Mandey, S. L. (2023). Analisis Pengaruh Harga, Promosi, dan Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Konsumen Pengguna Aplikasi Lazada di Kota Manado. *Roring. 1 Jurnal EMBA*, 11(3), 1–11. <https://iprice.co.id/insights/mapofecommerce/>
- Sudariana, N., & Yoedani, M. M. (2021). *Analisis Statistik Regresi Linier Berganda*.
- Sürücü, L., Harun, S., & Maslakci, A. (2023). *Regression, Mediation/ Moderation, and Structural Equation Modeling with SPSS, AMOS, and PROCESS Macro*. <https://www.researchgate.net/publication/368636444>
- Suwandi, E., Fitri Imansyah, H., Dasril, H., Jurusan,), & Elektro, T. (2018). *Analisis Tingkat Kepuasan Menggunakan Skala Likert pada Layanan Speedy yang Bermigrasi ke Indihome*. www.melon.co.id

- Tamburian, L., Kawung, G. M. V, Sumual, J. I., Pembangunan, J. E., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (2017). Analisis Pengaruh Sektor Jasa dan Sektor Industri terhadap Pendapatan Pajak di Kota Manado. In *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* (Vol. 17, Issue 03).
- Thomas, F. B. (2022). *The Role of Purposive Sampling Technique as a Tool for Informal Choices in a Social Sciences in Research Methods*. 2(5). www.justagriculture.in
- Ting, S.-C., & Ho, M.-H. (2017a). The Influence of Workplace Friendship, Job Involvement, and Organizational Identification on Job Performance: Administrative Staffs of Private Science and Technology Universities in South Taiwan as an Example. In *International Journal of Humanities and Social Sciences* (Vol. 9, Issue 6). ©IJHSS. <http://ijhss.net/index.php/ijhss/>
- Ting, S.-C., & Ho, M.-H. (2017b). The Influence of Workplace Friendship, Job Involvement, and Organizational Identification on Job Performance: Administrative Staffs of Private Science and Technology Universities in South Taiwan as an Example. *International Journal of Humanities & Social Sciences*. <http://ijhss.net/index.php/ijhss/>
- Tov, W. (2018). *Well-being concepts and components*. https://ink.library.smu.edu.sg/soss_research
- Utami, D. A. (2015). *Kepercayaan Interpersonal dengan Pemaafan dalam Hubungan Persahabatan* (Vol. 03, Issue 01).
- Wang, Z., Wang, Y., & Zhao, L. (2022). Impact of Demographic Characteristics on Workplace Friendship: A Meta-Analytic Review. In *Psychological Reports*. SAGE Publications Inc. <https://doi.org/10.1177/00332941221122892>
- Weinstein, E. (2018). The social media see-saw: Positive and negative influences on adolescents' affective well-being. *New Media and Society*, 20(10), 3597–3623. <https://doi.org/10.1177/1461444818755634>
- Wolfenbarger, C. (2023). Gratitude Impact on Organizational Citizenship Behavior, Employee Well-being, and Three Generational Cohorts: Generation X, Millennials, Generation Z. *Dissertation Presented in Partial Fulfillment*.
- Xu, J., Xie, B., & Chung, B. (2019). Bridging the gap between affective well-being and organizational citizenship behavior: The role of work engagement and collectivist orientation. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(22). <https://doi.org/10.3390/ijerph16224503>
- Yani Balaka, M., & Abyan, F. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. www.penerbitwidina.com

- Yap, W. M., & Badri, S. K. Z. (2020). What makes millennials happy in their workplace? *Asian Academy of Management Journal*, 25(1), 103–121. <https://doi.org/10.21315/AAMJ2020.25.1.6>
- Yolanda, F., Egianto, F., Armita, F., Aprilli Wahyuni, L., Uli Sari, M. M., Cahyani, R., Rahayu, S., & Saputri, T. (2024). Studi Literatur : Korelasi Bivariat Menggunakan Uji Korelasi Koefisien Kontingensi. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8.
- Zarankin, T. G., & Kunkel, D. (2019). Colleagues and Friends: A Theoretical Framework of Workplace Friendship. In *Journal of Organizational Psychology* (Vol. 19, Issue 5).
- Zhang, T. (Christina), Abound Omran, B., & Cobanoglu, C. (2017). Generation Y's positive and negative eWOM: use of social media and mobile technology. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 29(2), 732–761. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-10-2015-0611>
- Zheng, X., Zhu, W., Zhao, H., & Zhang, C. (2015). Erratum to: Employee well-being in organizations: Theoretical model, scale development, and cross-cultural validation [Journal of Organizational Behavior, 33, 2012, 1031-1052]. In *Journal of Organizational Behavior* (Vol. 36, Issue 5, pp. 645–647). John Wiley and Sons Ltd. <https://doi.org/10.1002/job.2033>

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1. Kuesioner

Halo!

Perkenalkan, saya Maria Regina Gracia, mahasiswa tingkat akhir Program Studi Sarjana Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk skripsi tentang “Pentingnya *Gratitude* dalam *Affective well-being* dengan *Workplace friendship* sebagai Variabel Mediasi bagi Generasi Milenial di Perusahaan Jasa”. Oleh karena itu, saya memohon kesediaan dan waktu untuk mengisi kuesioner berikut.

Sehubungan dengan hal tersebut, saya memohon kesediaan Bapak / Ibu / Saudara / Saudari yang memenuhi kriteria berikut untuk berpartisipasi dalam pengisian kuesioner berikut ini :

1. Merupakan karyawan tetap perusahaan jasa di Indonesia
2. Telah bekerja minimal 1 tahun
3. Diutamakan generasi milenial dengan umur 30 – 44 tahun (* > 45 tahun tetap boleh mengisi kuesioner)
4. Bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner dengan jujur dan sesuai kondisi sebenarnya

Penelitian ini sepenuhnya untuk tujuan kepentingan akademik. Seluruh data dan informasi yang Anda berikan akan dijaga kerahasiaannya dan tidak akan

digunakan untuk kepentingan lain diluar penelitian ini. Partisipasi Anda sangat berharga dan berarti bagi kelancaran serta keberhasilan penelitian ini.

Apabila terdapat pertanyaan tentang kuesioner ini, Anda dapat menghubungi melalui email :

gracemayfida@gmail.com

Atas waktu dan partisipasinya, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya

Maria Regina Gracia

Pertanyaan demografi :

1. Jenis Kelamin (Laki-laki / Perempuan)
2. Rentang umur (< 30 tahun, 30 - < 44 tahun (generasi milenial), 45 - < 60 tahun (generasi X), > 61 tahun (generasi baby boomers))
3. Telah bekerja selama (< 1 tahun, 1 - < 5 tahun, 6 - < 10 tahun, > 10 tahun)
4. Status pekerjaan (Karyawan tetap / Karyawan Kontrak / Karyawan Part-time)
5. Bekerja di industri jasa
 - Layanan keuangan (asuransi, perbankan, bursa efek)
 - Pendidikan
 - Pariwisata
 - Transportasi

- Pelayanan kesehatan
- Jasa konsultasi
- Telekomunikasi
- Distributor
- Teknologi (e-commerce, jasa IT, layanan keamanan cyber, desain grafis, konsultan teknologi)
- Jasa lainnya

Bagian 1. Affective Well-being

Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Pekerjaan saya membuat saya merasa marah.					
Pekerjaan saya membuat saya merasa cemas.					
Pekerjaan saya membuat saya merasa nyaman.					
Pekerjaan saya membuat saya merasa bosan.					
Pekerjaan saya membuat saya merasa tenang.					
Pekerjaan saya membuat saya merasa cukup puas.					
Pekerjaan saya membuat saya merasa tertekan.					
Pekerjaan saya membuat saya merasa berkecil hati.					
Pekerjaan saya membuat saya merasa jijik.					
Pekerjaan saya membuat saya merasa bersuka cita.					
Pekerjaan saya membuat saya merasa berenergi.					
Pekerjaan saya membuat saya merasa antusias.					
Pekerjaan saya membuat saya merasa lelah.					

Pekerjaan saya membuat saya merasa ketakutan.					
Pekerjaan saya membuat saya merasa sangat marah.					
Pekerjaan saya membuat saya merasa murung.					
Pekerjaan saya membuat saya merasa terinspirasi.					
Pekerjaan saya membuat saya merasa rileks.					
Pekerjaan saya membuat saya merasa puas.					

Bagian 2. *Gratitude*

Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Saya memiliki banyak hal dalam hidup untuk disyukuri.					
Jika saya harus membuat daftar semua hal yang saya syukuri, daftar tersebut akan sangat panjang.					
Saya tidak melihat banyak hal untuk disyukuri.					
Saya merasa harus berterima kasih kepada banyak orang dalam kehidupan saya.					
Seiring bertambahnya usia, saya merasa semakin mampu menghargai orang, peristiwa, dan situasi yang telah menjadi bagian dari sejarah hidup saya.					
Saya membutuhkan waktu yang lama untuk berterima kasih kepada sesuatu atau seseorang.					

Bagian 3. *Workplace Friendship*

Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Saya menjalin persahabatan yang kuat di tempat kerja.					
Saya bersosialisasi dengan rekan kerja di luar tempat kerja.					
Saya dapat mencurahkan isi hati kepada rekan kerja.					
Saya merasa sangat percaya pada rekan kerja saya.					
Melihat rekan kerja menjadi alasan saya untuk menantikan pekerjaan.					
Saya tidak merasa bahwa rekan kerja saya adalah teman sejati.					

LAMPIRAN 2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas Variabel *Affective Well-being*

		Correlations																			
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	Y.16	Y.17	Y.18	Y.19	TOTAL
Y.1	Pearson Correlation	1	.552 ^{**}	-.041	.269 ^{**}	0.082	-.0002	.198	.284 ^{**}	.217 ^{**}	0.102	0.015	0.020	0.150	.191 ^{**}	.241 ^{**}	0.144	0.004	0.042	-.029	.511 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.609	0.001	0.304	0.977	0.012	0.000	0.006	0.198	0.847	0.803	0.058	0.015	0.002	0.069	0.959	0.601	0.715	0.000
	N	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160
Y.2	Pearson Correlation	.552 ^{**}	1	0.007	.483 ^{**}	0.063	0.014	.358 ^{**}	.400 ^{**}	.261 ^{**}	0.121	-.073	-.014	.178	.269 ^{**}	0.083	.203 ^{**}	-.022	0.107	-.021	.591 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.934	0.000	0.431	0.859	0.000	0.000	0.001	0.127	0.360	0.856	0.024	0.001	0.298	0.010	0.786	0.178	0.788	0.000
	N	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160
Y.3	Pearson Correlation	-.041	0.007	1	-.020	.351 ^{**}	.387 ^{**}	-.042	-.076	0.058	0.137	.239 ^{**}	.422 ^{**}	0.051	-.0154	-.155 ^{**}	-.0117	.322 ^{**}	0.142	.162 ^{**}	.186 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0.609	0.934		0.797	0.000	0.000	0.596	0.337	0.463	0.084	0.002	0.000	0.522	0.052	0.050	0.142	0.000	0.073	0.040	0.018
	N	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160
Y.4	Pearson Correlation	.269 ^{**}	.483 ^{**}	-.020	1	0.049	0.064	.289 ^{**}	.384 ^{**}	.156 ^{**}	0.142	-.068	-.0115	0.114	.169 ^{**}	-.0026	-.0006	-.040	-.099	-.0111	.413 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.000	0.797		0.542	0.420	0.000	0.000	0.049	0.072	0.396	0.148	0.152	0.033	0.742	0.944	0.620	0.214	0.161	0.000
	N	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160
Y.5	Pearson Correlation	0.082	0.063	.351 ^{**}	0.049	1	.373 ^{**}	-.0142	-.025	0.055	.173	.254 ^{**}	.339 ^{**}	0.093	-.0120	-.193 ^{**}	-.0116	.251 ^{**}	.223 ^{**}	0.010	.213 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0.304	0.431	0.000	0.542		0.000	0.073	0.752	0.492	0.028	0.001	0.000	0.242	0.131	0.014	0.145	0.001	0.005	0.900	0.007
	N	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160
Y.6	Pearson Correlation	-.0002	0.014	.387 ^{**}	0.064	.373 ^{**}	1	0.027	-.0037	0.108	.247 ^{**}	0.142	.293 ^{**}	.171 ^{**}	-.0101	-.0116	-.0087	.278 ^{**}	0.123	0.089	.253 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0.977	0.859	0.000	0.420	0.000		0.732	0.639	0.175	0.002	0.074	0.000	0.031	0.202	0.143	0.272	0.000	0.121	0.263	0.001
	N	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160
Y.7	Pearson Correlation	.198	.358 ^{**}	-.042	.289 ^{**}	-.0142	0.027	1	.604 ^{**}	.340 ^{**}	-.0002	-.0111	-.0095	.180	.324 ^{**}	.261 ^{**}	.239 ^{**}	-.0075	-.0111	0.015	.550 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0.012	0.000	0.596	0.000	0.073	0.732		0.000	0.000	0.981	0.888	0.234	0.023	0.000	0.001	0.002	0.344	0.164	0.849	0.000
	N	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160
Y.8	Pearson Correlation	.284 ^{**}	.400 ^{**}	-.076	.384 ^{**}	-.0025	-.0037	.604 ^{**}	1	.322 ^{**}	0.150	-.073	-.0092	.204 ^{**}	.294 ^{**}	.215 ^{**}	.184 ^{**}	-.0094	0.007	-.0046	.579 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.337	0.000	0.752	0.639	0.000		0.000	0.059	0.356	0.246	0.010	0.000	0.006	0.020	0.237	0.931	0.565	0.000
	N	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160
Y.9	Pearson Correlation	.217 ^{**}	.261 ^{**}	0.058	.156 ^{**}	0.055	0.108	.340 ^{**}	.322 ^{**}	1	.262 ^{**}	0.046	0.083	.161 ^{**}	0.092	.246 ^{**}	.214 ^{**}	0.106	0.123	-.022	.545 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0.006	0.001	0.463	0.049	0.492	0.175	0.000	0.000		0.001	0.562	0.296	0.042	0.248	0.002	0.007	0.181	0.123	0.785	0.000
	N	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160
Y.10	Pearson Correlation	0.102	0.121	0.137	0.142	.173 ^{**}	.247 ^{**}	-.0002	0.150	.262 ^{**}	1	.231 ^{**}	.356 ^{**}	-.0004	0.031	0.035	.278 ^{**}	.350 ^{**}	0.116	.398 ^{**}	
	Sig. (2-tailed)	0.198	0.127	0.084	0.072	0.028	0.002	0.981	0.059	0.001		0.003	0.000	0.962	0.700	0.659	0.428	0.000	0.000	0.143	0.000
	N	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160
Y.11	Pearson Correlation	0.015	-.073	.239 ^{**}	-.0068	.254 ^{**}	0.142	-.0111	-.073	0.046	.231 ^{**}	1	.473 ^{**}	0.048	0.004	-.0072	0.032	.298 ^{**}	.329 ^{**}	.403 ^{**}	.259 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0.847	0.360	0.002	0.396	0.001	0.074	0.888	0.356	0.562	0.003		0.000	0.545	0.958	0.367	0.684	0.000	0.000	0.000	0.001
	N	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160
Y.12	Pearson Correlation	0.020	-.014	.422 ^{**}	-.0115	.339 ^{**}	.293 ^{**}	-.0095	-.0092	0.083	.356 ^{**}	.473 ^{**}	1	0.094	-.0111	-.163 ^{**}	-.0126	.504 ^{**}	.284 ^{**}	.273 ^{**}	.248 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0.803	0.856	0.000	0.148	0.000	0.000	0.234	0.246	0.296	0.000	0.000		0.240	0.164	0.039	0.113	0.000	0.000	0.000	0.002
	N	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160
Y.13	Pearson Correlation	0.150	.178 ^{**}	0.051	0.114	0.093	.171 ^{**}	.180 ^{**}	.204 ^{**}	.161 ^{**}	-.0004	0.048	0.094	1	.387 ^{**}	.205 ^{**}	.267 ^{**}	0.127	0.048	0.080	.475 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0.058	0.024	0.522	0.152	0.242	0.031	0.023	0.010	0.042	0.962	0.545	0.240		0.000	0.009	0.001	0.110	0.546	0.315	0.000
	N	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160
Y.14	Pearson Correlation	.191 ^{**}	.269 ^{**}	-.0154	.169 ^{**}	-.0120	-.0101	.324 ^{**}	.294 ^{**}	0.092	0.031	0.004	-.0111	.387 ^{**}	1	.445 ^{**}	.487 ^{**}	0.079	0.079	-.0008	.536 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0.015	0.001	0.052	0.033	0.131	0.202	0.000	0.000	0.248	0.700	0.958	0.164	0.000		0.000	0.000	0.319	0.318	0.916	0.000
	N	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160
Y.15	Pearson Correlation	.241 ^{**}	0.083	-.155 ^{**}	-.0028	-.193 ^{**}	-.0116	.261 ^{**}	.215 ^{**}	.246 ^{**}	0.035	-.0072	-.163 ^{**}	.205 ^{**}	.445 ^{**}	1	.562 ^{**}	-.0042	0.079	0.077	.462 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0.002	0.298	0.050	0.742	0.014	0.143	0.001	0.006	0.002	0.659	0.367	0.039	0.009	0.000		0.000	0.594	0.320	0.332	0.000
	N	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160
Y.16	Pearson Correlation	0.144	.203 ^{**}	-.0117	-.0006	-.0116	-.0087	.239 ^{**}	.184 ^{**}	.214 ^{**}	0.063	0.032	-.0126	.267 ^{**}	.487 ^{**}	.562 ^{**}	1	-.0021	.206 ^{**}	0.065	.507 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0.069	0.010	0.142	0.944	0.145	0.272	0.002	0.020	0.007	0.428	0.684	0.113	0.001	0.000	0.000		0.789	0.009	0.412	0.000
	N	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160									

2. Uji Validitas Variabel *Gratitude*

		Correlations						
		X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	TOTAL
X.1	Pearson Correlation	1	.748**	.285**	.606**	.580**	.310**	.758**
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	160	160	160	160	160	160	160
X.2	Pearson Correlation	.748**	1	.333**	.502**	.517**	.335**	.759**
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	160	160	160	160	160	160	160
X.3	Pearson Correlation	.285**	.333**	1	.249**	.197*	.389**	.682**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000		0.001	0.013	0.000	0.000
	N	160	160	160	160	160	160	160
X.4	Pearson Correlation	.606**	.502**	.249**	1	.471**	.234**	.663**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.001		0.000	0.003	0.000
	N	160	160	160	160	160	160	160
X.5	Pearson Correlation	.580**	.517**	.197*	.471**	1	0.148	.607**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.013	0.000		0.061	0.000
	N	160	160	160	160	160	160	160
X.6	Pearson Correlation	.310**	.335**	.389**	.234**	0.148	1	.676**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.003	0.061		0.000
	N	160	160	160	160	160	160	160
TOTAL	Pearson Correlation	.758**	.759**	.682**	.663**	.607**	.676**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	160	160	160	160	160	160	160

3. Uji Validitas Variabel *Workplace Friendship*

		Correlations						
		M.1	M.2	M.3	M.4	M.5	M.6	TOTAL
M.1	Pearson Correlation	1	.626**	.461**	.465**	.435**	0.128	.697**
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000	0.000	0.000	0.108	0.000
	N	160	160	160	160	160	160	160
M.2	Pearson Correlation	.626**	1	.399**	.448**	.368**	0.103	.666**
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.000	0.000	0.000	0.195	0.000
	N	160	160	160	160	160	160	160
M.3	Pearson Correlation	.461**	.399**	1	.601**	.490**	.161*	.743**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000		0.000	0.000	0.042	0.000
	N	160	160	160	160	160	160	160
M.4	Pearson Correlation	.465**	.448**	.601**	1	.536**	.175*	.767**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000		0.000	0.027	0.000
	N	160	160	160	160	160	160	160
M.5	Pearson Correlation	.435**	.368**	.490**	.536**	1	0.144	.700**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000		0.070	0.000
	N	160	160	160	160	160	160	160
M.6	Pearson Correlation	0.128	0.103	.161*	.175*	0.144	1	.524**
	Sig. (2-tailed)	0.108	0.195	0.042	0.027	0.070		0.000
	N	160	160	160	160	160	160	160
TOTAL	Pearson Correlation	.697**	.666**	.743**	.767**	.700**	.524**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	160	160	160	160	160	160	160

4. Uji Reliabilitas Variabel *Affective Well-being*

Reliability	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.737	19

5. Uji Reliabilitas Variabel *Gratitude*

Reliability	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.738	6

6. Uji Reliabilitas Variabel *Workplace Friendship*

Reliability	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.733	6

LAMPIRAN 3. Hasil Analisis Karakteristik Responden

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	79	49.4	49.4	49.4
	2.00	81	50.6	50.6	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

Umur					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	5	3.1	3.1	3.1
	2.00	139	86.9	86.9	90.0
	3.00	16	10.0	10.0	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

Lama Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	1.9	1.9	1.9
	2.00	27	16.9	16.9	18.8
	3.00	88	55.0	55.0	73.8
	4.00	42	26.3	26.3	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

KEUANGAN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid		145	90.6	90.6	90.6
	1	15	9.4	9.4	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

PENDIDIKAN				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	150	93.8	93.8	93.8
	2	10	6.3	100.0
	Total	160	100.0	100.0

PARIWISATA				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	156	97.5	97.5	97.5
3	4	2.5	2.5	100.0
Total	160	100.0	100.0	

TRANSPORTASI				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	151	94.4	94.4	94.4
4	9	5.6	5.6	100.0
Total	160	100.0	100.0	

KESEHATAN				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	151	94.4	94.4	94.4
5	9	5.6	5.6	100.0
Total	160	100.0	100.0	

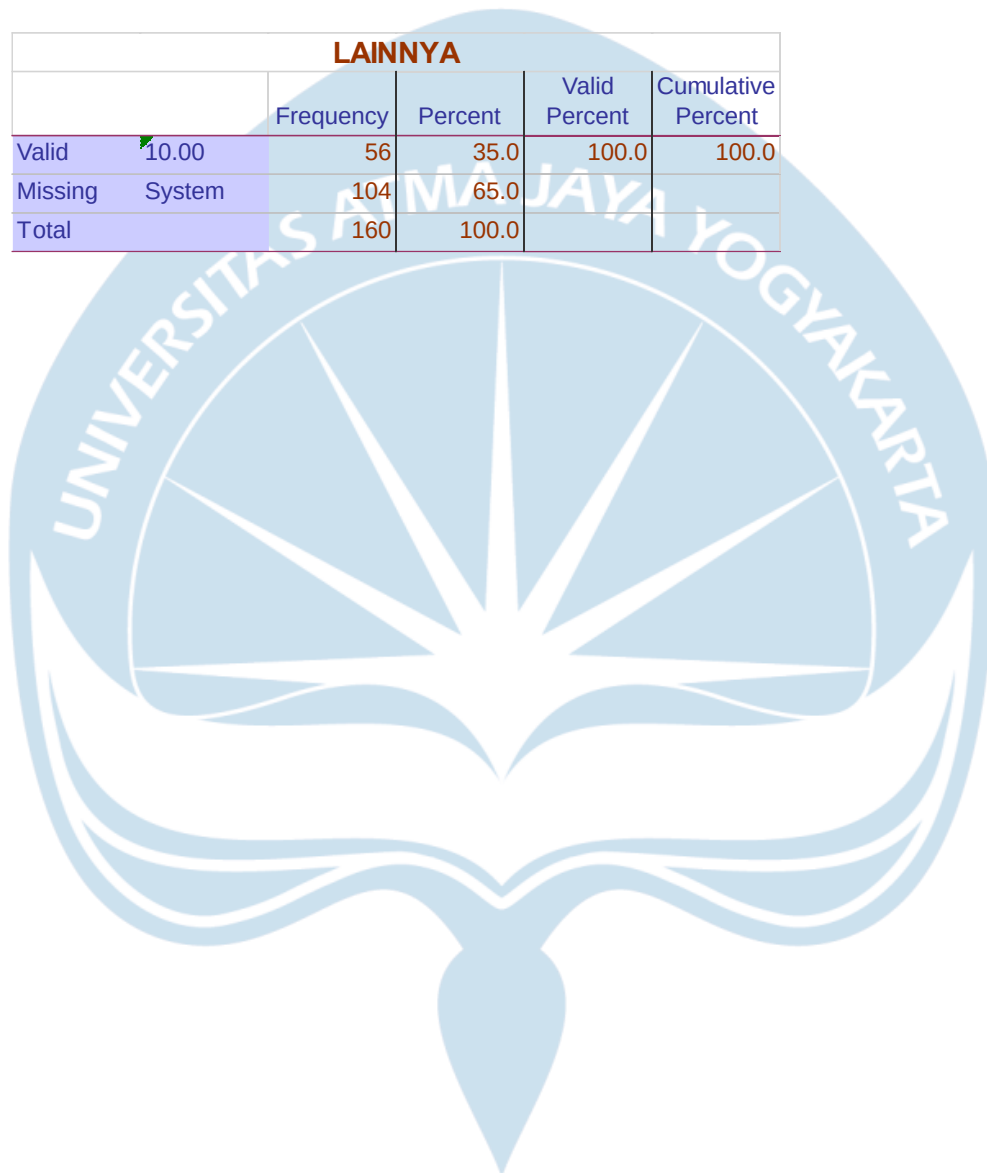
KONSULTASI				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	145	90.6	90.6	90.6
6	15	9.4	9.4	100.0
Total	160	100.0	100.0	

TELEKOMUNIKASI				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	148	92.5	92.5	92.5
7	12	7.5	7.5	100.0
Total	160	100.0	100.0	

DISTRIBUTOR				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	148	92.5	92.5	92.5
8	12	7.5	7.5	100.0
Total	160	100.0	100.0	

TEKNOLOGI					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid		130	81.3	81.3	81.3
	9	30	18.8	18.8	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

LAINNYA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	10.00	56	35.0	100.0	100.0
Missing	System	104	65.0		
Total		160	100.0		



LAMPIRAN 4. Hasil Analisis Deskriptif

1. Variabel *Affective well-being*

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
P1	160	1.00	5.00	3.4625	1.64025
P2	160	1.00	5.00	3.3438	1.59420
P3	160	1.00	5.00	4.5188	0.88290
P4	160	1.00	5.00	3.5500	1.61674
P5	160	1.00	5.00	4.2875	1.01800
P6	160	1.00	5.00	4.3188	0.96721
P7	160	1.00	5.00	3.2313	1.72011
P8	160	1.00	5.00	3.1750	1.72860
P9	160	1.00	5.00	3.1938	1.81710
P10	160	1.00	5.00	4.2313	1.08287
P11	160	1.00	5.00	4.4250	0.88701
P12	160	1.00	5.00	4.4938	0.86145
P13	160	1.00	5.00	3.7000	1.38182
P14	160	1.00	5.00	3.2938	1.72877
P15	160	1.00	5.00	3.2500	1.77686
P16	160	1.00	5.00	3.1313	1.76308
P17	160	1.00	5.00	4.4875	0.87586
P18	160	1.00	5.00	4.2188	0.99478
P19	160	1.00	5.00	4.4688	0.88255
TOTAL	160	2.79	5.00	3.8309	0.57722
Valid N (listwise)	160				

2. Variabel *Gratitude*

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
P1	160	1.00	5.00	4.8000	0.59134
P2	160	1.00	5.00	4.6250	0.72468
P3	160	1.00	5.00	3.9000	1.22449
P4	160	1.00	5.00	4.6313	0.72356
P5	160	1.00	5.00	4.6938	0.68218
P6	160	1.00	5.00	4.3438	1.23394
TOTAL	160	1.00	5.00	4.4989	0.59341
Valid N (listwise)	160				

3. Variabel *Workplace Friendship*

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
P1	160	1.00	5.00	4.5750	0.65924
P2	160	1.00	5.00	4.4938	0.80092
P3	160	1.00	5.00	4.1688	0.91954
P4	160	1.00	5.00	4.1813	0.88929
P5	160	1.00	5.00	4.2313	0.84839
P6	160	1.00	5.00	3.7438	1.31392
TOTAL	160	1.67	5.00	4.2323	0.60619
Valid N (listwise)	160				

LAMPIRAN 5. Hasil Korelasi Bivariat

Correlations		Gratitude	Workplace Friendship	Affective well-being
Gratitude	Pearson Correlation	1	.239**	0.151
	Sig. (2-tailed)		0.002	0.056
	N	160	160	160
Workplace Friendship	Pearson Correlation	.239**	1	.245**
	Sig. (2-tailed)	0.002		0.002
	N	160	160	160
Affective well-being	Pearson Correlation	0.151	.245**	1
	Sig. (2-tailed)	0.056	0.002	
	N	160	160	160

LAMPIRAN 6. Hasil Regresi Linier Berganda

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Workplace Friendship, Gratitude ^b		Enter

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.263 ^a	0.069	0.057	0.56038

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.674	2	1.837	5.850	.004 ^b
	Residual	49.302	157	0.314		
	Total	52.976	159			

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.507	0.414		6.054	0.000
	Gratitude	0.096	0.077	0.098	1.239	0.217
	Workplace Friendship	0.211	0.076	0.222	2.799	0.006



LAMPIRAN 7. Uji Mediasi

Run MATRIX procedure:							
***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2 *****							
Written by Andrew F. Hayes, Ph.D.				www.afhayes.com			
Documentation available in Hayes (2022).				www.guilford.com/p/hayes3			

Model	: 4						
Y	: Y						
X	: X						
M	: M						
Sample							
Size:	160						

OUTCOME VARIABLE:							
M							
Model Summary							
	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	.2395	.0574	.3486	9.6129	1.0000	158.0000	.0023
Model							
	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI	
constant	3.1317	.3580	8.7468	.0000	2.4245	3.8389	
X	.2446	.0789	3.1005	.0023	.0888	.4005	

OUTCOME VARIABLE:							
Y							
Model Summary							
	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	.2633	.0694	.3140	5.8498	2.0000	157.0000	.0035
Model							
	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI	
constant	2.5065	.4140	6.0543	.0000	1.6888	3.3243	
X	.0956	.0771	1.2390	.2172	-.0568	.2479	
M	.2113	.0755	2.7987	.0058	.0622	.3605	
***** TOTAL EFFECT MODEL *****							
OUTCOME VARIABLE:							
Y							
Model Summary							
	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	.1514	.0229	.3276	3.7067	1.0000	158.0000	.0560
Model							
	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI	
constant	3.1683	.3471	9.1280	.0000	2.4828	3.8539	
X	.1473	.0765	1.9253	.0560	-.0038	.2983	
***** TOTAL, DIRECT, AND INDIRECT EFFECTS OF X ON Y *****							
Total effect of X on Y							
	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI	
	.1473	.0765	1.9253	.0560	-.0038	.2983	
Direct effect of X on Y							
	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI	
	.0956	.0771	1.2390	.2172	-.0568	.2479	
Indirect effect(s) of X on Y:							
	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI			
M	.0517	.0314	.0002	.1215			
***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****							
Level of confidence for all confidence intervals in output:							
95.0000							
Number of bootstrap samples for percentile bootstrap confidence intervals:							
5000							
----- END MATRIX -----							

LAMPIRAN 8. Data Responden

No	Id	Gender	Age	Provinsi	Kota	SES Grade	Job Status	Date	Jenis Kelamin	Rentang Umur Responden	Telah bekerja selama
1	6443379	Perempuan	42	DKI Jakarta	Jakarta Barat	Upper	Bekerja penuh waktu	(t.14/05/2025 13:11)	Perempuan	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di1> 10 tahun
2	6443381	Perempuan	34	Jawa Barat	Garut	Middle	Bekerja penuh waktu	(t.14/05/2025 13:11)	Perempuan	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di1> 1 - < 5 tahun
3	6443383	Perempuan	42	Banten	Tangerang Selatan	Upper	Bekerja penuh waktu	(t.14/05/2025 13:11)	Perempuan	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di1> 10 tahun
4	6443386	Laki-Laki	35	Jawa Barat	Bekasi	Upper	Bekerja penuh waktu	(t.14/05/2025 13:11)	Laki - laki	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di1> 10 tahun
5	6443387	Perempuan	50	Jawa Tengah	Pati	Middle	Bekerja penuh waktu	(t.14/05/2025 13:11)	Perempuan	45 - < 60 tahun (Generasi X)	> 10 tahun
6	6443388	Perempuan	30	Jawa Barat	Bandung	Upper	Bekerja penuh waktu	(t.14/05/2025 13:11)	Perempuan	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di1> 6 - < 10 tahun
7	6443389	Laki-Laki	41	DKI Jakarta	Jakarta Barat	Upper	Bekerja penuh waktu	(t.14/05/2025 13:11)	Laki - laki	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di1> 10 tahun
8	6443390	Laki-Laki	37	DKI Jakarta	Jakarta Utara	Upper	Bekerja penuh waktu	(t.14/05/2025 13:11)	Laki - laki	< 30 tahun	> 10 tahun
9	6443392	Perempuan	41	DKI Jakarta	Jakarta Selatan	Middle	Bekerja penuh waktu	(t.14/05/2025 13:21)	Perempuan	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di1> 1 - < 5 tahun
10	6443393	Perempuan	30	Jawa Barat	Garut	Upper	Bekerja penuh waktu	(t.14/05/2025 13:21)	Perempuan	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di1> 6 - < 10 tahun
11	6443397	Laki-Laki	41	Jawa Barat	Bekasi	Middle	Bekerja penuh waktu	(t.14/05/2025 13:21)	Laki - laki	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di1> 6 - < 10 tahun
12	6443398	Perempuan	42	Jawa Timur	Surabaya	Middle	Bekerja penuh waktu	(t.14/05/2025 13:21)	Perempuan	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di1> 10 tahun
13	6443399	Laki-Laki	32	Sumatera Utara	Medan	Upper	Bekerja penuh waktu	(t.14/05/2025 13:21)	Laki - laki	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di1> 6 - < 10 tahun
14	6443401	Perempuan	40	Banten	Tangerang	Upper	Bekerja penuh waktu	(t.14/05/2025 13:21)	Perempuan	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di1> 6 - < 10 tahun
15	6443402	Laki-Laki	47	Sumatera Utara	Medan	Upper	Bekerja penuh waktu	(t.14/05/2025 13:21)	Laki - laki	45 - < 60 tahun (Generasi X)	> 10 tahun
16	6443403	Laki-Laki	34	DKI Jakarta	Jakarta Timur	Middle	Bekerja penuh waktu	(t.14/05/2025 13:21)	Laki - laki	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di1> 10 tahun
17	6443405	Perempuan	32	Jawa Barat	Depok	Upper	Bekerja penuh waktu	(t.14/05/2025 13:21)	Perempuan	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di1> 6 - < 10 tahun
18	6443407	Perempuan	32	Jawa Barat	Bandung	Middle	Bekerja penuh waktu	(t.14/05/2025 13:21)	Perempuan	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di1> 6 - < 10 tahun
19	6443409	Perempuan	56	DKI Jakarta	Jakarta Barat	Middle	Bekerja penuh waktu	(t.14/05/2025 13:21)	Perempuan	45 - < 60 tahun (Generasi X)	> 10 tahun
20	6443410	Perempuan	37	DKI Jakarta	Jakarta Timur	Upper	Bekerja penuh waktu	(t.14/05/2025 13:21)	Perempuan	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di1> 6 - < 10 tahun
21	6443413	Laki-Laki	31	DKI Jakarta	Jakarta Selatan	Upper	Bekerja penuh waktu	(t.14/05/2025 13:21)	Perempuan	< 30 tahun	> 10 tahun
22	6443414	Perempuan	34	DKI Jakarta	Jakarta Pusat	Upper	Bekerja penuh waktu	(t.14/05/2025 13:21)	Perempuan	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di1> 10 tahun
23	6443415	Perempuan	35	Nusa Tenggara Barat	Lombok Tengah	Upper	Bekerja penuh waktu	(t.14/05/2025 13:21)	Perempuan	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di1> 10 tahun
24	6443417	Laki-Laki	34	Jawa Tengah	Semarang	Upper	Bekerja penuh waktu	(t.14/05/2025 13:21)	Laki - laki	45 - < 60 tahun (Generasi X)	> 10 tahun
25	6443419	Perempuan	34	DKI Jakarta	Jakarta Pusat	Middle	Bekerja penuh waktu	(t.14/05/2025 13:21)	Laki - laki	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di1> 6 - < 10 tahun
26	6443420	Laki-Laki	37	Jawa Tengah	Surakarta (Solo)	Middle	Bekerja penuh waktu	(t.14/05/2025 13:21)	Laki - laki	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di1> 10 tahun
27	6443421	Laki-Laki	56	Jawa Timur	Malang	Middle	Bekerja penuh waktu	(t.14/05/2025 13:21)	Laki - laki	45 - < 60 tahun (Generasi X)	6 - < 10 tahun
28	6443423	Laki-Laki	38	Jawa Timur	Magetan	Lower	Bekerja penuh waktu	(t.14/05/2025 13:21)	Laki - laki	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di1> 6 - < 10 tahun
29	6443424	Laki-Laki	31	Jawa Barat	Bandung	Upper	Bekerja penuh waktu	(t.14/05/2025 13:21)	Laki - laki	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di1> 6 - < 10 tahun
30	6443431	Laki-Laki	31	Sumatera Utara	Medan	Upper	Bekerja penuh waktu	(t.14/05/2025 13:21)	Laki - laki	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di1> 10 tahun
31	6443432	Laki-Laki	42	Jawa Barat	Bogor	Upper	Bekerja penuh waktu	(t.14/05/2025 13:21)	Laki - laki	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di1> 10 tahun
32	6443434	Perempuan	33	DKI Jakarta	Jakarta Selatan	Upper	Bekerja penuh waktu	(t.14/05/2025 13:21)	Perempuan	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di1> 6 - < 10 tahun
33	6443435	Laki-Laki	32	Jawa Barat	Cimahi	Lower	Bekerja penuh waktu	(t.14/05/2025 13:21)	Laki - laki	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di1> 6 - < 10 tahun
34	6443436	Laki-Laki	39	DKI Jakarta	Jakarta Utara	Upper	Bekerja penuh waktu	(t.14/05/2025 13:21)	Laki - laki	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di1> 10 tahun
35	6443437	Laki-Laki	32	Jawa Timur	Surabaya	Upper	Bekerja penuh waktu	(t.14/05/2025 13:21)	Laki - laki	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di1> 6 - < 10 tahun
36	6443438	Perempuan	32	Jawa Timur	Surabaya	Upper	Bekerja penuh waktu	(t.14/05/2025 13:21)	Perempuan	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di1> 6 - < 10 tahun
37	6443439	Perempuan	46	Banten	Tangerang Selatan	Upper	Bekerja penuh waktu	(t.14/05/2025 13:21)	Perempuan	45 - < 60 tahun (Generasi X)	> 10 tahun
38	6443440	Perempuan	42	Jawa Barat	Bogor	Middle	Bekerja penuh waktu	(t.14/05/2025 13:21)	Perempuan	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di1> 6 - < 10 tahun
39	6443441	Laki-Laki	36	Sumatera Utara	Medan	Upper	Bekerja penuh waktu	(t.14/05/2025 13:21)	Laki - laki	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di1> 6 - < 10 tahun
40	6443442	Perempuan	32	DKI Jakarta	Jakarta Selatan	Upper	Bekerja penuh waktu	(t.14/05/2025 13:21)	Perempuan	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di1> 6 - < 10 tahun
41	6443443	Perempuan	48	Jawa Barat	Bandung	Middle	Bekerja penuh waktu	(t.14/05/2025 13:21)	Perempuan	45 - < 60 tahun (Generasi X)	6 - < 10 tahun
42	6443446	Perempuan	31	DKI Jakarta	Jakarta Pusat	Upper	Bekerja penuh waktu	(t.14/05/2025 13:21)	Perempuan	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di1> 6 - < 10 tahun
43	6443447	Perempuan	30	DKI Jakarta	Jakarta Timur	Upper	Bekerja penuh waktu	(t.14/05/2025 13:21)	Perempuan	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di1> 6 - < 10 tahun
44	6443448	Laki-Laki	37	DKI Jakarta	Jakarta Pusat	Upper	Bekerja penuh waktu	(t.14/05/2025 13:21)	Laki - laki	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di1> 6 - < 10 tahun
45	6443449	Laki-Laki	32	DKI Jakarta	Jakarta Timur	Upper	Bekerja penuh waktu	(t.14/05/2025 13:21)	Laki - laki	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di1> 6 - < 10 tahun
46	6443450	Laki-Laki	37	Jawa Barat	Bogor	Upper	Bekerja penuh waktu	(t.14/05/2025 13:21)	Laki - laki	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di1> 6 - < 10 tahun
47	6443451	Laki-Laki	35	Banten	Pandeglang	Middle	Bekerja penuh waktu	(t.14/05/2025 13:21)	Laki - laki	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di1> 6 - < 10 tahun
48	6443453	Perempuan	32	Jawa Timur	Malang	Lower	Bekerja penuh waktu	(t.14/05/2025 13:21)	Perempuan	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di1> 6 - < 10 tahun
49	6443455	Laki-Laki	37	Jawa Tengah	Grobogan	Upper	Bekerja penuh waktu	(t.14/05/2025 13:21)	Laki - laki	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di1> 10 tahun
50	6443458	Laki-Laki	40	DKI Jakarta	Jakarta Utara	Middle	Bekerja penuh waktu	(t.14/05/2025 13:21)	Laki - laki	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di1> 1 - < 5 tahun
51	6443459	Perempuan	43	Jawa Timur	Surabaya	Upper	Bekerja penuh waktu	(t.14/05/2025 13:21)	Perempuan	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di1> 6 - < 10 tahun
52	6443462	Laki-Laki	39	Jawa Tengah	Wonogiri	Middle	Bekerja penuh waktu	(t.14/05/2025 13:21)	Laki - laki	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di1> 10 tahun
53	6443464	Laki-Laki	43	Jawa Timur	Surabaya	Upper	Bekerja penuh waktu	(t.14/05/2025 13:21)	Laki - laki	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di1> 6 - < 10 tahun
54	6443465	Laki-Laki	34	Sumatera Selatan	Palembang	Upper	Bekerja penuh waktu	(t.14/05/2025 13:21)	Laki - laki	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di1> 6 - < 10 tahun
55	6443466	Laki-Laki	33	Lampung	Bandar Lampung	Upper	Bekerja penuh waktu	(t.14/05/2025 13:21)	Laki - laki	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di1> 6 - < 10 tahun
56	6443467	Laki-Laki	53	DKI Jakarta	Jakarta Utara	Middle	Bekerja penuh waktu	(t.14/05/2025 13:21)	Laki - laki	45 - < 60 tahun (Generasi X)	6 - < 10 tahun
57	6443470	Perempuan	44	Jawa Barat	Bandung	Upper	Bekerja penuh waktu	(t.14/05/2025 13:21)	Perempuan	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di1> 6 - < 10 tahun
58	6443471	Laki-Laki	38	DKI Jakarta	Jakarta Selatan	Upper	Bekerja penuh waktu	(t.14/05/2025 13:21)	Laki - laki	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di1> 10 tahun
59	6443472	Perempuan	37	DKI Jakarta	Jakarta Pusat	Upper	Bekerja penuh waktu	(t.14/05/2025 13:21)	Perempuan	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di1> 6 - < 10 tahun
60	6443473	Laki-Laki	38	Jawa Barat	Banjar	Middle	Bekerja penuh waktu	(t.14/05/2025 13:21)	Laki - laki	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di1> 6 - < 10 tahun
61	6443474	Perempuan	38	Jawa Tengah	Magelang	Middle	Bekerja penuh waktu	(t.14/05/2025 13:21)	Perempuan	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di1> 6 - < 10 tahun
62	6443476	Perempuan	34	DKI Jakarta	Jakarta Pusat	Upper	Bekerja penuh waktu	(t.14/05/2025 13:21)	Perempuan	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di1> 6 - < 10 tahun
63	6443477	Laki-Laki	39	DKI Jakarta	Jakarta Timur	Upper	Bekerja penuh waktu	(t.14/05/2025 13:21)	Perempuan	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di1> 6 - < 10 tahun
64	6443479	Perempuan	42	Jawa Barat	Bandung	Upper	Bekerja penuh waktu	(t.14/05/2025 13:21)	Perempuan	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di1> 6 - < 10 tahun
65	6443480	Perempuan	31	Jawa Tengah	Jepara	Middle	Bekerja penuh waktu	(t.14/05/2025 13:21)	Perempuan	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di1> 1 - < 5 tahun
66	6443481	Perempuan	32	DKI Jakarta	Jakarta Barat	Upper	Bekerja penuh waktu	(t.14/05/2025 13:21)	Laki - laki	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di1> 1 - < 5 tahun
67	6443482	Perempuan	38	DKI Jakarta	Jakarta Pusat	Upper	Bekerja penuh waktu	(t.14/05/2025 13:21)	Perempuan	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di1> 1 - < 5 tahun
68	6443483	Perempuan	30	DI Yogyakarta	Bantul	Upper	Bekerja penuh waktu	(t.14/05/2025 13:21)	Perempuan	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di1> 1 - < 5 tahun
69	6443484	Laki-Laki	54	DKI Jakarta	Jakarta Timur	Upper	Bekerja penuh waktu	(t.14/05/2025 13:21)	Laki - laki	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di1> 6 - < 10 tahun
70	6443485	Perempuan	30	DKI Jakarta	Jakarta Selatan	Upper	Bekerja penuh waktu	(t.14/05/2025 13:21)	Perempuan	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di1> 1 - < 5 tahun
71	6443486	Laki-Laki	41	Sumatera Utara	Deli Serdang	Upper	Bekerja penuh waktu	(t.14/05/2025 13:21)	Laki - laki	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di1> 6 - < 10 tahun
72	6443487	Perempuan	35	Jawa Tengah	Sukoharjo	Upper	Bekerja penuh waktu	(t.14/05/2025 13:21)	Perempuan	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di1> 1 - < 5 tahun
73	6443488	Laki-Laki	34	Jawa Tengah	Boyolali	Upper	Bekerja penuh waktu	(t.14/05/2025 13:21)	Laki - laki	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di1> 6 - < 10 tahun
74	6443489	Laki-Laki	32	DKI Jakarta	Jakarta Pusat	Middle	Bekerja penuh waktu	(t.14/05/2025 13:21)	Laki - laki	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di1> 6 - < 10 tahun
75	6443492	Perempuan	33	DKI Jakarta	Jakarta Barat	Upper	Bekerja penuh waktu	(t.14/05/2025 13:21)	Perempuan	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di1> 6 - < 10 tahun
76	6443493	Laki-Laki	34	DKI Jakarta	Jakarta Selatan	Upper	Bekerja penuh waktu	(t.14/05/2025 13:21)	Perempuan	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di1> 6 - < 10 tahun
77	6443494	Perempuan	45	DKI Jakarta	Jakarta Pusat	Upper	Bekerja penuh waktu	(t.14/05/2025 13:21)	Perempuan	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di1> 6 - < 10 tahun
78	6443496	Laki-Laki	34	Jawa Tengah	Semarang	Middle	Bekerja penuh waktu	(t.14/05/2025 13:21)	Perempuan	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di1> 6 - < 10 tahun
79	6443500	Laki-Laki	41	Jawa Barat	Sukabumi	Middle	Bekerja penuh waktu	(t.14/05/2025 13:21)	Laki - laki	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di1> 10 tahun
80	6443502	Perempuan	36	Banten	Tangerang	Upper	Bekerja penuh waktu	(t.14/05/2025 13:31)	Laki - laki	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di1> 6 - < 10 tahun

81	6443503 Laki-Laki	30	DKI Jakarta	Jakarta Selatan	Upper	Bekerja penuh waktu (fl.14/05/2025 13:31:Laki - laki	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di6 < -10 tahun
82	6443504 Perempuan	32	Jawa Tengah	Magelang	Middle	Bekerja penuh waktu (fl.14/05/2025 13:31:Perempuan	*di1 < -5 tahun	
83	6443507 Laki-Laki	43	Jawa Barat	Bandung	Middle	Bekerja penuh waktu (fl.14/05/2025 13:31:Laki - laki	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di3 < -10 tahun
84	6443508 Perempuan	38	DKI Jakarta	Jakarta Barat	Middle	Bekerja penuh waktu (fl.14/05/2025 13:31:Perempuan	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di10 > 10 tahun
85	6443509 Perempuan	35	DKI Jakarta	Jakarta Pusat	Upper	Bekerja penuh waktu (fl.14/05/2025 13:31:Perempuan	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di10 > 10 tahun
86	6443512 Perempuan	36	Jawa Barat	Bogor	Middle	Bekerja penuh waktu (fl.14/05/2025 13:31 Perempuan	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di6 < -10 tahun
87	6443514 Laki-Laki	33	Jawa Tengah	Pekalongan	Upper	Bekerja penuh waktu (fl.14/05/2025 13:31 Laki - laki	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di6 < -10 tahun
88	6443515 Perempuan	30	Jawa Tengah	Semarang	Upper	Bekerja penuh waktu (fl.14/05/2025 13:31 Perempuan	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di1 < -5 tahun
89	6443516 Perempuan	35	DKI Jakarta	Jakarta Pusat	Upper	Bekerja penuh waktu (fl.14/05/2025 13:31 Perempuan	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di6 < -10 tahun
90	6443517 Perempuan	34	Kalimantan Timur	Balikpapan	Upper	Bekerja penuh waktu (fl.14/05/2025 13:31 Perempuan	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di10 > 10 tahun
91	6443518 Laki-Laki	35	DKI Jakarta	Jakarta Timur	Upper	Bekerja penuh waktu (fl.14/05/2025 13:31 Laki - laki	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di6 < -10 tahun
92	6443519 Laki-Laki	45	Jawa Tengah	Semarang	Upper	Bekerja penuh waktu (fl.14/05/2025 13:31 Laki - laki	45 - < 60 tahun (Generasi X)	6 - < 10 tahun
93	6443520 Laki-Laki	35	Banten	Tangerang	Upper	Bekerja penuh waktu (fl.14/05/2025 13:31 Perempuan	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di1 < -5 tahun
94	6443521 Perempuan	38	Jawa Timur	Surabaya	Upper	Bekerja penuh waktu (fl.14/05/2025 13:31 Perempuan	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di6 < -10 tahun
95	6443522 Laki-Laki	41	Jawa Barat	Tasikmalaya	Lower	Bekerja penuh waktu (fl.14/05/2025 13:31 Laki - laki	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di1 < -5 tahun
96	6443523 Laki-Laki	41	Jawa Timur	Surabaya	Upper	Bekerja penuh waktu (fl.14/05/2025 13:31 Laki - laki	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di6 < -10 tahun
97	6443524 Laki-Laki	35	Jawa Tengah	Pati	Upper	Bekerja penuh waktu (fl.14/05/2025 13:31 Laki - laki	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di10 > 10 tahun
98	6443525 Laki-Laki	33	Jawa Timur	Surabaya	Upper	Bekerja penuh waktu (fl.14/05/2025 13:31 Laki - laki	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di6 < -10 tahun
99	6443528 Perempuan	35	Jawa Barat	Bandung	Middle	Bekerja penuh waktu (fl.14/05/2025 13:31 Perempuan	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di6 < -10 tahun
100	6443529 Laki-Laki	42	DKI Jakarta	Jakarta Barat	Upper	Bekerja penuh waktu (fl.14/05/2025 13:31 Perempuan	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di6 < -10 tahun
101	6443530 Laki-Laki	38	Nusa Tenggara Timur	Flores Timur	Lower	Bekerja penuh waktu (fl.14/05/2025 13:31 Laki - laki	45 - < 60 tahun (Generasi X)	1 - < 5 tahun
102	6443531 Laki-Laki	47	Jawa Barat	Bandjar	Upper	Bekerja penuh waktu (fl.14/05/2025 13:31 Laki - laki	45 - < 60 tahun (Generasi X)	> 10 tahun
103	6443532 Perempuan	31	DKI Jakarta	Jakarta Selatan	Upper	Bekerja penuh waktu (fl.14/05/2025 13:31 Perempuan	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di1 < -5 tahun
104	6443533 Laki-Laki	35	Jawa Barat	Suburabaya	Upper	Bekerja penuh waktu (fl.14/05/2025 13:31 Laki - laki	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di6 < -10 tahun
105	6443534 Perempuan	43	DKI Jakarta	Jakarta Pusat	Upper	Bekerja penuh waktu (fl.14/05/2025 13:31 Perempuan	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di6 < -10 tahun
106	6443535 Perempuan	31	Jawa Timur	Surabaya	Upper	Bekerja penuh waktu (fl.14/05/2025 13:31 Perempuan	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di6 < -10 tahun
107	6443536 Perempuan	35	DKI Jakarta	Jakarta Pusat	Upper	Bekerja penuh waktu (fl.14/05/2025 13:31 Laki - laki	30 < 44 tahun (Generasi Milenial)	1 - < 5 tahun
108	6443538 Perempuan	33	DKI Jakarta	Jakarta Barat	Upper	Bekerja penuh waktu (fl.14/05/2025 13:31 Perempuan	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di10 > 10 tahun
109	6443539 Perempuan	34	Jawa Tengah	Semarang	Middle	Bekerja penuh waktu (fl.14/05/2025 13:31 Perempuan	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di6 < -10 tahun
110	6443541 Perempuan	33	DKI Jakarta	Jakarta Timur	Upper	Bekerja penuh waktu (fl.14/05/2025 13:31 Perempuan	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di6 < -10 tahun
111	6443543 Laki-Laki	33	DKI Jakarta	Jakarta Barat	Upper	Bekerja penuh waktu (fl.14/05/2025 13:31 Laki - laki	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di1 < -5 tahun
112	6443544 Laki-Laki	32	Sumatera Selatan	Palembang	Upper	Bekerja penuh waktu (fl.14/05/2025 13:31 Laki - laki	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di6 < -10 tahun
113	6443545 Perempuan	43	DKI Jakarta	Jakarta Pusat	Upper	Bekerja penuh waktu (fl.14/05/2025 13:31 Perempuan	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di6 < -10 tahun
114	6443546 Laki-Laki	33	Jawa Tengah	Sukoharjo	Middle	Bekerja penuh waktu (fl.14/05/2025 13:31 Laki - laki	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di1 < -5 tahun
115	6443547 Laki-Laki	39	Jawa Barat	Cianjur	Middle	Bekerja penuh waktu (fl.14/05/2025 13:31 Laki - laki	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di6 < -10 tahun
116	6443549 Perempuan	39	Sumatera Utara	Medan	Upper	Bekerja penuh waktu (fl.14/05/2025 13:31 Laki - laki	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di6 < -10 tahun
117	6443550 Perempuan	39	DKI Jakarta	Jakarta Timur	Upper	Bekerja penuh waktu (fl.14/05/2025 13:31 Perempuan	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di6 < -10 tahun
118	6443551 Laki-Laki	36	Jawa Tengah	Brebes	Middle	Bekerja penuh waktu (fl.14/05/2025 13:31 Laki - laki	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di6 < -10 tahun
119	6443556 Laki-Laki	35	DKI Jakarta	Jakarta Timur	Middle	Bekerja penuh waktu (fl.14/05/2025 13:31 Laki - laki	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di6 < -10 tahun
120	6443557 Perempuan	37	Jawa Timur	Surabaya	Upper	Bekerja penuh waktu (fl.14/05/2025 13:31 Perempuan	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di1 < -5 tahun
121	6443558 Perempuan	32	DKI Jakarta	Jakarta Pusat	Middle	Bekerja penuh waktu (fl.14/05/2025 13:31 Perempuan	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di6 < -10 tahun
122	6443559 Laki-Laki	32	Banten	Tangerang Selatan	Upper	Bekerja penuh waktu (fl.14/05/2025 13:31 Laki - laki	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di6 < -10 tahun
123	6443560 Perempuan	39	Jawa Barat	Bogor	Upper	Bekerja penuh waktu (fl.14/05/2025 13:31 Perempuan	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di6 < -10 tahun
124	6443562 Laki-Laki	46	Jawa Barat	Bogor	Middle	Bekerja penuh waktu (fl.14/05/2025 13:31 Laki - laki	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di6 < -10 tahun
125	6443564 Laki-Laki	46	Jawa Tengah	Semarang	Upper	Bekerja penuh waktu (fl.14/05/2025 13:31 Laki - laki	45 - < 60 tahun (Generasi X)	> 10 tahun
126	6443565 Laki-Laki	39	DKI Jakarta	Jakarta Barat	Upper	Bekerja penuh waktu (fl.14/05/2025 13:31 Laki - laki	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di6 < -10 tahun
127	6443567 Perempuan	34	Jawa Barat	Bandung	Upper	Bekerja penuh waktu (fl.14/05/2025 13:31 Perempuan	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di6 < -10 tahun
128	6443568 Laki-Laki	33	Jakarta	Bekasi	Upper	Bekerja penuh waktu (fl.14/05/2025 13:31 Laki - laki	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di6 < -10 tahun
129	6443571 Perempuan	33	Jawa Barat	Bekasi	Upper	Bekerja penuh waktu (fl.14/05/2025 13:31 Perempuan	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di6 < -10 tahun
130	6443573 Perempuan	33	Jawa Tengah	Cilacap	Lower	Bekerja penuh waktu (fl.14/05/2025 13:31 Laki - laki	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di6 < 1 tahun
131	6443574 Laki-Laki	40	Sumatera Utara	Medan	Upper	Bekerja penuh waktu (fl.14/05/2025 13:31 Laki - laki	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di6 < -10 tahun
132	6443575 Laki-Laki	53	Nusa Tenggara Barat	Lombok Timur	Middle	Bekerja penuh waktu (fl.14/05/2025 13:31 Laki - laki	45 - < 60 tahun (Generasi X)	1 - < 5 tahun
133	6443577 Perempuan	33	Sumatera Utara	Binjai	Upper	Bekerja penuh waktu (fl.14/05/2025 13:31 Perempuan	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di1 < -5 tahun
134	6443578 Perempuan	39	DKI Jakarta	Jakarta Timur	Upper	Bekerja penuh waktu (fl.14/05/2025 13:31 Laki - laki	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di6 < -10 tahun
135	6443579 Laki-Laki	35	Kalimantan Tengah	Kotawaringin Tin	Upper	Bekerja penuh waktu (fl.14/05/2025 13:31 Laki - laki	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di1 < -5 tahun
136	6443581 Laki-Laki	33	Jambi	Jambi	Upper	Bekerja penuh waktu (fl.14/05/2025 13:31 Laki - laki	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di6 < -10 tahun
137	6443582 Perempuan	35	Banten	Tangerang	Upper	Bekerja penuh waktu (fl.14/05/2025 13:31 Perempuan	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di6 < -10 tahun
138	6443583 Perempuan	36	DKI Jakarta	Jakarta Pusat	Upper	Bekerja penuh waktu (fl.14/05/2025 13:31 Perempuan	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di6 < -10 tahun
139	6443584 Perempuan	36	Sumatera Utara	Medan	Upper	Bekerja penuh waktu (fl.14/05/2025 13:31 Perempuan	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di10 > 10 tahun
140	6443585 Laki-Laki	33	DKI Jakarta	Jakarta Timur	Upper	Bekerja penuh waktu (fl.14/05/2025 13:31 Laki - laki	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di10 > 10 tahun
141	6443586 Perempuan	36	DKI Jakarta	Jakarta Selatan	Upper	Bekerja penuh waktu (fl.14/05/2025 13:31 Perempuan	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di6 < -10 tahun
142	6443587 Perempuan	35	DKI Jakarta	Jakarta Pusat	Upper	Bekerja penuh waktu (fl.14/05/2025 13:31 Perempuan	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di6 < -10 tahun
143	6443588 Perempuan	31	Sumatera Selatan	Makassar	Upper	Bekerja penuh waktu (fl.14/05/2025 13:31 Perempuan	< 30 tahun	6 - < 10 tahun
144	6443589 Laki-Laki	42	Jawa Barat	Bekasi	Upper	Bekerja penuh waktu (fl.14/05/2025 13:31 Laki - laki	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di6 < -10 tahun
145	6443593 Laki-Laki	31	DKI Jakarta	Jakarta Barat	Upper	Bekerja penuh waktu (fl.14/05/2025 13:31 Perempuan	30 < 44 tahun (Generasi Milenial)	1 - < 5 tahun
146	6443594 Laki-Laki	50	Jawa Barat	Bekasi	Upper	Bekerja penuh waktu (fl.14/05/2025 13:31 Laki - laki	45 - < 60 tahun (Generasi X)	> 10 tahun
147	6443595 Perempuan	34	Jawa Timur	Surabaya	Middle	Bekerja penuh waktu (fl.14/05/2025 13:31 Perempuan	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di3 < -5 tahun
148	6443596 Laki-Laki	39	Banten	Tangerang	Upper	Bekerja penuh waktu (fl.14/05/2025 13:31 Laki - laki	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di6 < -10 tahun
149	6443597 Laki-Laki	38	Sumatera Utara	Medan	Upper	Bekerja penuh waktu (fl.14/05/2025 13:31 Laki - laki	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di6 < -10 tahun
150	6443599 Laki-Laki	35	DKI Jakarta	Jakarta Pusat	Upper	Bekerja penuh waktu (fl.14/05/2025 13:31 Laki - laki	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di1 < -5 tahun
151	6443600 Laki-Laki	30	Jawa Barat	Bogor	Upper	Bekerja penuh waktu (fl.14/05/2025 13:31 Perempuan	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di6 < -10 tahun
152	6443601 Perempuan	32	Jawa Barat	Bekasi	Upper	Bekerja penuh waktu (fl.14/05/2025 13:31 Perempuan	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di6 < -10 tahun
153	6443602 Perempuan	32	Jawa Tengah	Pemalang	Upper	Bekerja penuh waktu (fl.14/05/2025 13:31 Perempuan	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di6 < -10 tahun
154	6443604 Laki-Laki	42	DKI Jakarta	Musir	Upper	Bekerja penuh waktu (fl.14/05/2025 13:31 Laki - laki	45 - < 60 tahun (Generasi X)	> 10 tahun
155	6443609 Laki-Laki	49	Jawa Barat	Bandung	Middle	Bekerja penuh waktu (fl.14/05/2025 13:41 Laki - laki	45 - < 60 tahun (Generasi X)	> 10 tahun
156	6443610 Perempuan	32	Jawa Barat	Depok	Upper	Bekerja penuh waktu (fl.14/05/2025 13:41 Perempuan	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di6 < -10 tahun
157	6443611 Perempuan	30	DKI Jakarta	Jakarta Pusat	Upper	Bekerja penuh waktu (fl.14/05/2025 13:41 Perempuan	< 30 tahun	1 - < 5 tahun
158	6443612 Perempuan	38	Bali	Bangli	Upper	Bekerja penuh waktu (fl.14/05/2025 13:41 Perempuan	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di10 > 10 tahun
159	6443613 Laki-Laki	36	Jambi	Jambi	Upper	Bekerja penuh waktu (fl.14/05/2025 13:41 Laki - laki	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di10 > 10 tahun
160	6443615 Perempuan	38	Jawa Barat	Bandung	Upper	Bekerja penuh waktu (fl.14/05/2025 13:41 Perempuan	30 - < 44 tahun (Generasi Milenial)	*di6 < -10 tahun

210326079_Skripsi Turnitin.pdf

ORIGINALITY REPORT

8%	9%	7%	3%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS
PRIMARY SOURCES			
1	e-journal.uajy.ac.id Internet Source		3%
2	repository.ppns.ac.id Internet Source		1%
3	eprints.unpak.ac.id Internet Source		<1%
4	jurnal.penerbitdaarulhuda.my.id Internet Source		<1%
5	repository.uinsu.ac.id Internet Source		<1%
6	repository.umsu.ac.id Internet Source		<1%
7	Dea Adelia, Raden Hanung Ismono, Ani Suryani. "ANALISIS PENDAPATAN USAHATANI BERDASARKAN WAKTU TANAM DAN KARAKTERISTIK PEMASARAN UBI KAYU DI KECAMATAN BUMI NABUNG KABUPATEN LAMPUNG TENGAH", Jurnal Ilmu-Ilmu Agribisnis, 2020 Publication		<1%
8	dspace.uii.ac.id Internet Source		<1%
9	Submitted to Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia Student Paper		<1%

10	lib.ibs.ac.id Internet Source	<1 %
11	Nanang Junaedi. "Analisa Kepuasan Aplikasi Edmodo Sebagai Media Pembelajaran Daring Menggunakan Framework PIECES", RESEARCH : Journal of Computer, Information System & Technology Management, 2022 Publication	<1 %
12	www.researchgate.net Internet Source	<1 %
13	Prasetya, Bobby Himawan Putra. "Peran Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Employee Well-Being dan Work-life Balance", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2024 Publication	<1 %
14	link.springer.com Internet Source	<1 %

Exclude quotes ☐ Off Exclude matches ☐ < 25 words
 Exclude bibliography ☐ On