

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam beberapa tahun terakhir, konsep *affective well-being* di tempat kerja semakin banyak mendapatkan perhatian, baik dari kalangan akademisi maupun praktisi organisasi. Hal ini seiring dengan berkembangnya psikologi positif yang menekankan pentingnya menjaga kondisi emosional yang sehat untuk menciptakan lingkungan kerja yang inspiratif dan produktif (Jaswal et al., 2024). *Affective well-being* karyawan dapat dipahami sebagai bagian dari kondisi emosional positif yang diperoleh melalui pekerjaan dan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja (Nugroho et al., 2024). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa tingkat *affective well-being* yang rendah di tempat kerja dapat berdampak serius, seperti meningkatkan biaya bisnis dan menurunkan produktivitas karyawan secara keseluruhan (Nugroho et al., 2024). Oleh karena itu, menjaga *affective well-being* karyawan menjadi sebuah kebutuhan yang tidak hanya bermanfaat bagi individu, melainkan juga sangat penting untuk efektivitas serta kesuksesan organisasi dalam jangka panjang (Nugroho et al., 2024).

Individu dengan tingkat *affective well-being* yang tinggi cenderung lebih sering merasakan emosi positif seperti kebahagiaan, ketenangan, dan optimisme, dibandingkan emosi negatif (Rahayu & Mariyati, 2024). Sebaliknya, mereka yang memiliki tingkat *affective well-being* yang rendah lebih mudah mengalami kecemasan, depresi, dan kemarahan akibat kecenderungan memandang peristiwa

secara negatif (Rahayu & Mariyati, 2024). Kondisi ini memengaruhi cara individu menghadapi stres, menjalin hubungan sosial, dan menjalankan tugas di tempat kerja. *Affective well-being* yang tinggi mendukung manajemen stres yang lebih baik, relasi kerja yang positif, dan peningkatan kinerja. Sebaliknya, *affective well-being* yang rendah dapat berdampak negatif pada individu, tim, dan organisasi.

Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang mendukung *affective well-being*, seperti suasana hati yang baik, kepuasan kerja, motivasi, dan rasa aman dalam pekerjaan (Brady & Prentice, 2025). Penelitian juga menunjukkan bahwa *affective well-being* berkontribusi pada kesehatan fisik dan mental, kualitas hidup, serta produktivitas yang lebih tinggi (Karpagavalli & Suganthi, 2024). Bahkan, perusahaan yang mampu menjaga kondisi emosional karyawannya memiliki peluang lebih besar untuk berkembang dan bersaing secara berkelanjutan (Nugroho et al., 2024). Dengan hal tersebut, penelitian menunjukkan bahwa salah satu faktor internal yang berperan penting dalam meningkatkan *affective well-being* adalah *gratitude* (Rahayu & Mariyati, 2024).

Gratitude merupakan salah satu kekuatan positif yang mampu memberikan berbagai keuntungan bagi individu, khususnya dalam konteks kehidupan sehari-hari maupun di dunia kerja. Menurut Hernanda & Sofiah (2022), *gratitude* adalah perasaan berterima kasih, bersyukur, dan bahagia sebagai respons atas karunia baik yang diterima, ketika terjadi dalam kondisi menyenangkan maupun saat menghadapi tekanan atau situasi yang kurang menguntungkan. Sejalan dengan itu, Rahayu & Mariyati (2024), menjelaskan bahwa *gratitude* merupakan perasaan positif yang muncul ketika individu menerima kebaikan, manfaat, atau bantuan dari

orang lain, sehingga menciptakan perasaan yang menyenangkan. Pada dasarnya, *gratitude* tidak hanya membuat individu lebih menghargai apa yang dimilikinya, tetapi juga mendorong mereka untuk berinteraksi lebih baik dengan lingkungannya melalui sikap yang lebih ramah dan penuh kebaikan.

Selanjutnya, *gratitude* tidak hanya berdampak pada perasaan individu saja, tetapi juga memperkuat hubungan sosial melalui peningkatan dukungan sosial yang dirasakan. Menurut Akhmad & Adelina (2019), *gratitude* dapat meningkatkan kebahagiaan seseorang dengan mempererat hubungan sosial, dengan adanya bantuan dan dukungan nyata oleh orang lain memberikan kontribusi besar terhadap kualitas hubungan sosial tersebut. Sejalan dengan hal tersebut Salam et al., (2020), mengemukakan melalui *gratitude* individu dapat memandang situasi yang dihadapi dengan sudut pandang yang lebih positif, sehingga mereka tidak merasa terbebani, bahkan terdorong untuk meningkatkan kinerjanya sebagai bentuk rasa terima kasih terhadap anugerah yang diterimanya. Dengan demikian, *gratitude* berfungsi sebagai mekanisme psikologis penting yang membantu individu untuk tetap optimis dan produktif di tengah berbagai tantangan.

Lebih lanjut, manfaat *gratitude* terhadap kehidupan individu tidak bisa dipandang sebelah mata, karena dengan mengembangkan *gratitude*, seseorang dapat memperkaya emosi positif dalam dirinya serta menciptakan hubungan sosial yang lebih harmonis. Pada penelitian oleh Rahayu & Mariyati (2024), mengemukakan bahwa *gratitude* membuat individu menjadi lebih bijaksana, meningkatkan kemampuan untuk berperilaku baik, serta membangun keharmonisan dengan lingkungan sekitarnya. Selain itu, studi yang dilakukan oleh

Hernanda & Sofiah (2022), juga memperkuat temuan tersebut dengan menunjukkan bahwa *gratitude* di tempat kerja berkontribusi terhadap meningkatnya kesejahteraan, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan kepada organisasi. Oleh karena itu, *gratitude* menjadi salah satu kunci penting dalam membangun *affective well-being* yang berkelanjutan di tempat kerja.

Dalam kerangka teoritis, kaitan antara *gratitude* dan *affective well-being* dapat dijelaskan melalui *Broaden and Build Theory* yang dikemukakan oleh Fredrickson, (1998) dalam Badri et al., (2022), yang menyatakan bahwa emosi positif seperti cinta, minat, kegembiraan, kebanggaan, dan kepuasan memiliki kemampuan untuk memperluas pola pikir serta memperkaya tindakan individu. Emosi positif ini, seiring waktu, membangun sumber daya intelektual, fisik, dan sosial yang tahan lama, yang pada akhirnya meningkatkan kesejahteraan seseorang. Lebih jauh lagi, Fredrickson, (1998) dalam Badri et al., (2022), mengemukakan bahwa emosi positif tidak hanya membuat individu merasa lebih baik, tetapi juga membantu dalam mengatasi emosi negatif. Dalam konteks dunia kerja, individu yang memiliki *gratitude* lebih mampu melihat sisi positif dari berbagai situasi, mengembangkan sumber daya pribadi seperti ketahanan, empati, dan kesabaran, serta memperkuat hubungan *workplace friendship*, yang semuanya berujung pada meningkatnya *affective well-being* secara keseluruhan. Oleh karena itu, mengembangkan *gratitude* tidak hanya memberikan manfaat bagi individu secara pribadi, tetapi juga berkontribusi terhadap terciptanya budaya kerja yang lebih positif, suportif, dan produktif di dalam organisasi.

Workplace friendship merupakan mediator yang relevan dalam hubungan antara *gratitude* dan *affective well-being*, terutama di lingkungan kerja yang menuntut kolaborasi dan interaksi sosial yang intens. Menurut Büyükyılmaz & Koyuncu (2024), *workplace friendship* adalah hubungan sukarela antar rekan kerja yang ditandai oleh saling menghormati, dukungan emosional, dan keterlibatan dalam aktivitas bersama di tempat kerja. Dalam kondisi kerja yang penuh tekanan, seperti beban administratif dan target kinerja, *workplace friendship* menjadi sumber dukungan emosional yang membantu karyawan merasa terhubung dan mampu menghadapi tantangan. Hubungan ini tidak hanya memberikan dukungan emosional, tetapi juga memengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja (Khaerunnisa & Etikariena, 2024). Menurut Raniah (2024), menunjukkan bahwa *workplace friendship* yang didasarkan pada rasa percaya dan komitmen bersama memiliki dampak positif yang lebih kuat terhadap *affective well-being* dibandingkan relasi kerja biasa. Selanjutnya, Raniah (2024), menambahkan bahwa *workplace friendship* dapat menurunkan kecemasan dan meningkatkan motivasi, sementara penelitian lain menunjukkan manfaatnya bagi tim dan organisasi melalui peningkatan kerja sama, kohesi, dan kinerja. Lebih lanjut, individu yang bersyukur cenderung membangun relasi sosial yang kuat, memperkuat ikatan dengan rekan kerja, dan menciptakan pengalaman emosional positif di tempat kerja (Durrah, 2023). Dengan demikian, *workplace friendship* berperan sebagai jembatan yang memperkuat pengaruh *gratitude* terhadap peningkatan *affective well-being*.

Meskipun manfaat dari *gratitude*, *affective well-being*, dan *workplace friendship* telah banyak dibahas dalam konteks organisasi pada umumnya, belum

banyak perhatian diberikan pada bagaimana dinamika ini berlangsung dalam lingkungan pendidikan. Padahal, sektor pendidikan juga menghadapi tantangan yang semakin kompleks. Di sekolah, guru dan tenaga kependidikan memegang peran penting dalam menciptakan suasana belajar yang mendukung. Namun, mereka sering kali harus berhadapan dengan tekanan administratif, tuntutan kurikulum, serta ekspektasi tinggi dari berbagai pihak, yang dapat berdampak pada *affective well-being* mereka (Jaswal et al., 2024). Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih dalam pengaruh *gratitude* terhadap *affective well-being* di tempat kerja dengan *workplace friendship* sebagai variabel mediasi, dengan fokus pada guru-guru di SMK Tamtama 2 Sidareja. Sebagai institusi pendidikan menengah kejuruan, sekolah ini tidak hanya menjadi tempat pembelajaran formal, tetapi juga merupakan ruang sosial yang penuh dengan dinamika interaksi antar individu yang berbeda. Dengan pendekatan ini, peneliti berusaha memahami bagaimana emosi positif seperti *gratitude* dapat mempengaruhi kualitas hubungan antar guru, khususnya dalam konteks *workplace friendship* dan pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan *affective well-being* mereka dalam menghadapi berbagai tekanan pekerjaan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, peneliti menentukan rumusan masalah penelitian ini adalah :

1. Apakah *gratitude* berpengaruh terhadap *affective well-being* di SMK Tamtama 2 Sidareja ?

2. Apakah *gratitude* berpengaruh terhadap *workplace friendship* di SMK Tamtama 2 Sidareja ?
3. Apakah *workplace friendship* berpengaruh terhadap *affective well-being* di SMK Tamtama 2 Sidareja ?
4. Apakah *workplace friendship* memediasi pengaruh *gratitude* terhadap *affective well-being* di SMK Tamtama 2 Sidareja ?

1.3 Batasan Masalah

Mengingat luasnya permasalahan yang ada dan agar penelitian lebih fokus serta terarah, penulis membatasi ruang lingkup pembahasan terdiri dari :

1. *Gratitude*

Menurut McCullough et al., (2002) dalam Badri et al., (2022), *gratitude* merupakan karakteristik positif yang mengacu pada pengakuan atas peran kebaikan orang lain dalam pengalaman dan hasil positif yang diperoleh seseorang dan menanggapi dengan bersyukur.

2. *Affective well-being*

Menurut Diener et al., (2010) dalam Badri et al., (2022), *affective well-being* mengacu pada pengalaman afek positif yang sering meliputi berbagai kondisi suasana hati yang menyenangkan seperti kegembiraan dan kepuasan, serta pengalaman afek negatif yang jarang meliputi berbagai kondisi suasana hati yang tidak menyenangkan seperti kemarahan dan ketakutan.

3. *Workplace friendship*

Menurut Howe, (2011) dalam Badri et al., (2022), *workplace friendship* dapat didefinisikan sebagai ikatan yang disengaja antara karyawan di mana rasa percaya diri, perhatian, dukungan emosional, solidaritas, ketulusan dan kepercayaan dibagikan.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh *gratitude* terhadap *affective well-being* di SMK Tamtama 2 Sidareja.
2. Untuk mengetahui pengaruh *gratitude* terhadap *workplace friendship* di SMK Tamtama 2 Sidareja.
3. Untuk mengetahui pengaruh *workplace friendship* terhadap *affective well-being* di SMK Tamtama 2 Sidareja.
4. Untuk mengetahui pengaruh *workplace friendship* terhadap *gratitude* dan *affective well-being* di SMK Tamtama 2 Sidareja.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini memberikan manfaat teoritis dengan memperkaya pemahaman mengenai hubungan antara *gratitude* dan *affective well-being* di tempat kerja, serta peran *workplace friendship* sebagai variabel mediasi dalam dinamika tersebut. Secara teoritis, penelitian ini memperkuat konsep bahwa *gratitude* tidak hanya berdampak positif pada kebahagiaan individu secara langsung, tetapi juga dapat mempererat hubungan sosial di lingkungan kerja, yang pada akhirnya meningkatkan *affective well-being* karyawan. Selain itu, penelitian ini berkontribusi pada pengembangan literatur tentang psikologi positif dalam konteks organisasi, khususnya mengenai bagaimana faktor sosial seperti *workplace friendship* dapat memperkuat efek positif *gratitude* terhadap *affective well-being*. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi studi-studi selanjutnya dalam mengkaji faktor-faktor psikologis dan sosial yang berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini memberikan manfaat praktis bagi organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan mendukung dengan memahami peran *gratitude* dalam meningkatkan *affective well-being* karyawan, terutama melalui *workplace friendship* sebagai variabel mediasi. Dengan mendorong budaya kerja yang penuh apresiasi dan hubungan interpersonal

yang erat, organisasi dapat menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis, di mana karyawan merasa dihargai, termotivasi, dan lebih bahagia dalam menjalankan tugasnya. Kondisi ini dapat meningkatkan produktivitas individu dan kolaborasi dalam tim, sekaligus mengurangi tingkat stres dan ketidakpuasan kerja yang sering menjadi penyebab rendahnya komitmen terhadap organisasi.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab I terdiri dari beberapa bagian yaitu, latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab II ini berisikan beberapa teori yang digunakan oleh penulis sebagai dasar dari penelitian yaitu, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, dan kerangka penelitian.

BAB III METODELOGI PENELITIAN

Bab III terdiri dari beberapa bagian yaitu jenis penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel penelitian, jenis data penelitian dan sumber data, metode pengumpulan data, instrumen penelitian, metode pengujian instrumen, dan metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab IV berisi karakteristik responden, hasil pengujian instrumen yang terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, statistik deskriptif, hasil uji hipotesis, dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab V merupakan bagian penutup yang berisikan kesimpulan, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian, dan saran bagi pihak yang berkepentingan.

