

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa pertama, *gratitude* terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *affective well-being* di SMK Tamtama 2 Sidareja, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi *gratitude* yang dimiliki oleh individu, maka semakin tinggi pula tingkat *affective well-being* yang karyawan rasakan dalam lingkungan kerja. Kedua, *gratitude* juga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *workplace friendship*, yang mengindikasikan bahwa individu yang memiliki *gratitude* cenderung lebih mampu menjalin hubungan *workplace friendship* yang positif di tempat kerja karena mereka lebih terbuka, empatik, dan menghargai keberadaan rekan kerja. Ketiga, *workplace friendship* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *affective well-being*, yang menandakan bahwa hubungan *workplace friendship* yang baik di tempat kerja memberikan dukungan emosional dan rasa kebersamaan yang berdampak langsung pada peningkatan *affective well-being* individu. Terakhir, *workplace friendship* terbukti memediasi secara positif dan signifikan pengaruh *gratitude* terhadap *affective well-being*, yang berarti bahwa *gratitude* tidak hanya berdampak langsung terhadap *affective well-being*, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan kualitas hubungan *workplace friendship* di tempat kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa *workplace*

friendship menjadi mekanisme penting yang memperkuat pengaruh positif *gratitude* terhadap *affective well-being* di lingkungan kerja SMK Tamtama 2 Sidareja.

5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan temuan dari penelitian yang telah dilakukan, terdapat sejumlah implikasi yang dapat diterapkan dalam konteks manajerial, yaitu sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil pengolahan data pada variabel *gratitude*, ditemukan bahwa pernyataan “Butuh waktu lama sebelum saya merasa bersyukur terhadap sesuatu atau seseorang” memperoleh skor terendah di antara item lainnya. Temuan ini menunjukkan SMK Tamtama 2 Sidareja perlu mengambil langkah-langkah strategis dengan menciptakan budaya kerja yang lebih apresiatif dengan rutin memberikan penghargaan, pengakuan atas pencapaian individu maupun tim, serta menyediakan ruang berbagi positif di lingkungan kerja, seperti forum internal atau sesi refleksi mingguan. Upaya ini diharapkan dapat membantu para karyawan untuk lebih cepat menyadari dan mengapresiasi hal-hal positif di sekitar mereka, baik yang bersumber dari pekerjaan maupun interaksi sosial, sehingga sikap bersyukur dapat tumbuh lebih alami dan berdampak positif terhadap suasana kerja secara keseluruhan.
2. Berdasarkan hasil pengolahan data pada variabel *affective well-being*, ditemukan bahwa pernyataan “Pekerjaan saya membuat saya merasa puas” memperoleh skor terendah di antara item lainnya. Temuan ini menunjukkan

SMK Tamtama 2 Sidareja perlu mengambil langkah-langkah strategis guna meningkatkan kepuasan kerja para pegawai, seperti menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung, memberikan penghargaan atau insentif atas pencapaian kerja, serta menyediakan kesempatan pengembangan diri, dan pelatihan yang relevan. Dengan menciptakan suasana kerja yang positif dan memberikan ruang bagi individu untuk berkembang, diharapkan para tenaga pendidik serta karyawan akan merasa lebih dihargai dan terpenuhi secara emosional, sehingga berdampak pada peningkatan *affective well-being* secara keseluruhan di lingkungan sekolah.

3. Berdasarkan hasil pengolahan data pada variabel *workplace friendship*, ditemukan bahwa pernyataan “Saya dapat mencurahkan isi hati kepada rekan kerja saya” memperoleh skor terendah di antara item lainnya. Temuan ini menunjukkan SMK Tamtama 2 Sidareja perlu mengambil langkah-langkah secara proaktif untuk membangun dan memperkuat ikatan sosial di antara seluruh anggota organisasi. Beberapa upaya yang dapat dilakukan antara lain adalah menyelenggarakan kegiatan kebersamaan non-formal secara rutin seperti outbound, gathering, atau forum diskusi santai, membentuk komunitas kerja berbasis minat yang dapat mempererat hubungan informal. Dengan memperkuat iklim pertemanan di tempat kerja, diharapkan akan terbentuk rasa saling percaya dan kenyamanan dalam berinteraksi, yang pada akhirnya mampu meningkatkan kerja sama tim dan efektivitas kinerja di lingkungan sekolah.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Beberapa kendala yang dihadapi oleh peneliti selama proses pelaksanaan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini hanya dilakukan di SMK Tamtama 2 Sidareja, sehingga hasil yang diperoleh tidak dapat digeneralisasi ke sekolah atau institusi lain dengan karakteristik yang berbeda.
2. Responden dalam penelitian ini tidak merepresentasikan semua jabatan atau posisi di SMK Tamtama 2 Sidareja, sehingga hasilnya kurang menggambarkan seluruh kondisi di tempat kerja.
3. Penelitian ini menggunakan jumlah sampel yang sama dengan jumlah populasi sebagai responden, sehingga dapat dikatakan sebagai sampel jenuh.

5.4 Saran

1. Untuk meningkatkan variasi dan jangkauan penelitian, disarankan agar penelitian selanjutnya melibatkan karyawan dari berbagai instansi atau organisasi lainnya. Langkah ini dapat memperluas cakupan populasi serta jumlah sampel yang diteliti.
2. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar melibatkan responden dari berbagai jabatan atau posisi, baik struktural maupun fungsional, agar hasil yang diperoleh dapat lebih merepresentasikan kondisi keseluruhan di lingkungan kerja.

3. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar menggunakan teknik sampling yang proporsional agar proses lebih efisien, namun tetap menghasilkan data yang representatif.



DAFTAR PUSTAKA

- Adiya, S., Rohayati, N., & Ibad, M. C. (2024). Peran Rasa Syukur terhadap Kesejahteraan Psikologi Mahasiswa Perantau yang Bekerja di Karawang. *Sang Pencerah: Jurnal Ilmiah Universitas Muhammadiyah Buton*, 10(4), 1185–1195. <https://doi.org/10.35326/pencerah.v10i4.6373>
- Adrizal, A., Abdillah, M. R., & Rahmat, A. (2023). PERSAHABATAN DI TEMPAT KERJA DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR: MEKANISME PERAN EMOSI POSITIF. *Jurnal Daya Saing*, 9(2), 493–503. <https://doi.org/10.35446/dayasaing.v9i2.1039>
- Akhmad, S. K., & Adelina, F. (2019). Bersyukur (Gratitude) Saat Memasuki Masa Persiapan Pensiun pada Karyawan Badan Usaha Milik Negara (BUMN). *Humanitas (Jurnal Psikologi)*, 3(1), 85–102. <https://doi.org/10.28932/humanitas.v3i1.2076>
- Akyüz, M. (2020). The Mediating Role of Individual Performance in the Effect of Workplace Friendship on Organisational Trust. *Journal of Business Research - Turk*, 12(3), 2193–2204. <https://doi.org/10.20491/isarder.2020.970>
- 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>

- Barus, D. A., & Ladapase, E. M. (2021). Rasa Syukur Pekerja Harian Sektor Pariwisata pada Masa Pandemi Covid-19. *ANALITIKA*, 13(2).
<https://doi.org/10.31289/analitika.v13i2.5943>
- Bhargava, S., Sharma, R., & Kulshreshtha, M. (2024). Promoting subjective well-being of IT professionals through gratitude practice: A moderated mediation analysis of gender and employee engagement. *Management Research Review*, 47(4), 559–580. <https://doi.org/10.1108/MRR-05-2022-0363>
- Brady, J., & Prentice, G. (2025). A Post-Pandemic Critical Evaluation of Remote Working Influences on Affective Well-being, Work-life and Job Satisfaction. *DBS Applied Research and Theory Journal*, 2.
<https://doi.org/10.22375/dbs.v2i1.146>
- Büyükyılmaz, O., & Koyuncu, İ. (2024). WHISPERS IN THE WORKPLACE: HOW ORGANIZATIONAL GOSSIP AFFECTS THE OPPORTUNITY AND PREVALENCE OF WORKPLACE FRIENDSHIPS? *Journal of Research in Business*, 9(1), 39–57. <https://doi.org/10.54452/jrb.1275666>
- Çınar, E., & Basım, H. N. (2022). Who desires to stay? The role of relational job crafting on the intention to stay with the mediating role of workplace friendship. *Journal of East European Management Studies*, 27(4), 583–611.
<https://doi.org/10.5771/0949-6181-2022-4-583>
- 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>

- Fredrickson, B. L. (2011). *The Role of Positive Emotions in Positive Psychology*:
- Ghosh, D. S. (2021). Workplace Friendship: A Theory Base. *International Journal of Early Childhood Special Education*, 13(02).
- Gonçalves, S. P., & Neves, J. (2019). Factorial Validation of Warr's (1990) Well-Being Measure: A Sample Study on Police Officers. *Psychology*, 02(07), 706–712. <https://doi.org/10.4236/psych.2011.27108>
- Hamzah, H., & S. Nordin, N. (2022). Perceived Supervisor Support and Work Engagement: Mediating Role of Job-Related Affective Well-Being. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 37(2), 149–164. <https://doi.org/10.33824/PJPR.2022.37.2.10>
- Helmy, I., Adawiyah, W. R., & Setyawati, H. A. (2020). Fostering Frontline Employees' Innovative Service Behavior: The Role of Workplace Friendship and Knowledge Sharing Process. *Organizacija*, 53(3), 185–197. <https://doi.org/10.2478/orga-2020-0012>
- Hernanda, I., & Sofiah, D. (2022). *Kesejahteraan psikologis pada tenaga pengajar: Menguji peranan rasa syukur dan keseimbangan kehidupan—Kerja*. 2(3).
- Jaswal, N., Sharma, D., Bhardwaj, B., & Kraus, S. (2024). Promoting well-being through happiness at work: A systematic literature review and future research agenda. *Management Decision*, 62(13), 332–369. <https://doi.org/10.1108/MD-08-2023-1492>
- Jin, G., Jiang, J., & Liao, H. (2024). The work affective well-being under the impact of AI. *Scientific Reports*, 14(1), 25483. <https://doi.org/10.1038/s41598-024-75113-w>

- Karpagavalli, R., & Suganthi, L. (2024). Growth mindset and positive work reflection for affective well-being: A three-way interaction model. *Humanities and Social Sciences Communications*, 11(1), 230. <https://doi.org/10.1057/s41599-024-02752-9>
- Khaerunnisa, N., & Etikariena, A. (2024). *Dukungan Budaya Organisasi Ambidextrous dan Persahabatan di Tempat Kerja terhadap Perilaku Kerja Inovatif PNS*.
- Kılınç, E. (2025). The Relationships Between Knowledge Hiding, Organizational Justice, Workplace Friendship and Job Interdependence. *OPUS Toplum Araştırmaları Dergisi*, 22(1), 33–45. <https://doi.org/10.26466/opusjsr.1570909>
- Lestari, D., & Azizah, S. N. (2020). Pengaruh Motivasi Berafiliasi dan Workplace Friendship terhadap Kinerja dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(3), 331–345. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v2i3.482>
- Limbong, S. S. (2024). Rasa bersyukur pada generasi Z. *Histeria Jurnal: Ilmiah Soshum dan Humaniora*, 3(2). <https://doi.org/10.55904/histeria.v3i2.1228>
- Listiyandini, R. A., Nathania, A., Syahniar, D., Sonia, L., & Nadya, R. (2020). Mengukur rasa syukur: Pengembangan model awal Skala Bersyukur versi Indonesia. *Jurnal Psikologi Ulayat*, 2(2), 473–496. <https://doi.org/10.24854/jpu39>

- Makhfiroh, V. P., & Rizana, D. (2023). *PENGARUH NILAI UTAMA ASN BerAKHLAK, WORKPLACE FRIENDSHIP, SELF EFFICACY DAN EMOTIONAL INTELLIGENCE TERHADAP KINERJA*. 7(1).
- Mayen, S., Reinhardt, A., & Wilhelm, C. (2025). Revealing the interplay between digital media use and affective well-being across developmental stages: Results of an experience sampling study with Austrian adolescents. *Journal of Children and Media*, 1–21. <https://doi.org/10.1080/17482798.2024.2443662>
- Muda, I. A., Surbakti, A., & Haris, A. (2022). Hubungan Gratitude Dan Religiusitas Dengan Student Engagement Pada Siswa Madrasah Aliyah Swasta (MAS) Muallimin Univa Medan. *Jurnal Sains Sosio Humaniora*, 6(1), 1033–1041. <https://doi.org/10.22437/jssh.v6i1.21648>
- Novitiya, K. C., & Putranta, M. P. (2025). KEPUASAN KERJA MEMEDIASI PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER DAN PERSAHABATAN TERHADAP NIAT TETAP BEKERJA. *Modus*, 37(1), 138–152. <https://doi.org/10.24002/modus.v37i1.10713>
- Nugroho, S. H., Said, M., & Arifin, Z. (2024). The Influence of Digital Leadership on Employee Affective Well Being with the mediation of Organizational Citizenship Behavior and Job Satisfaction. *Journal of Ecohumanism*, 3(8). <https://doi.org/10.62754/joe.v3i8.4889>
- Rahayu, S. D. P., & Mariyati, L. I. (2024). Rasa Syukur Meningkatkan Kesejahteraan Ibu-ibu Pekerja Pabrik di Indonesia. *Journal of Islamic Psychology*, 1(1), 11. <https://doi.org/10.47134/islamicpsychology.v1i1.52>

- Raniah, N. D. N. (2024). *HUBUNGAN WORKPLACE FRIENDSHIP DAN WORKPLACE WELL-BEING PADA KARYAWAN GENERASI MILENIAL*.
- Restya, W. P. D., & Utami, F. F. (2024). *Gratitude In The Workplace: Does It Enhance Work Engagement Among Police Officers? 15(2)*.
- Ribeiro, N., Gupta, M., Gomes, D., & Alexandre, N. (2021). Impact of psychological capital (PsyCap) on affective commitment: Mediating role of affective well-being. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(4), 1015–1029. <https://doi.org/10.1108/IJOA-04-2020-2122>
- Salam, M. R. T. A., Aulia, A., & Sari, E. Y. D. (2020). Gratitude dalam Konteks Organisasi. *JURNAL DIVERSITA*, 6(1), 77–86. <https://doi.org/10.31289/diversita.v6i1.3425>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2019). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach, Enhanced eText* (8th Edition). Wiley Global Education.
- Zarankin, T. G., & Kunkel, D. (2019). *Colleagues and Friends: A Theoretical Framework of Workplace Friendship*.

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i Responden

Perkenalkan Saya Nugraeni Sulistyaningtyas dari Program Studi Manajemen Angkatan 2021 dari Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Saat ini, saya sedang melakukan penelitian untuk tugas akhir skripsi, penelitian saya berjudul **"Pengaruh *Gratitude* Terhadap *Affective Well-Being* Di Tempat Kerja Dengan *Workplace Friendship* Sebagai Variabel Mediasi Di SMK Tamtama 2 Sidareja"**.

Saya sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk dapat meluangkan waktu dan berpartisipasi dalam penelitian saya dengan mengisi kuesioner. Setiap informasi yang diberikan pada kuesioner ini akan dijamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademik. Jika ada hal yang ingin ditanyakan/disampaikan bisa menghubungi saya melalui email nugraenityas@gmail.com atau melalui nomor whatsapp 088225316485.

Berikut adalah petunjuk pengisian kuesioner :

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Netral

4 = Setuju

5 = Sangat Setuju

Demikian saya ucapkan terima kasih yang sebesar - besarnya kepada seluruh Bapak/Ibu/Sdr/i yang sudah meluangkan waktunya untuk berpartisipasi dalam penelitian saya.

PROFIL PRIBADI

NAMA LENGKAP *

Teks jawaban singkat

JENIS KELAMIN *

☐ Perempuan

☐ Laki - Laki

USIA *

Teks jawaban singkat

LAMA BEKERJA *

☐ 1 - 3 Tahun

☐ 4 - 6 Tahun

☐ 7 - 9 Tahun

☐ > 10 Tahun

GRATITUDE

Gratitude (Rasa Syukur)



Gratitude merupakan karakteristik positif yang mengacu pada pengakuan atas peran kebaikan orang lain dalam pengalaman dan hasil positif yang diperoleh seseorang dan menanggapi dengan rasa syukur (McCullough, Emmons, dan Tsang, 2002).

Saya memiliki begitu banyak hal dalam hidup untuk disyukuri. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju



Jika saya harus mencantumkan semua hal yang membuat saya bersyukur, daftarnya akan sangat panjang. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju



Ketika saya melihat dunia, saya merasa sulit menemukan hal-hal yang patut disyukuri dalam banyak aspek kehidupan. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju



Saya berterima kasih kepada banyak orang dari berbagai latar belakang. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

Seiring bertambahnya usia, saya mendapati diri saya lebih mampu menghargai orang-orang, peristiwa, ^{*} dan situasi yang telah menjadi bagian dari sejarah hidup saya.

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

Saya membutuhkan waktu yang lama untuk merasa bersyukur terhadap sesuatu atau seseorang. ^{*}

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

WORKPLACE FRIENDSHIP

Workplace Friendship (Persahabatan Di Tempat Kerja)

Workplace Friendship dapat didefinisikan sebagai ikatan yang disengaja antara karyawan dimana rasa percaya diri, perhatian, dukungan emosional, solidaritas, ketulusan, dan kepercayaan dibagikan (Howe, 2011).

Saya telah menjalin persahabatan yang kuat dengan rekan-rekan saya. ^{*}

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

Saya bersosialisasi dengan rekan kerja saya di luar tempat kerja. ^{*}

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

Saya dapat mencurahkan isi hati kepada rekan kerja saya. ^{*}

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

Saya merasa dapat sangat mempercayai rekan kerja saya. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

Dapat bertemu dengan rekan kerja saya adalah salah satu alasan mengapa saya menantikan pekerjaan saya. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

Saya merasa bahwa rekan kerja saya adalah teman sejati. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

AFFECTIVE WELL-BEING

Affective well-being (Kesejahteraan Afektif)



Affective Well-Being mengacu pada pengalaman afek positif yang sering meliputi berbagai kondisi suasana hati yang menyenangkan seperti kegembiraan dan kepuasan, dan pengalaman afek negatif yang jarang meliputi berbagai kondisi suasana hati yang tidak menyenangkan seperti kemarahan dan ketakutan (Diener *et al.*, 2010).

Pekerjaan saya membuat saya merasa marah. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

Pekerjaan saya membuat saya merasa cemas. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

Pekerjaan saya membuat saya merasa nyaman. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

Pekerjaan saya membuat saya merasa bosan. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

Pekerjaan saya membuat saya merasa tenang. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

Pekerjaan saya membuat saya merasa cukup. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

Pekerjaan saya membuat saya merasa tertekan. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

Pekerjaan saya membuat saya merasa putus asa. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

Pekerjaan saya membuat saya merasa jijik. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

Pekerjaan saya membuat saya merasa gembira. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

Pekerjaan saya membuat saya merasa energik. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

Pekerjaan saya membuat saya merasa antusias. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

Pekerjaan saya membuat saya merasa bersemangat. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

Pekerjaan saya membuat saya merasa lelah. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

Pekerjaan saya membuat saya merasa takut. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

Pekerjaan saya membuat saya merasa geram. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju



Pekerjaan saya membuat saya merasa murung. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju



Pekerjaan saya membuat saya merasa terinspirasi. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju



Pekerjaan saya membuat saya merasa rileks. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju



Pekerjaan saya membuat saya merasa puas. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

Lampiran 2. Uji Validitas

Uji Validitas *Gratitude* (X)

		Correlations					
		X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6
X.1	Pearson Correlation	1	.605**	.283*	.645**	.597**	.118
	Sig. (2-tailed)		.000	.028	.000	.000	.368
	N	60	60	60	60	60	60
X.2	Pearson Correlation	.605**	1	.421**	.516**	.448**	.312*
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000	.000	.015
	N	60	60	60	60	60	60
X.3	Pearson Correlation	.283*	.421**	1	.311*	.392**	.448**
	Sig. (2-tailed)	.028	.001		.016	.002	.000
	N	60	60	60	60	60	60
X.4	Pearson Correlation	.645**	.516**	.311*	1	.536**	.200
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.016		.000	.126
	N	60	60	60	60	60	60
X.5	Pearson Correlation	.597**	.448**	.392**	.536**	1	.314*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000		.014
	N	60	60	60	60	60	60
X.6	Pearson Correlation	.118	.312*	.448**	.200	.314*	1
	Sig. (2-tailed)	.368	.015	.000	.126	.014	
	N	60	60	60	60	60	60
Total	Pearson Correlation	.749**	.770**	.666**	.744**	.782**	.564**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60

Uji Validitas *Affective Well-Being* (Y)

		Correlations					
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6
Y.12	Pearson Correlation	.460**	.434**	.673**	.470**	.448**	.265*
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.041
	N	60	60	60	60	60	60
Y.13	Pearson Correlation	.537**	.574**	.590**	.526**	.465**	.207
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.112
	N	60	60	60	60	60	60
Y.14	Pearson Correlation	.586**	.481**	.245	.315*	.319*	-.297*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.059	.014	.013	.021
	N	60	60	60	60	60	60
Y.15	Pearson Correlation	.423**	.623**	.388**	.619**	.302*	-.094
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.002	.000	.019	.473
	N	60	60	60	60	60	60
Y.16	Pearson Correlation	.524**	.633**	.433**	.531**	.314*	-.164
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.015	.210
	N	60	60	60	60	60	60
Y.17	Pearson Correlation	.277*	.465**	.232	.377**	.391**	-.025
	Sig. (2-tailed)	.032	.000	.075	.003	.002	.851
	N	60	60	60	60	60	60
Y.18	Pearson Correlation	.492**	.486**	.588**	.574**	.389**	.217
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.002	.096
	N	60	60	60	60	60	60
Y.19	Pearson Correlation	.271*	.351**	.223	.077	.253	.324*
	Sig. (2-tailed)	.036	.006	.087	.560	.051	.011
	N	60	60	60	60	60	60
Y.20	Pearson Correlation	-.006	.023	.117	-.077	.189	.538**
	Sig. (2-tailed)	.962	.859	.373	.557	.148	.000
	N	60	60	60	60	60	60
TOTAL	Pearson Correlation	.648**	.740**	.712**	.703**	.615**	.280*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.030
	N	60	60	60	60	60	60



Correlations

		Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12
Y.12	Pearson Correlation	.422**	.369**	.233	.712**	.743**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.004	.073	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60
Y.13	Pearson Correlation	.497**	.353**	.268*	.767**	.728**	.749**
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.039	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60
Y.14	Pearson Correlation	.364**	.175	.221	.258*	.106	.124
	Sig. (2-tailed)	.004	.181	.089	.047	.421	.346
	N	60	60	60	60	60	60
Y.15	Pearson Correlation	.607**	.459**	.424**	.451**	.454**	.466**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60
Y.16	Pearson Correlation	.534**	.413**	.427**	.343**	.363**	.305*
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.001	.007	.004	.018
	N	60	60	60	60	60	60
Y.17	Pearson Correlation	.481**	.503**	.537**	.445**	.289*	.356**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.025	.005
	N	60	60	60	60	60	60
Y.18	Pearson Correlation	.370**	.375**	.439**	.703**	.667**	.735**
	Sig. (2-tailed)	.004	.003	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60
Y.19	Pearson Correlation	.076	.028	-.011	.309*	.179	.161
	Sig. (2-tailed)	.565	.829	.935	.016	.171	.219
	N	60	60	60	60	60	60
Y.20	Pearson Correlation	-.106	-.011	.009	.309*	.217	.219
	Sig. (2-tailed)	.418	.931	.947	.016	.097	.092
	N	60	60	60	60	60	60
TOTAL	Pearson Correlation	.643**	.570**	.516**	.776**	.714**	.745**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60



Correlations

		Y.13	Y.14	Y.15	Y.16	Y.17	Y.18
Y.12	Pearson Correlation	.749**	.124	.466**	.305*	.356**	.735**
	Sig. (2-tailed)	.000	.346	.000	.018	.005	.000
	N	60	60	60	60	60	60
Y.13	Pearson Correlation	1	.225	.549**	.437**	.409**	.742**
	Sig. (2-tailed)		.084	.000	.000	.001	.000
	N	60	60	60	60	60	60
Y.14	Pearson Correlation	.225	1	.483**	.680**	.338**	.240
	Sig. (2-tailed)	.084		.000	.000	.008	.065
	N	60	60	60	60	60	60
Y.15	Pearson Correlation	.549**	.483**	1	.745**	.686**	.456**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60
Y.16	Pearson Correlation	.437**	.680**	.745**	1	.640**	.401**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.002
	N	60	60	60	60	60	60
Y.17	Pearson Correlation	.409**	.338**	.686**	.640**	1	.418**
	Sig. (2-tailed)	.001	.008	.000	.000		.001
	N	60	60	60	60	60	60
Y.18	Pearson Correlation	.742**	.240	.456**	.401**	.418**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.065	.000	.002	.001	
	N	60	60	60	60	60	60
Y.19	Pearson Correlation	.222	.230	.162	.283*	.212	.237
	Sig. (2-tailed)	.089	.078	.216	.029	.103	.069
	N	60	60	60	60	60	60
Y.20	Pearson Correlation	.236	-.139	-.054	-.121	-.016	.216
	Sig. (2-tailed)	.069	.290	.680	.356	.902	.097
	N	60	60	60	60	60	60
TOTAL	Pearson Correlation	.806**	.463**	.698**	.669**	.614**	.775**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60



Correlations

		Y.19	Y.20	TOTAL
Y.12	Pearson Correlation	.161	.219	.745**
	Sig. (2-tailed)	.219	.092	.000
	N	60	60	60
Y.13	Pearson Correlation	.222	.236	.806**
	Sig. (2-tailed)	.089	.069	.000
	N	60	60	60
Y.14	Pearson Correlation	.230	-.139	.463**
	Sig. (2-tailed)	.078	.290	.000
	N	60	60	60
Y.15	Pearson Correlation	.162	-.054	.698**
	Sig. (2-tailed)	.216	.680	.000
	N	60	60	60
Y.16	Pearson Correlation	.283*	-.121	.669**
	Sig. (2-tailed)	.029	.356	.000
	N	60	60	60
Y.17	Pearson Correlation	.212	-.016	.614**
	Sig. (2-tailed)	.103	.902	.000
	N	60	60	60
Y.18	Pearson Correlation	.237	.216	.775**
	Sig. (2-tailed)	.069	.097	.000
	N	60	60	60
Y.19	Pearson Correlation	1	.450**	.459**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	60	60	60
Y.20	Pearson Correlation	.450**	1	.315*
	Sig. (2-tailed)	.000		.014
	N	60	60	60
TOTAL	Pearson Correlation	.459**	.315*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.014	
	N	60	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Validitas *Workplace Friendship* (Z)

Correlations

		M.1	M.2	M.3	M.4	M.5	M.6
M.1	Pearson Correlation	1	.493**	.359**	.342**	.571**	.543**
	Sig. (2-tailed)		.000	.005	.007	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60
M.2	Pearson Correlation	.493**	1	.541**	.208	.471**	.444**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.110	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60
M.3	Pearson Correlation	.359**	.541**	1	.373**	.489**	.549**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000		.003	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60
M.4	Pearson Correlation	.342**	.208	.373**	1	.311*	.662**
	Sig. (2-tailed)	.007	.110	.003		.016	.000
	N	60	60	60	60	60	60
M.5	Pearson Correlation	.571**	.471**	.489**	.311*	1	.504**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.016		.000
	N	60	60	60	60	60	60
M.6	Pearson Correlation	.543**	.444**	.549**	.662**	.504**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60
TOTAL	Pearson Correlation	.730**	.676**	.770**	.647**	.775**	.831**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60



Lampiran 3. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas *Gratitude* (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.805	6

Uji Reliabilitas *Affective Well-Being* (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.901	20

Uji Reliabilitas *Workplace Friendship* (Z)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.826	6

Lampiran 4. Statistika Deskriptif Responden

Gratitude (X)

		Statistics						
		X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	Total
N	Valid	60	60	60	60	60	60	60
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.72	4.53	4.50	4.53	4.52	4.25	27.05
Std. Deviation		.640	.747	.701	.700	.833	.728	3.105

Affective Well-Being (Y)

		Statistics						
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7
N	Valid	60	60	60	60	60	60	60
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.57	4.47	4.35	4.50	4.13	3.78	4.38
Std. Deviation		.647	.650	.547	.567	.700	.976	.613

		Statistics						
		Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14
N	Valid	60	60	60	60	60	60	60
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.67	4.80	4.35	4.20	4.25	4.32	4.00
Std. Deviation		.510	.403	.606	.632	.541	.596	.759

		Statistics						
		Y.15	Y.16	Y.17	Y.18	Y.19	Y.20	TOTAL
N	Valid	60	60	60	60	60	60	60
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.38	4.42	4.55	4.32	3.73	3.68	85.85
Std. Deviation		.555	.591	.594	.651	.778	.965	7.757

Workplace Friendship (Z)

		Statistics						
		M.1	M.2	M.3	M.4	M.5	M.6	TOTAL
N	Valid	60	60	60	60	60	60	60
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.27	4.45	3.67	3.80	3.78	3.77	23.73
Std. Deviation		.778	.565	1.052	.777	1.010	.831	3.737

Lampiran 5. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Hipotesis 1 :

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	GRATITUDE ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: AFFECTIVE WELL - BEING

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.461 ^a	.213	.199	6.941

a. Predictors: (Constant), GRATITUDE

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	755.234	1	755.234	15.675	.000 ^b
	Residual	2794.416	58	48.180		
	Total	3549.650	59			

a. Dependent Variable: AFFECTIVE WELL - BEING

b. Predictors: (Constant), GRATITUDE

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	54.682	7.923		6.902	.000
	GRATITUDE	1.152	.291	.461	3.959	.000

a. Dependent Variable: AFFECTIVE WELL - BEING

Hipotesis 2 :

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	GRATITUDE ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: WORKPLACE FRIENDSHIP

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.370 ^a	.137	.122	1.848

a. Predictors: (Constant), GRATITUDE

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	31.471	1	31.471	9.216	.004 ^b
	Residual	198.066	58	3.415		
	Total	229.537	59			

a. Dependent Variable: WORKPLACE FRIENDSHIP

b. Predictors: (Constant), GRATITUDE

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.371	2.109		8.235	.000
	GRATITUDE	.235	.077	.370	3.036	.004

a. Dependent Variable: WORKPLACE FRIENDSHIP

Hipotesis 3 :

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	WORKPLACE FRIENDSHIP ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: AFFECTIVE WELL - BEING

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.462 ^a	.213	.200	6.939

a. Predictors: (Constant), WORKPLACE FRIENDSHIP

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	756.881	1	756.881	15.719	.000 ^b
	Residual	2792.769	58	48.151		
	Total	3549.650	59			

a. Dependent Variable: AFFECTIVE WELL - BEING

b. Predictors: (Constant), WORKPLACE FRIENDSHIP

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	63.100	5.808		10.865	.000
	WORKPLACE FRIENDSHIP	.959	.242	.462	3.965	.000

a. Dependent Variable: AFFECTIVE WELL - BEING

Hipotesis 4 :

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	WORKPLACE FRIENDSHIP, GRATITUDE ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: AFFECTIVE WELL - BEING

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.597 ^a	.356	.334	6.331

a. Predictors: (Constant), WORKPLACE FRIENDSHIP, GRATITUDE

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1264.878	2	632.439	15.778	.000 ^b
	Residual	2284.772	57	40.084		
	Total	3549.650	59			

a. Dependent Variable: AFFECTIVE WELL - BEING

b. Predictors: (Constant), WORKPLACE FRIENDSHIP, GRATITUDE

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.818	10.644		2.520	.015
	GRATITUDE	.775	.286	.310	2.712	.009
	WORKPLACE FRIENDSHIP	1.604	.450	.408	3.566	.001

a. Dependent Variable: AFFECTIVE WELL - BEING

Lampiran 6. Surat Izin Penelitian Kampus



**FAKULTAS BISNIS
DAN EKONOMIKA**
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA

Nomor: 633/Pen/I
Lamp.: -
Hal: Ijin Penelitian, Penyebaran Kuesioner

30 April 2025

Kepada Yth.
Kepala Sekolah SMK 2 Tamtama Sidareja
Jalan Jenderal Ahmad Yani No.31, RT 07/RW 01, Kel. Tegalsari, Kec. Sidareja
Kab. Cilacap, Jawa Tengah 53261

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penulisan Skripsi yang berjudul "**Pengaruh *Gratitude* Terhadap *Affective Well-Being* Di Tempat Kerja Dengan *Workplace Friendship* Sebagai Variabel Mediasi di SMK 2 Tamtama Sidareja**" yang dilakukan oleh mahasiswa kami dengan identitas:

Nama : Nugraeni Sulistyaningtyas
No Mahasiswa/Prodi: 210326165/Manajemen
No Handphone : 088225316485

Kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberikan Ijin Penelitian kepada mahasiswa tersebut untuk mendapatkan data yang diperlukan.

1. 51 orang untuk menjadi responden

Skripsi yang ditulis oleh mahasiswa ini merupakan karya ilmiah yang memiliki tujuan dan sifat keilmuan. Oleh karenanya tidak akan dipergunakan untuk hal-hal yang merugikan.

Atas perhatian dan bantuannya, kami mengucapkan terima kasih.

Dekan,



Wenefrida Mahestu N. Krisjanti, SE., M.Sc., Ph.D.

Alamat
Kampus III Gedung Bonaventura
Jalan Babarsari 43 Yogyakarta 55281
URL
<https://fbe.uajy.ac.id>

Kontak
Telepon : +62-274-487711 ext. 3120, 3127
Fax : +62-274-485227
Surel : fbe@uajy.ac.id



Lampiran 7. Surat Balasan Sudah Melakukan Penelitian dari SMK Tamtama 2 Sidareja



YAYASAN PENDIDIKAN TAMTAMA
SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN
SMK TAMTAMA 2 SIDAREJA
TERAKREDITASI A
Jalan Jendral Akhmad Yani No. 31 Telepon/Fax (0280) 524310
Sidareja, Kode Pos 53261 Kabupaten Cilacap Propinsi Jawa Tengah
E-mail : smktamtamaduasidareja@yahoo.co.id
Website : <https://smktamtama2sidareja.sch.id>

F/842/Ka. TU/6	
11 Juli 2011	1 dari 1



Nomor : 421.5/4789/TM.2/2025

Lampiran : -

Perihal : **Surat Balasan**

Kepada

Yth. Ketua Program Studi

Universitas Atma Jaya Yogyakarta

Di.

Tempat

Dengan Hormat,

Berdasarkan Surat Permohonan Ijin Penelitian, Penyebaran Kuesioner Nomor : 633/Pen/I tertanggal 30 April 2025, maka dengan ini kami memberikan ijin penelitian untuk kepentingan penyusunan Skripsi dengan judul “ **Pengaruh Gratitude Terhadap Affective Well-Being ditempat kerja dengan Workplace Friendship sebagai Variabel Mediasi di SMK Tamtama 2 Sidareja** ” dengan identitas :

Nama : Nugraeni Sulistyaningtyas

No Mahasiswa/Prodi : 210326165/Manajemen

Bahwa atas nama tersebut diatas benar-benar sudah melakukan penelitian, penyebaran kuesioner di SMK Tamtama 2 Sidareja pada Tanggal 05 Mei 2025.

Demikian Surat Balasan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.



Sidareja, 02 Juni 2025
Kepala Sekolah

RUSWANTO, S.T., M.M
NIT. 437 000 207