

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Affective Events Theory yang dikembangkan oleh Weiss & Cropanzano (1996) menjelaskan bahwa pengalaman emosional karyawan di tempat kerja dipengaruhi secara langsung oleh berbagai peristiwa yang mereka alami sehari-hari. Teori ini menekankan bahwa kejadian-kejadian kerja, baik yang bersifat positif maupun negatif, menjadi penyebab utama munculnya reaksi afektif seperti senang, marah, atau frustrasi, yang kemudian berdampak pada sikap dan perilaku karyawan. *Affective Events Theory* juga membedakan antara pengalaman afektif dengan kepuasan kerja, di mana pengalaman afektif bersifat dinamis dan dapat berubah dari waktu ke waktu, sedangkan kepuasan kerja merupakan evaluasi kognitif yang lebih stabil. Selain itu, teori ini menegaskan bahwa lingkungan kerja memengaruhi emosi tidak secara langsung, melainkan melalui peluang terjadinya peristiwa-peristiwa tertentu, serta bahwa emosi tersebut dapat memicu perilaku yang didorong oleh perasaan (*affect-driven*) maupun oleh pertimbangan rasional (*judgment-driven*).

Untuk menjelaskan hubungan antara *gratitude*, *affective well-being*, dan *workplace friendship*. *Gratitude* dapat dipahami sebagai reaksi emosional positif yang muncul akibat peristiwa kerja yang menyenangkan, seperti bantuan atau dukungan dari rekan kerja. Sesuai dengan teori ini, akumulasi pengalaman afektif positif tersebut akan meningkatkan *affective well-being* karena kesejahteraan afektif terbentuk dari pengalaman emosi sehari-hari. Sementara itu, *workplace friendship* berperan sebagai variabel mediasi karena hubungan pertemanan di

tempat kerja menciptakan lebih banyak peristiwa positif yang memicu rasa syukur dan emosi positif. Dengan demikian, *workplace friendship* memperkuat pengaruh *gratitude* terhadap *affective well-being*.

2.1.1 Affective Well-Being

Menurut Xu *et al.* (2019) *affective well-being* merupakan konsep yang umum digunakan dalam literatur mengenai kesejahteraan dan merujuk pada kondisi ketika seseorang merasakan kebahagiaan serta kepuasan terhadap kehidupan dan pekerjaannya. Konsep ini menekankan pada bagaimana karyawan merasakan berbagai keadaan emosional seperti perasaan senang, antusias, puas, atau nyaman dalam bekerja. *Affective well-being* dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja dan produktivitas kerja, karena karyawan yang merasakan emosi serta suasana hati yang positif cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi, lebih terlibat dalam pekerjaan, dan mampu bekerja secara lebih produktif (Dimitrakaki, 2025). Dalam konteks organisasi, *affective well-being* menjadi salah satu indikator penting dari kesejahteraan psikologis karyawan karena berkaitan langsung dengan pengalaman kerja sehari-hari. Menurut Bakker & Demerouti (2017), kondisi pekerjaan seperti tuntutan kerja, sumber daya pekerjaan, dukungan sosial, serta hubungan interpersonal di tempat kerja dapat memengaruhi pengalaman emosional karyawan. Ketika lingkungan kerja mampu memberikan dukungan yang memadai, kesempatan berkembang, serta hubungan sosial yang positif, karyawan cenderung mengalami emosi positif yang lebih sering sehingga tingkat *affective well-being* mereka menjadi lebih tinggi.

Affective well-being juga berkaitan dengan bagaimana karyawan mengevaluasi pengalaman emosional mereka dalam jangka waktu tertentu selama bekerja. Karyawan dengan tingkat *affective well-being* yang tinggi akan lebih sering merasakan pengalaman emosional yang menyenangkan dalam pekerjaan mereka. Menurut Dwiyantri *et al.* (2021) pengalaman positif yang disertai dengan adanya dukungan dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Oleh karena itu, karyawan yang memiliki kesejahteraan emosional yang tinggi cenderung menunjukkan tingkat keterlibatan kerja yang lebih besar, hubungan kerja yang lebih positif, serta kinerja yang lebih optimal. Sebaliknya, rendahnya *affective well-being* dapat meningkatkan risiko stres kerja, kelelahan emosional, serta menurunnya motivasi dan produktivitas kerja.

2.1.1.1 Komponen Affective Well-Being

Aspek afektif merupakan komponen penting dalam kesejahteraan psikologis individu karena berperan dalam cara merespons dan memaknai lingkungan, yang dalam psikologi emosi terbagi menjadi dua komponen utama, yaitu afek positif dan afek negatif (Rahmawati *et al.*, 2025)

1. Afek Positif

Merupakan dimensi emosi yang menggambarkan pengalaman perasaan positif yang ditandai dengan antusiasme, aktivitas, dan kewaspadaan. Individu yang memiliki tingkat afek positif tinggi cenderung merasakan energi, keterlibatan, serta semangat dalam menjalani aktivitasnya. Sebaliknya, tingkat afek positif yang rendah biasanya ditandai dengan kondisi kelelahan dan kesedihan. Afek positif juga berperan sebagai

sumber psikologis yang dapat meningkatkan ketahanan individu dalam menghadapi tantangan, memperluas cara berpikir, serta mendukung kemampuan untuk mengatasi stres secara lebih adaptif.

2. Afek Negatif

Merupakan dimensi emosional yang menggambarkan pengalaman berbagai emosi yang tidak menyenangkan. Afek negatif mencakup perasaan seperti ketakutan, kemarahan, rasa bersalah, dan kecemasan. Emosi-emosi tersebut merepresentasikan kondisi psikologis yang kurang nyaman dan sering kali berkaitan dengan tekanan atau tantangan yang dihadapi individu. Tingkat afek negatif yang tinggi menunjukkan bahwa seseorang lebih sering mengalami emosi negatif tersebut dalam kehidupannya.

2.1.1.2 Level Affective Well-Being

Menurut Russell & Daniels (2018) level dari *affective well-being* terbagi menjadi tiga, yaitu:

1. Level *Trait Based-Affect*

Pada level tertinggi, afek dipahami sebagai sifat emosional yang relatif stabil pada individu. Pada tingkat ini, pengalaman afek berkaitan dengan karakteristik kepribadian yang cenderung menetap dalam jangka panjang, seperti keterkaitannya dengan dimensi kepribadian *neuroticism* atau *extraversion*. Dengan kata lain, level ini menggambarkan kecenderungan umum seseorang dalam merasakan emosi positif atau negatif dalam kehidupan sehari-hari.

2. Level *Mood-Based Affect*

Level kedua menggambarkan suasana hati yang bersifat lebih sementara dibandingkan trait. Pada level ini, individu mengalami keadaan afektif umum berupa perasaan positif atau negatif dengan intensitas tertentu, tetapi tidak secara langsung terkait dengan objek atau peristiwa tertentu. Durasi mood dapat berlangsung dari beberapa menit hingga beberapa hari.

3. Level *Discrete Emotion*

Level paling rendah menunjukkan emosi spesifik yang muncul karena peristiwa atau objek tertentu, seperti kegembiraan, kemarahan, atau rasa jijik. Emosi pada tingkat ini biasanya bersifat sementara dan mudah berubah, karena dipengaruhi oleh situasi yang dialami individu. Seiring waktu, kumpulan emosi tersebut dapat membentuk suasana hati yang lebih umum.

2.1.2 Gratitude

Gratitude atau rasa syukur adalah sikap menghargai secara tulus terhadap kebaikan atau hal-hal positif yang diterima seseorang. Ungkapan ini dapat disampaikan melalui ucapan secara langsung maupun melalui sebuah tindakan yang menunjukkan penghargaan terhadap orang lain. Menurut Mccullough *et al.* (2004) dalam Badri *et al.* (2022) *gratitude* atau rasa syukur muncul ketika individu menyadari bahwa manfaat yang diterimanya tidak sepenuhnya berasal dari usahanya sendiri, melainkan juga dari bantuan atau kontribusi pihak lain. Hal ini menunjukkan bahwa *gratitude* berkaitan dengan kemampuan individu untuk

mengakui peran orang lain dalam pengalaman positif yang mereka peroleh. Ketika seseorang menyadari bahwa keberhasilan atau kemudahan yang dirasakan juga dipengaruhi oleh dukungan dari lingkungan sekitarnya, individu tersebut cenderung mengembangkan sikap menghargai dan apresiatif terhadap orang lain. Dengan demikian, kesadaran atas kontribusi pihak lain dapat memperkuat munculnya perasaan syukur dalam diri individu.

Menurut Portocarrero *et al.* (2020) kecenderungan untuk bersyukur dalam diri seseorang sering dikaitkan dengan kualitas kehidupan yang lebih memuaskan serta kondisi psikologis yang lebih baik, seperti tingkat kecemasan dan depresi yang lebih rendah. Dalam hal ini, *gratitude* mendorong individu untuk lebih memfokuskan perhatian pada pengalaman positif dan kebaikan yang mereka terima dalam kehidupan sehari-hari. Ketika individu mampu menghargai hal-hal positif tersebut, mereka cenderung memiliki pandangan yang lebih optimis terhadap kehidupan serta lebih mampu mengelola emosi negatif. Selain itu, dalam konteks pekerjaan, rasa syukur sering dianggap sebagai salah satu karakter positif yang penting dimiliki individu (Iavicoli *et al.*, 2018). Keberadaan *gratitude* dalam diri individu dapat berkontribusi pada terciptanya suasana kerja yang lebih positif dan kondusif.

2.1.2.1 Aspek Gratitude

Mccullough *et al.* (2002) dalam Khairunisa & Ningsih (2025) menjelaskan ada empat aspek kebersyukuran yang merupakan bagian dari psikologis individu, yaitu:

1. *Intensity*

Intensity menggambarkan seberapa kuat seseorang merasakan rasa syukur ketika mengalami atau menerima hal positif dalam kehidupannya. Individu yang memiliki intensitas rasa syukur yang tinggi akan merasakan perasaan syukur yang lebih mendalam terhadap pengalaman atau bantuan yang diterima.

2. *Frequency*

Frequency merujuk pada seberapa sering individu merasakan atau mengekspresikan rasa syukur dalam kehidupan sehari-hari. Semakin sering seseorang menyadari dan merasakan syukur atas pengalaman hidupnya, maka semakin tinggi tingkat frekuensi *gratitude* yang dimiliki individu tersebut.

3. *Span*

Span menunjukkan seberapa luas situasi atau kondisi yang dapat memunculkan rasa syukur pada individu. Artinya, seseorang tidak hanya bersyukur terhadap peristiwa besar, tetapi juga mampu mensyukuri berbagai pengalaman kecil atau sederhana dalam kehidupannya.

4. *Density*

Density merujuk pada jumlah orang atau pihak yang menjadi objek rasa syukur individu. Individu yang memiliki *density* tinggi biasanya menyadari bahwa banyak orang berkontribusi dalam pengalaman positif yang mereka rasakan, seperti keluarga, teman, atau orang lain di sekitarnya.

2.1.2.2 Komponen *Gratitude*

Menurut Boleyn-Fitzgerald (2016) dalam Prameswari (2019) ada beberapa komponen *gratitude*, yaitu:

1. *A warm sense of appreciation*

Adanya sikap mengakui dan menghargai keberadaan orang lain yang disertai dengan munculnya emosi positif, seperti rasa cinta dan kasih sayang.

2. *A sense of goodwill*

Itikad baik yang muncul dalam diri individu terhadap orang lain. Niat baik tersebut dapat terlihat melalui keinginan untuk membantu orang yang sedang mengalami kesulitan, berbagi dengan orang lain, serta menunjukkan kepedulian terhadap orang di sekitarnya.

3. *A disposition to act*

Seseorang yang memiliki sikap yang mengarah pada tindakan positif serta gemar memberi penghargaan kepada sesama.

2.1.2.3 Jenis Tingkat *Gratitude*

Prabowo (2017) menjelaskan bahwa *gratitude* memiliki dua tingkat, yaitu:

1. Keadaan

Gratitude dapat dipahami sebagai perasaan seseorang yang mencerminkan rasa kagum, syukur, dan penghargaan terhadap sesuatu yang didapatkan.

2. Sifat

Kecenderungan alami seseorang untuk merasa bersyukur dalam hidup. Orang yang memiliki sifat ini biasanya lebih mudah merasa bersyukur dan lebih sering mengucapkan terima kasih saat menghadapi berbagai situasi.

2.1.3 Workplace Friendship

Berman *et al.* (2002) dalam He *et al.* (2022) menjelaskan bahwa *workplace friendship* merupakan bentuk hubungan antarindividu dalam organisasi yang tidak terbatas pada kelompok tertentu, yang berkembang melalui adanya kepercayaan, komitmen, serta afeksi atau kepedulian yang bersifat timbal balik. Ketika karyawan memiliki hubungan interpersonal yang dilandasi oleh kepercayaan dan kepedulian timbal balik, interaksi di tempat kerja cenderung menjadi lebih kooperatif dan mendukung terciptanya lingkungan kerja yang kondusif. *Workplace friendship* juga dapat didefinisikan sebagai hubungan pertemanan antar rekan kerja yang tidak bersifat romantis dan berkembang melalui interaksi sehari-hari yang menciptakan kedekatan sosial dan emosional (Pillemer & Rothbard, 2018). Melalui hubungan pertemanan tersebut, karyawan dapat membangun hubungan yang lebih dekat, saling memahami, serta memberikan dukungan satu sama lain dalam konteks pekerjaan maupun interaksi sosial di tempat kerja.

Workplace friendship juga dianggap sebagai faktor yang dapat memengaruhi sikap, kinerja, dan kepuasan kerja karyawan karena hubungan pertemanan di tempat kerja berfungsi sebagai sumber dukungan sosial dan emosional yang turut berkontribusi terhadap sikap serta kebahagiaan individu dalam bekerja (Badri *et al.*, 2022). Salah satu bentuknya adalah ketika seorang

sahabat menjadi tempat untuk berbagi perasaan dan pikiran serta menjadi teman dalam melakukan berbagai kegiatan bersama (Herlina & Loisa, 2018). Dengan rasa kebersamaan, karyawan dapat memperoleh dukungan emosional dan kenyamanan dalam bekerja yang pada akhirnya membantu mereka menghadapi tuntutan dan tekanan pekerjaan.

2.1.3.1 Aspek Persahabatan

Nielsen *et al.* (2000) dalam Khaerunnisa & Etikariena (2024) membagi persahabatan menjadi dua aspek, yaitu:

1. *Friendship Opportunity*

Friendship opportunity adalah sejauh mana organisasi memberikan kesempatan atau kondisi yang memungkinkan karyawan untuk menjalin hubungan pertemanan secara informal di tempat kerja. Artinya, organisasi menyediakan situasi atau lingkungan yang mendukung karyawan untuk saling berinteraksi, berkomunikasi, dan membangun kedekatan di luar hubungan kerja yang bersifat formal.

2. *Friendship Prevalence*

Friendship prevalence adalah persahabatan yang terbentuk di antara karyawan dalam organisasi. Organisasi dapat mempertemukan atau menempatkan individu yang memiliki kesamaan pemikiran atau nilai dalam satu tim kerja sehingga hubungan kerja yang terbentuk menjadi lebih dekat dan dilandasi semangat persahabatan.

2.1.3.2 Ciri Utama *Workplace Friendship*

Pillemer & Rothbard (2018) menjelaskan bahwa ada empat ciri persahabatan, yaitu; *informality, voluntariness, communal norms, and socioemotional goals*.

1. *Informality*

Persahabatan adalah hubungan informal karena tidak ada aturan baku atau istilah resmi yang mengatur peran, berbeda dengan hubungan formal dalam hierarki organisasi, seperti antara atasan dan bawahan.

2. *Voluntariness*

Persahabatan adalah hubungan sukarela di mana individu bebas memilih teman, berbeda dengan hubungan keluarga atau hubungan formal di tempat kerja yang bersifat bawaan.

3. *Communal Norms*

Persahabatan ditandai oleh norma-norma komunal, yaitu harapan untuk memberikan dukungan sesuai kebutuhan, bukan sebagai balasan atas dukungan yang diterima.

4. *Socioemotional Goals*

Persahabatan didorong oleh tujuan sosial dan emosional, dengan fokus utama pada peningkatan kesejahteraan emosional dan hubungan antarindividu.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No.	Judul dan Peneliti Jurnal	Metode Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	" <i>Workplace affective well-being: gratitude and friendship in helping millennials to thrive at work</i> " (Badri et al., 2022)	Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan desain <i>cross sectional</i> dan dianalisis menggunakan AMOS, SPSS, serta PROCESS MACRO.	X = <i>Gratitude</i> Y = <i>Affective Well-Being</i> Mediasi = <i>Workplace Friendship</i>	Studi ini menunjukkan bahwa <i>gratitude</i> dan <i>workplace friendship</i> berkontribusi dalam meningkatkan <i>affective wellbeing</i> di tempat kerja, khususnya pada pekerja milenial. <i>Workplace friendship</i> berperan sebagai mediator, di mana <i>gratitude</i> secara positif memengaruhi terbentuknya hubungan <i>workplace friendship</i> , yang selanjutnya mendorong peningkatan <i>affective</i>
2.	" <i>Spirituality, Organizational Gratefulness, and Well-Being Among Polish Workers</i> " (Wnuk, 2024)	Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan desain <i>cross-sectional</i> dan dianalisis menggunakan <i>Structural Equation Modeling (SEM)</i> dengan <i>path analysis</i> , <i>Confirmatory Factor Analysis (CFA)</i> , serta metode <i>bootstrapping</i> .	X = <i>Spirituality</i> Y = <i>Well – Being</i> Mediasi = <i>Organizational Gratefulness</i>	Studi Ini menunjukkan menunjukkan bahwa spiritualitas berpengaruh positif terhadap <i>well-being</i> karyawan, dan pengaruh tersebut menjadi lebih kuat ketika individu memiliki tingkat <i>organizational gratefulness</i> yang tinggi. Dengan kata lain, rasa syukur terhadap organisasi terbukti menjadi mekanisme psikologis penting yang menjembatani spiritualitas dengan kesejahteraan kerja.

3.	“<i>The Relationship between Workplace Friendship and Workplace Well Being on Productivity</i>” (Imaduddin, 2024)	Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan desain <i>cross-sectional</i> dan menggunakan metode survei yang dianalisis menggunakan SPSS.	X1 = <i>Workplace Friendship</i> X2 = <i>Workplace Well Being</i> Y = <i>Employee Productivity</i>	Studi ini menunjukkan <i>workplace friendship</i> dan <i>workplace well-being</i> secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Artinya, semakin baik hubungan pertemanan di tempat kerja dan semakin tinggi tingkat kesejahteraan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas mereka dalam bekerja.
4.	“<i>Linking trait gratitude to employees' performance and work motivation: A two-wave longitudinal study</i>” (Gabriela Nicuta et al., 2025)	Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan desain longitudinal dua gelombang (<i>two-wave longitudinal study</i>). Sampel penelitian terdiri dari 246 karyawan di Rumania yang diukur dalam dua periode waktu dengan selang 10 minggu. Teknik analisis data yang digunakan adalah path analysis dengan pendekatan <i>half-longitudinal mediation</i> model yang diestimasi menggunakan paket lavaan di perangkat lunak R.	X = <i>Trait Gratitude</i> Y = <i>Job Performance</i> Mediasi = <i>Work Motivation</i>	Hasil menunjukkan bahwa <i>trait gratitude</i> berhubungan positif dengan <i>task performance</i>, baik secara <i>cross-sectional</i> maupun longitudinal. Rasa syukur juga berkaitan dengan <i>amotivation</i> yang lebih rendah serta motivasi kerja yang lebih tinggi (<i>introjected, identified, dan intrinsic motivation</i>). Namun, motivasi tidak terbukti memediasi hubungan longitudinal antara <i>gratitude</i> dan kinerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa rasa syukur memiliki peran langsung dalam meningkatkan kinerja karyawan, meskipun mekanisme psikologisnya masih perlu diteliti lebih lanjut.

5.	“ <i>Gratitude and work engagement: The mediating role of employee resilience</i> ” (Wiroko & Sugiharti, 2022)	Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional dengan desain <i>cross-sectional</i> . Data dikumpulkan melalui kuesioner online dari 205 karyawan <i>outsourcing</i> yang bekerja sebagai <i>merchandiser</i> di perusahaan FMCG wilayah Jabodetabeka, menggunakan teknik <i>convenience sampling</i> . Analisis data dilakukan dengan SPSS.	X = <i>Gratitude</i> Y = <i>Work Engagement</i> Mediasi = <i>Employee Resilience</i>	Hasil menunjukkan bahwa <i>gratitude</i> berhubungan positif dengan <i>work engagement</i> dan <i>employee resilience</i> , serta <i>resilience</i> juga berhubungan positif dengan <i>work engagement</i> . Analisis jalur membuktikan bahwa <i>resilience</i> memediasi hubungan antara <i>gratitude</i> dan <i>work engagement</i> , sehingga <i>gratitude</i> meningkatkan <i>engagement</i> secara tidak langsung melalui peningkatan ketahanan psikologis karyawan.
----	--	--	--	---

2.3 Pengembangan Hipotesis

2.3.1 Pengaruh *Gratitude* Terhadap *Affective Well-Being*

Penelitian yang dilakukan oleh Loi & Ng (2021) menyatakan bahwa *gratitude* memiliki hubungan positif dengan berbagai indikator kesejahteraan, seperti kebahagiaan, kepuasan hidup, serta *positive affect*. Individu yang memiliki tingkat *gratitude* yang lebih tinggi cenderung mengalami kesejahteraan yang lebih baik. Lebih lanjut, *gratitude* yang dirasakan karyawan dalam organisasi berkaitan dengan meningkatnya kesejahteraan dan kondisi psikologis yang lebih baik dalam bekerja (Wnuk, 2024). Temuan tersebut menunjukkan bahwa *gratitude* merupakan sumber daya psikologis yang berperan penting dalam membentuk *affective well-being* karyawan di lingkungan kerja.

Menurut Weiss & Cropanzano (1996) dalam teori *Affective Events Theory*, emosi dan kesejahteraan afektif karyawan dipengaruhi oleh cara mereka mengartikan peristiwa di lingkungan kerja. Karyawan yang memiliki *gratitude* tinggi cenderung memaknai pengalaman kerja secara lebih positif sehingga lebih sering merasakan emosi positif seperti senang, puas, dan bersyukur. Pengalaman emosi positif tersebut berkontribusi pada peningkatan *affective well-being*. Sebaliknya, rendahnya *gratitude* dapat membuat individu lebih rentan mengalami emosi negatif yang menurunkan *affective well-being*. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat *gratitude* yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula tingkat *affective well-being* yang mereka rasakan.

H1: *Gratitude* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *affective well-being*.

2.3.2 Pengaruh *Gratitude* terhadap *Workplace Friendship*

Gratitude dapat berperan dalam memperkuat interaksi interpersonal. Individu yang merasakan *gratitude* cenderung menunjukkan perilaku prososial, seperti membantu, memberikan dukungan, serta memperlakukan orang lain secara lebih positif. Perilaku tersebut dapat meningkatkan kualitas interaksi sosial dan memperkuat hubungan antarindividu. Oguni & Ishii (2024) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa *gratitude* dapat meningkatkan kecenderungan individu untuk membangun dan mempertahankan hubungan sosial yang positif karena individu menjadi lebih menghargai keberadaan orang lain dalam kehidupannya.

Lebih lanjut, Patil *et al.* (2018) menjelaskan bahwa apresiasi sekecil apa pun, seperti ungkapan terima kasih dari pimpinan atau teman kantor, ternyata mampu meningkatkan semangat kerja dan kebahagiaan karyawan, meskipun sering dianggap sederhana. Hal ini menunjukkan bahwa ungkapan rasa syukur dapat memperkuat interaksi sosial di tempat kerja karena karyawan yang merasa dihargai cenderung merespons dengan sikap yang lebih positif terhadap rekan kerjanya. Interaksi yang positif tersebut dapat mendorong munculnya rasa saling menghargai, kepercayaan, serta kedekatan antar karyawan. Dengan demikian, *gratitude* dapat menjadi salah satu faktor yang mendukung terbentuknya hubungan yang lebih dekat dan bersifat sukarela antar rekan kerja yang dikenal sebagai *workplace friendship*.

H2: *Gratitude* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *workplace friendship*.

2.3.3 Pengaruh *Workplace Friendship* terhadap *Affective Well-Being*

Workplace friendship dapat menjadi sumber dukungan sosial yang membantu karyawan menghadapi tekanan pekerjaan. Melalui interaksi sosial seperti, berbagi pengalaman, serta saling membantu dalam menyelesaikan tugas, karyawan dapat mengurangi perasaan tertekan dan meningkatkan suasana hati yang lebih positif selama bekerja. Selain itu, hubungan sosial yang terjalin dengan rekan kerja dapat memberikan kontribusi terhadap kesejahteraan karyawan, karena melalui hubungan tersebut mereka berkesempatan memperoleh bimbingan (Gates *et al.*, 2019). Dukungan yang diperoleh dari persahabatan tersebut membuat

karyawan lebih mampu mengelola stres kerja dan mempertahankan kondisi emosional yang stabil.

Menurut Kickul & Posig (2001) dalam Badri *et al.* (2022) *workplace friendship* dapat membantu karyawan merasa lebih tenang, terutama ketika mereka menghadapi pengalaman kerja yang kurang menyenangkan seperti tekanan organisasi maupun masalah pribadi. Kondisi ini dapat membantu individu mengurangi perasaan stres dan menjaga stabilitas emosinya selama bekerja. Ketika karyawan merasa didukung secara sosial dan emosional oleh rekan kerjanya, mereka cenderung lebih sering merasakan emosi positif serta lebih jarang mengalami emosi negatif, sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan *affective well-being* di tempat kerja.

H3: *Workplace friendship* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *affective well-being*.

2.3.4 Pengaruh *Workplace Friendship* sebagai mediasi terhadap hubungan *Gratitude* dan *Affective Well-Being*

Workplace friendship berperan sebagai mekanisme psikologis dan sosial yang menjembatani hubungan antara *gratitude* dan *affective well-being*. Individu yang bersyukur cenderung lebih menghargai sesama dan bersikap positif. Hal ini mendorong terciptanya persahabatan yang ditandai dengan kepercayaan dan dukungan emosional. Lingkungan sosial yang suportif tersebut pada akhirnya meningkatkan kesejahteraan emosional karyawan. Menurut Mccullough *et al.* (2002) dalam Harty *et al.* (2025) mendefinsikan *gratitude* sebagai suatu perasaan yang muncul ketika seseorang menyadari bahwa pengalaman atau hasil yang baik

tidak terlepas dari kontribusi orang lain. Dengan demikian, *gratitude* tidak hanya berhenti pada sebatas perasaan individu, melainkan secara aktif mendorong perilaku prososial yang memperkuat ikatan sosial.

Lebih lanjut, penelitian yang dilakukan Loi & Ng (2021) menunjukkan bahwa *gratitude* memiliki keterkaitan positif dengan kesejahteraan individu, serta berkaitan dengan cara individu memaknai kehidupannya dan pengalaman kerja yang berarti. Selain itu, *gratitude* membantu individu untuk lebih menghargai dukungan maupun kontribusi dari lingkungan sekitarnya. Ketika individu memiliki pandangan yang positif, mereka cenderung menunjukkan sikap terbuka dan menghargai rekan kerja. Sikap tersebut dapat memperkuat hubungan sosial dengan rekan kerja dan mendorong terbentuknya *workplace friendship*. Penelitiannya yang dilakukan oleh Li *et al.* (2025) juga menyatakan bahwa ketika individu merasakan kehidupan yang lebih memuaskan dan bermakna, memiliki kemandirian dalam bertindak, serta menjalin hubungan sosial yang positif dengan orang lain, kondisi tersebut dapat memperkuat dan menumbuhkan sikap syukur. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa *gratitude* tidak hanya berkaitan dengan kesejahteraan individu secara langsung, tetapi juga mendorong terbentuknya hubungan sosial yang positif.

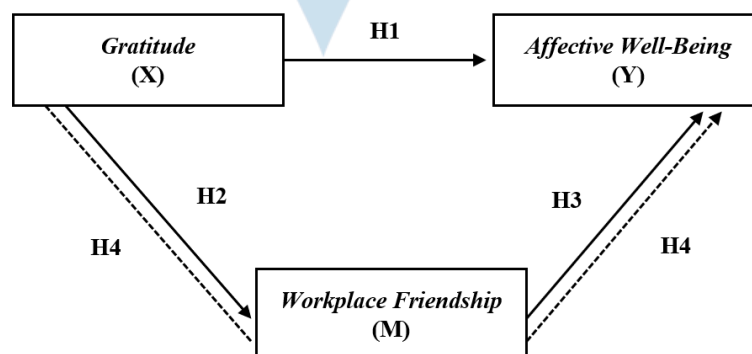
Individu yang memiliki *gratitude* cenderung menunjukkan sikap menghargai dan kepedulian terhadap rekan kerja sehingga mempermudah terbentuknya *workplace friendship*. Hubungan persahabatan tersebut kemudian memberikan dukungan emosional dan suasana kerja yang lebih nyaman, yang pada akhirnya meningkatkan *affective well-being* karyawan. Dengan demikian,

workplace friendship dapat berperan sebagai mekanisme yang menjelaskan bagaimana *gratitude* berkontribusi terhadap peningkatan *affective well-being*.

H4: *Workplace friendship* memediasi pengaruh *gratitude* terhadap *affective well-being*.

2.4 Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian ini menempatkan *gratitude* sebagai variabel independen, *affective well-being* sebagai variabel dependen, dan *workplace friendship* sebagai variabel mediasi. Dalam model penelitian ini terdapat dua bentuk hubungan, yaitu pengaruh langsung (*direct effect*) dan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*). Pengaruh langsung ditunjukkan oleh hubungan *gratitude* terhadap *affective well-being*, *gratitude* terhadap *workplace friendship*, serta *workplace friendship* terhadap *affective well-being*. Adapun pengaruh tidak langsung menjelaskan bahwa hubungan antara *gratitude* dan *affective well-being* dimediasi oleh *workplace friendship*, sehingga *workplace friendship* berperan dalam menjembatani pengaruh *gratitude* terhadap *affective well-being* pada karyawan.



Gambar 2.1
Sumber: (Badri *et al.*, 2022)