

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *gratitude* terhadap *affective well-being* dengan *workplace friendship* sebagai variabel mediasi pada karyawan perusahaan ritel di Indonesia. Berdasarkan hasil analisis data dari 106 responden, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Gratitude* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *affective well-being* pada karyawan perusahaan ritel. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat rasa syukur yang dimiliki karyawan, maka semakin baik juga kesejahteraan emosional yang mereka rasakan dalam bekerja, seperti perasaan lebih bahagia, puas, nyaman, dan terinspirasi dalam menjalankan tugas. Meskipun kontribusi langsung *gratitude* terhadap *affective well-being* relatif kecil, temuan ini tetap menegaskan bahwa *gratitude* merupakan salah satu faktor psikologis yang berperan dalam membentuk kondisi emosional karyawan di tempat kerja.
2. *Gratitude* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *workplace friendship* pada karyawan perusahaan ritel. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan yang memiliki rasa syukur cenderung lebih terbuka, positif, dan mudah menjalin hubungan sosial dengan rekan kerja. Dengan adanya sikap saling menghargai yang tumbuh dari *gratitude*,

dapat terciptanya lingkungan kerja yang lebih harmonis dan suportif, serta memperkuat kerja sama antar karyawan.

3. *Workplace friendship* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *affective well-being* pada karyawan perusahaan ritel. Temuan ini menunjukkan bahwa hubungan pertemanan yang baik di tempat kerja dapat memberikan dukungan emosional, rasa memiliki, dan kenyamanan psikologis bagi karyawan. Dibandingkan dengan *gratitude*, *workplace friendship* terbukti menjadi prediktor yang lebih kuat bagi *affective well-being*, yang menunjukkan bahwa kualitas hubungan sosial di tempat kerja memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk kesejahteraan emosional karyawan.
4. *Workplace friendship* terbukti memediasi secara penuh (*full mediation*) hubungan antara *gratitude* dan *affective well-being* pada karyawan perusahaan ritel. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh *gratitude* terhadap *affective well-being* tidak berjalan secara langsung, melainkan sepenuhnya melalui peran *workplace friendship* sebagai perantara. Artinya, rasa syukur yang dimiliki karyawan akan mendorong terbentuknya hubungan pertemanan yang lebih berkualitas di tempat kerja, dan melalui hubungan pertemanan itulah kesejahteraan emosional karyawan pada akhirnya meningkat.

5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian ini, terdapat beberapa implikasi manajerial yang dapat menjadi rekomendasi bagi pengelolaan sumber daya manusia di

perusahaan ritel, khususnya dalam upaya meningkatkan kesejahteraan emosional karyawan:

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel *gratitude* (X) dengan nilai rata-rata terendah adalah pernyataan "Saya membutuhkan waktu yang cukup lama sebelum merasa bersyukur atas sesuatu atau seseorang." dengan nilai rata-rata sebesar 3,28 yang termasuk dalam kategori sedang. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa sebagian karyawan masih belum terbiasa untuk segera menyadari dan menghargai pengalaman positif yang mereka peroleh di lingkungan kerja. Mengingat *gratitude* terbukti berpengaruh signifikan terhadap *workplace friendship* dan secara tidak langsung meningkatkan *affective well-being* melalui *workplace friendship*, perusahaan perlu membangun budaya kerja yang mendorong munculnya rasa syukur di antara karyawan, penyampaian umpan balik positif dari atasan, maupun pemberian penghargaan terhadap pencapaian individu maupun tim. Upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan rasa syukur karyawan sehingga hubungan antarrekan kerja menjadi lebih positif.
2. Berdasarkan hasil deskriptif variabel *affective well-being* (Y), meskipun nilai rata-rata keseluruhan variabel ini berada pada kategori tinggi sebesar 3,86, terdapat beberapa indikator emosi negatif yang masih berada pada kategori sedang, yaitu merasa lelah dengan rata-rata 3,02 dan merasa bosan dengan rata-rata 3,36. Kondisi ini menunjukkan bahwa pengalaman kelelahan dan kebosanan masih cukup dirasakan

oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sehari-hari, sehingga berpotensi menghambat terciptanya kesejahteraan emosional yang optimal. Untuk mengatasi hal ini, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan suportif sehingga karyawan lebih sering mengalami pengalaman atau peristiwa kerja yang positif. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui pemberian apresiasi atas kontribusi karyawan, komunikasi yang terbuka antara atasan dan rekan kerja, kerja sama tim yang baik, serta penyelenggaraan kegiatan yang dapat memperkuat interaksi sosial antarkaryawan. Pengalaman kerja yang positif tersebut diharapkan dapat mengurangi munculnya perasaan lelah dan bosan, sehingga kesejahteraan emosional karyawan dapat terjaga dan terus meningkat.

3. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel *workplace friendship* (M) memiliki nilai rata-rata sebesar 4,03 yang termasuk dalam kategori tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan telah memiliki hubungan pertemanan yang baik dengan rekan kerja di lingkungan perusahaan. Hubungan tersebut menjadi suatu hal yang penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, saling mendukung, serta memberikan dukungan sosial bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Dalam mendukung hal ini, perusahaan perlu mempertahankan dan terus memperkuat *workplace friendship* melalui berbagai kebijakan yang mendorong interaksi positif antarkaryawan. Upaya yang dapat dilakukan antara lain dengan menyelenggarakan

kegiatan *team building* ataupun kegiatan kebersamaan lainnya yang dapat mempererat hubungan interpersonal. Selain itu, perusahaan juga perlu membangun budaya kerja yang kolaboratif, komunikasi yang terbuka, serta saling menghargai agar hubungan pertemanan di tempat kerja tetap terjaga. Dengan terpeliharanya *workplace friendship*, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan suportif sehingga mampu mendukung peningkatan *affective well-being* karyawan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan:

1. Penelitian ini mencakup karyawan perusahaan ritel dari berbagai wilayah di Indonesia, namun dengan konsentrasi responden terbesar berada di wilayah Jabodetabek. Kondisi budaya, ekonomi, dan sosial di berbagai wilayah tersebut mungkin menghasilkan dinamika hubungan antar variabel yang berbeda, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan secara merata untuk seluruh karyawan ritel di Indonesia.
2. Penelitian ini menggunakan *platform* Populix sebagai media pengumpulan data, sehingga peneliti tidak melakukan pengambilan data secara langsung di perusahaan ritel tertentu. Meskipun Populix telah melakukan proses penyaringan responden sesuai kriteria penelitian, peneliti tidak dapat memverifikasi secara langsung kondisi lingkungan

kerja, budaya organisasi, maupun karakteristik perusahaan tempat responden bekerja. Oleh karena itu, hasil penelitian lebih merepresentasikan persepsi individu responden dibandingkan kondisi spesifik pada suatu perusahaan ritel tertentu.

3. Penelitian ini hanya berfokus pada variabel *gratitude* dan *workplace friendship* dalam menjelaskan *affective well-being*, sehingga masih terdapat kemungkinan adanya faktor lain yang turut memengaruhi kesejahteraan emosional karyawan, seperti beban kerja, dukungan organisasi, kepuasan kerja, maupun lingkungan kerja.

5.4 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti menyampaikan beberapa saran bagi penelitian di masa mendatang sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan wilayah responden secara lebih merata di berbagai daerah di Indonesia agar hasil penelitian dapat lebih merepresentasikan kondisi karyawan ritel secara umum dan meningkatkan kemampuan generalisasi penelitian.
2. Penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan pengumpulan data secara langsung pada satu atau beberapa perusahaan ritel tertentu sehingga peneliti dapat memastikan kesesuaian karakteristik responden, memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai kondisi lingkungan kerja dan budaya organisasi, serta menghasilkan temuan yang lebih kontekstual sesuai dengan karakteristik perusahaan yang diteliti.

3. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi *affective well-being* agar dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kesejahteraan emosional karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Abu-Bader, S., & Victoria Jones, T. (2021). *STATISTICAL MEDIATION ANALYSIS USING THE SOBEL TEST AND*. 9(1), 42–61.
- Badri, S. K. Z., Yap, W. M., & Ramos, H. M. (2022). *Workplace a ff ective well-being : gratitude and friendship in helping millennials to thrive at work*. December. <https://doi.org/10.1108/IJOA-04-2020-2148>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). *Job Demands – Resources Theory : Taking Stock and Looking Forward*. 22(3), 273–285.
- Balachandar, A., & Gurusamy, R. (2026). *Friendships at workplace and its impact on employees*. 2026, 1–11.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). *The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research : Conceptual , Strategic , and Statistical Considerations*. 51(6), 1173–1182.
- Basuki, A. T. R. I. (2019). *EKONOMETRIKA PENGANTAR* (Pertama).
- Berman, E. M., West, J. P., & Richter Jr, M. N. (2002). *Workplace relations: Friendship patterns and consequences (according to managers)*. 62(2), 217–230. <https://doi.org/10.1111/0033-3352.00172>
- Brady, & Prentice. (2025). *A Post-Pandemic Critical Evaluation of Remote*. March, 51–67.
- Büyükyılmaz, O., & Koyuncu, İ. (2024). *WHISPERS IN THE WORKPLACE : HOW ORGANIZATIONAL GOSSIP AFFECTS THE OPPORTUNITY AND PREVALENCE OF WORKPLACE FRIENDSHIPS?* 9(1), 39–57. <https://doi.org/10.54452/jrb.1275666>
- Darmawati, Nugroho, P. S., H. S., W., & Suryani, R. E. (2024). *PRODUCTIVITY AND PURSUE WORK PERFORMANCE : INSIGHT FROM THE*. 6(05), 1–22.
- Dimitrakaki, I. (2025). *Affective Well-Being in the Workplace*. 23(1). <https://doi.org/10.19080/PBSIJ.2025.23.556110>
- Dwiyanti, R., Purwokerto, U. M., Tengah, J., Purwokerto, U. M., Tengah, J., Hamzah, H. B., Pendidikan, U., Idris, S., & Malim, T. (2021). *WORK ENGAGEMENT: THE ROLE OF AFFECTIVE WELL-BEING AND SUPERVISOR*. 12(4), 266–274. <https://doi.org/10.34218/IJM.12.4.2021.023>
- Gabriela Nicuta, E., Dan, C. O., Gherasim, L. R. D., & Constantin, T. (2025). *Linking trait gratitude to employees ' performance and work motivation : A two-wave longitudinal study Elena-Gabriela Nicuț a*. 246(January). <https://doi.org/10.1016/j.paid.2025.113310>
- Gates, T. G., Rich, T., & Blackwood, R. (2019). *Workplace friendships among social work , counseling , and human service educators : Exploring the impact of sexual orientation and friendships in workplace empowerment*. *Journal of*

- Workplace Behavioral Health*, 0(0), 1–18.
<https://doi.org/10.1080/15555240.2018.1553622>
- Hair Jr, J. F., Ringle, C. M., Danks, N. P., Hult, G. T. M., Sarstedt, M., & Ray, S. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R*.
- Harty, B., Gustafsson, J., & Thor, M. (2025). *Development of a gratitude intervention model and investigation of the effects of such a program on employee well-being , engagement , job satisfaction and psychological capital*. 80, 233–246. <https://doi.org/10.3233/WOR-220604>
- 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*. November, 1–16.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1036579>
- Herlina, & Loisa, R. (2018). *Analisis dampak kualitas persahabatan pada peningkatan kinerja dan kebahagiaan di tempat kerja generasi milenial*. 3(2).
- Iavicoli, S., Valenti, A., Gagliardi, D., & Rantanen, J. (2018). *Ethics and Occupational Health in the Contemporary World of Work*.
<https://doi.org/10.3390/ijerph15081713>
- Imaduddin. (2024). *The Relationship between Workplace Friendship and Workplace Well Being on Productivity*. 05(01), 108–118.
<https://doi.org/10.37899/journallabisecom.v5i1.1035>
- Janna, N. M., & Herianto. (2021). *Konsep uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan spss*. <https://doi.org/https://doi.org/10.31219/osf.io/v9j52>
- Jin, G., Jiang, J., & Liao, H. (2024). *The work affective well-being under the impact of AI*. 1–10.
- Karpagavalli, R., & Suganthi, L. (2024). *Growth mindset and positive work reflection for affective well-being: a three-way interaction model*. 2024, 1–10.
<https://doi.org/10.1057/s41599-024-02752-9>
- Katwyk, P. T. Van, Fox, S., Specter, P. E., & Kelloway, E. K. (2000). *Using the Job-Related Affective Well-Being Scale (JAWS) to Investigate Affective Responses to Work Stressors*. 5(2), 219–230.
- Keyser, E., Adewumi, S. A., & Fourie, R. (2019). *Environmental Factors and Affective Well-Being Influence on Mine Workers Absenteeism in South Africa*. 4138(December), 51–60.
- Khaerunnisa, N., & Etikariena, A. (2024). *Dukungan Budaya Organisasi Ambidextrous dan Persahabatan di Tempat Kerja terhadap Perilaku Kerja Inovatif PNS Support of Ambidextrous Organizational Culture and Workplace Friendship for Civil Servants ' Innovative Work Behavior*. 5(3), 997–1009.
- Khairunisa, & Ningsih, I. U. (2025). *Peran Grattitude Sebagai Strategi Coping untuk Menghadapi Fase Quarterlife Crisis Mahasiswa Universitas X di*

Palembang. 4, 1–10.

- Kickul, J., & Posig, M. (2001). *Emotional Support And Burnout : Supervisory An Explanation Of Reverse Buffering Effects*. 13(3), 328–344. <https://www.jstor.org/stable/40604354>
- Kirca, A., Malouff, J. M., & Meynadier, J. (2023). The Effect of Expressed Gratitude Interventions on Psychological Wellbeing : A Meta - Analysis of Randomised Controlled Studies. *International Journal of Applied Positive Psychology*, 8(1), 63–86. <https://doi.org/10.1007/s41042-023-00086-6>
- 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*, 1–9. <https://doi.org/10.1186/s40359-021-00541-6>
- Li, Q., Liu, M., Wang, H., Chen, Y., & Fu, Z. (2025). *Longitudinal Associations of Gratitude with Subjective Well-Being and Psychological Well-Being: A Two-Wave Study*. 217–233.
- Loi, N. M., & Ng, D. H. (2021). *The Relationship between Gratitude , Wellbeing , Spirituality , and Experiencing Meaningful Work*. 85–95.
- Mccullough, M. E., Emmons, R. A., & Tsang, J. (2002). *The Grateful Disposition : A Conceptual and Empirical Topography*. 82(1), 112–127. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.82.1.112>
- Mccullough, M. E., Tsang, J., & Emmons, R. A. (2004). *Gratitude in Intermediate Affective Terrain : Links of Grateful Moods to Individual Differences and Daily Emotional Experience*. 86(2), 295–309. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.86.2.295>
- Mediana, C. (2026). *Dituntut Produktif, Pekerja Hadapi Persoalan Kesejahteraan dan Kesehatan Mental*. KOMPAS. <https://www.kompas.id/artikel/antara-mengejar-produktivitas-atau-menjaga-hak-kesehatan-mental-pekerja>
- Nielsen, I. K., Jex, S. M., Adams, G. A., & Nielsen, I. V. Y. K. (2000). *Development and Validation of Scores on a Two-Dimensional Workplace Friendship Scale*. 60(4). <https://doi.org/10.1177/00131640021970655>
- Oguni, R., & Ishii, C. (2024). Gratitude promotes prosocial behavior even in uncertain situation. *Scientific Reports*, 0123456789, 1–7. <https://doi.org/10.1038/s41598-024-65460-z>
- Patil, M., Biswas, S., & Kaur, D. R. (2018). *DOES GRATITUDE IMPACT EMPLOYEE MORALE IN THE*. 10(2), 21–36.
- Pillemer, J., & Rothbard, N. P. (2018). *FRIENDS WITHOUT BENEFITS : UNDERSTANDING THE DARK SIDES OF WORKPLACE FRIENDSHIP*. 43(4), 1–26.
- Portocarrero, F. F., Gonzalez, K., & Ekema-agbaw, M. (2020). Personality and Individual Differences A meta-analytic review of the relationship between

- dispositional gratitude and well-being. *Personality and Individual Differences*, 164(November 2019), 110101. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.110101>
- Prabowo, A. P. (2017). *GRATITUDE DAN PSYCHOLOGICAL WELLBEING PADA REMAJA*. 05(02), 260–270.
- Prameswari, Y. (2019). *PERAN GRATITUDE (KEBERSYUKURAN) TERHADAP PSYCHOLOGICAL WELL-BEING TENAGA KESEHATAN*. 5.
- Rahmawati, E., Khairani, A. Z., Razak, N. A., & Andriani, F. (2025). *The Influence of Happiness on the Balance of Positive and Negative Emotions among Indonesian University Students : Implications for Educators*. 40(3), 567–583.
- Russell, E., & Daniels, K. (2018). *Measuring affective well-being at work using short-form scales : Implications for affective structures and participant instructions*. 2. <https://doi.org/10.1177/0018726717751034>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach (7th Edition)*.
- Sidhu, A., & Bhalla, P. (2021). *Mediating Effect and Review of its Statistical Measures*. 20(4).
- Sonnentag, S., Tay, L., & Shoshan, H. N. (2022). *ORIGINAL ARTICLE A review on health and well-being at work : More than stressors and strains*. December, 473–510. <https://doi.org/10.1111/peps.12572>
- Sudariana, N., & Yoedani. (2022). *Analisis statistik regresi linier berganda*.
- Sudirman, Kondolayuk, M. L., Sriwahyuningrum, A., Cahaya, I. M. E., Astuti, N. L. S., Setiawan, J., Tandirerung, W. Y., Rahmi, S., Nusantara, D. O., Indrawati, F., Fitriya, N. L., Aziza, N., Kurniawati, N., Wardhana, A., & Hasanah, T. (2023). *Metodologi Penelitian 1* (S. Haryanti (ed.)). www.medsan.co.id.
- Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996). *AFFECTIVE EVENTS THEORY: A THEORETICAL DISCUSSION OF THE STRUCTURE , CAUSES AND CONSEQUENCES OF AFFECTIVE EXPERIENCES AT WORK* (Vol. 18).
- Wiroko, E. P., & Sugiharti, D. (2022). *Gratitude and work engagement : The mediating role of employee resilience*. November.
- Wnuk, M. (2024). *Spirituality , Organizational Gratefulness , and Well - Being Among Polish Workers*. *Journal of Religion and Health*, 63(6), 4130–4155. <https://doi.org/10.1007/s10943-024-02036-1>
- 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*.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Petunjuk Pengisian

Berikan Penilaian Anda terhadap setiap pernyataan berikut dengan memilih salah satu jawaban:

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Netral

4 = Setuju

5 = Sangat Setuju

Kuesioner

Gratitude

No	Pertanyaan	Kategori				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya merasa ada begitu banyak hal dalam hidup yang patut saya syukuri.					
2.	Jika saya harus membuat daftar semua hal yang saya syukuri, daftar tersebut akan sangat panjang.					
3.	Ketika saya memandang dunia, saya menemukan banyak hal yang membuat saya bersyukur.					
4.	Saya berterima kasih kepada banyak orang yang memiliki beragam latar belakang.					
5.	Seiring bertambahnya usia, saya semakin mampu menghargai orang-orang, peristiwa, dan situasi yang telah menjadi bagian dari perjalanan hidup saya.					
6.	Saya dengan mudah merasa bersyukur atas sesuatu atau seseorang					

Affective Well-Being

No.	Pertanyaan	Kategori				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Pekerjaan saya membuat saya merasa marah.					
2.	Pekerjaan saya membuat saya merasa cemas.					
3.	Pekerjaan saya membuat saya merasa nyaman.					
4.	Pekerjaan saya membuat saya merasa bosan.					
5.	Pekerjaan saya membuat saya merasa tenang.					
6.	Pekerjaan saya membuat saya merasa gembira.					
7.	Pekerjaan saya membuat saya merasa tertekan.					
8.	Pekerjaan saya membuat saya merasa putus asa.					
9.	Pekerjaan saya membuat saya merasa muak.					
10.	Pekerjaan saya membuat saya merasa sangat gembira.					
11.	Pekerjaan saya membuat saya merasa energik.					
12.	Pekerjaan saya membuat saya merasa antusias.					
13.	Pekerjaan saya membuat saya merasa bersemangat.					
14.	Pekerjaan saya membuat saya merasa lelah.					
15.	Pekerjaan saya membuat saya merasa takut.					
16.	Pekerjaan saya membuat saya merasa sangat kesal.					
17.	Pekerjaan saya membuat saya merasa sedih.					
18.	Pekerjaan saya membuat saya merasa terinspirasi.					
19.	Pekerjaan saya membuat saya merasa santai.					

20.	Pekerjaan saya membuat saya merasa puas.					
-----	--	--	--	--	--	--

Workplace Friendship

No.	Pertanyaan	Kategori				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya telah menjalin persahabatan yang erat di tempat kerja.					
2.	Saya sering berkumpul dengan rekan kerja di luar jam kerja.					
3.	Saya merasa dapat terbuka kepada rekan kerja saya.					
4.	Saya merasa bisa sangat mempercayai banyak rekan kerja.					
5.	Bertemu dengan rekan kerja merupakan salah satu alasan saya menantikan pekerjaan saya.					
6.	Saya merasa memiliki rekan kerja yang benar-benar bisa disebut teman.					

Lampiran 2. Karakteristik Responden

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	47	44.3	44.3	44.3
	Perempuan	59	55.7	55.7	100.0
	Total	106	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-29 Tahun	54	50.9	50.9	50.9
	30-45 Tahun	52	49.1	49.1	100.0
	Total	106	100.0	100.0	

Domisili

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Jakarta Pusat	18	17.0	17.0	17.0
	Jakarta Barat	6	5.7	5.7	22.6
	Jakarta Timur	4	3.8	3.8	26.4
	Jakarta Selatan	18	17.0	17.0	43.4
	Jakarta Utara	3	2.8	2.8	46.2
	Bogor	11	10.4	10.4	56.6
	Depok	3	2.8	2.8	59.4
	Tangerang	5	4.7	4.7	64.2
	Tangerang Selatan	2	1.9	1.9	66.0
	Bekasi	4	3.8	3.8	69.8
	Hulu Sungai Tengah	1	.9	.9	70.8
	Salatiga	1	.9	.9	71.7
	Medan	5	4.7	4.7	76.4
	Sukoharjo	2	1.9	1.9	78.3
	Palangka Raya	1	.9	.9	79.2
	Denpasar	3	2.8	2.8	82.1

Bantul	1	.9	.9	83.0
Semarang	1	.9	.9	84.0
Surabaya	6	5.7	5.7	89.6
Sampang	1	.9	.9	90.6
Tegal	1	.9	.9	91.5
Sidoarjo	1	.9	.9	92.5
Kendari	1	.9	.9	93.4
Cilacap	1	.9	.9	94.3
Karanganyar	1	.9	.9	95.3
Rembang	1	.9	.9	96.2
Humbang Hasundutan	1	.9	.9	97.2
Lamongan	1	.9	.9	98.1
Sanggau	1	.9	.9	99.1
Kuantan Singingi	1	.9	.9	100.0
Total	106	100.0	100.0	

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-3 Tahun	40	37.7	37.7	37.7
	4-6 Tahun	48	45.3	45.3	83.0
	7-9 Tahun	14	13.2	13.2	96.2
	>10 Tahun	4	3.8	3.8	100.0
	Total	106	100.0	100.0	

Lampiran 3. Uji Validitas

Uji Validitas *Gratitude* (X)

		Correlations						RataRataX
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
X1.1	Pearson Correlation	1	.377**	.234*	.251**	.336**	.122	.498**
	Sig. (2-tailed)		.000	.016	.009	.000	.213	.000
	N	106	106	106	106	106	106	106
X1.2	Pearson Correlation	.377**	1	.292**	.365**	.442**	.258**	.626**
	Sig. (2-tailed)	.000		.002	.000	.000	.007	.000
	N	106	106	106	106	106	106	106
X1.3	Pearson Correlation	.234*	.292**	1	.083	.088	.494**	.706**
	Sig. (2-tailed)	.016	.002		.397	.371	.000	.000
	N	106	106	106	106	106	106	106
X1.4	Pearson Correlation	.251**	.365**	.083	1	.511**	.187	.526**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.397		.000	.056	.000
	N	106	106	106	106	106	106	106
X1.5	Pearson Correlation	.336**	.442**	.088	.511**	1	.230*	.560**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.371	.000		.018	.000
	N	106	106	106	106	106	106	106
X1.6	Pearson Correlation	.122	.258**	.494**	.187	.230*	1	.760**
	Sig. (2-tailed)	.213	.007	.000	.056	.018		.000
	N	106	106	106	106	106	106	106
RataRataX	Pearson Correlation	.498**	.626**	.706**	.526**	.560**	.760**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	106	106	106	106	106	106	106

Uji Validitas *Affective Well-Being* (Y)

		Correlations											
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1.11	Y1.12
Y1.1	Pearson Correlation	1	.672**	.224*	.500**	.318**	.050	.649**	.549**	.575**	.219*	.135	.224*
	Sig. (2-tailed)		.000	.021	.000	.001	.608	.000	.000	.000	.024	.167	.021
	N	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106
Y1.2	Pearson Correlation	.672**	1	.302**	.544**	.421**	.137	.682**	.610**	.684**	.313**	.264**	.292**
	Sig. (2-tailed)	.000		.002	.000	.000	.160	.000	.000	.000	.001	.006	.002
	N	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106
Y1.3	Pearson Correlation	.224*	.302**	1	.338**	.665**	.581**	.220*	.113	.224*	.608**	.655**	.609**
	Sig. (2-tailed)	.021	.002		.000	.000	.000	.024	.251	.021	.000	.000	.000
	N	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106
Y1.4	Pearson Correlation	.500**	.544**	.338**	1	.251**	.235*	.654**	.527**	.541**	.347**	.293**	.216*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.010	.015	.000	.000	.000	.000	.002	.026
	N	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106
Y1.5	Pearson Correlation	.318**	.421**	.665**	.251**	1	.502**	.287**	.124	.263**	.512**	.422**	.462**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.010		.000	.003	.207	.006	.000	.000	.000
	N	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106
Y1.6	Pearson Correlation	.050	.137	.581**	.235*	.502**	1	.158	.000	.161	.685**	.617**	.588**
	Sig. (2-tailed)	.608	.160	.000	.015	.000		.105	1.000	.099	.000	.000	.000
	N	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106
Y1.7	Pearson Correlation	.649**	.682**	.220*	.654**	.287**	.158	1	.576**	.668**	.296**	.238*	.333**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.024	.000	.003	.105		.000	.000	.002	.014	.000
	N	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106

Y1.14	Pearson Correlation	.620**	.550**	.251**	.485**	.306**	.224**	.607**	.467**	.552**	.357**	.216**	.254**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.009	.000	.001	.021	.000	.000	.000	.000	.026	.008
	N	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106
Y1.15	Pearson Correlation	.579**	.543**	.067	.507**	.060	-.042	.619**	.599**	.588**	.216**	.106	.141
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.494	.000	.543	.672	.000	.000	.000	.026	.280	.148
	N	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106
Y1.16	Pearson Correlation	.610**	.482**	.033	.494**	.112	.016	.506**	.579**	.596**	.126	.058	.035
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.735	.000	.251	.871	.000	.000	.000	.197	.555	.724
	N	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106
Y1.17	Pearson Correlation	.588**	.520**	.087	.569**	.103	.126	.635**	.561**	.556**	.186	.212**	.115
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.373	.000	.293	.197	.000	.000	.000	.057	.029	.242
	N	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106
Y1.18	Pearson Correlation	.151	.159	.437**	.226**	.217**	.423**	.174	.131	.167	.535**	.565**	.539**
	Sig. (2-tailed)	.123	.104	.000	.020	.025	.000	.075	.180	.087	.000	.000	.000
	N	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106
Y1.19	Pearson Correlation	.023	.005	.369**	.021	.266**	.367**	.005	-.075	-.100	.434**	.320**	.359**
	Sig. (2-tailed)	.814	.960	.000	.834	.006	.000	.962	.442	.306	.000	.001	.000
	N	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106
Y1.20	Pearson Correlation	.285**	.260**	.414**	.378**	.229**	.346**	.336**	.144	.153	.414**	.413**	.526**
	Sig. (2-tailed)	.003	.007	.000	.000	.018	.000	.000	.142	.118	.000	.000	.000
	N	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106
RataRataY	Pearson Correlation	.724**	.751**	.567**	.715**	.525**	.472**	.771**	.643**	.720**	.653**	.563**	.582**

Uji Validitas *Workplace Friendship* (M)

		Correlations						RataRataM
		M1.1	M1.2	M1.3	M1.4	M1.5	M1.6	
M1.1	Pearson Correlation	1	.366**	.513**	.533**	.466**	.439**	.722**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	106	106	106	106	106	106	106
M1.2	Pearson Correlation	.366**	1	.359**	.445**	.393**	.326**	.639**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.001	.000
	N	106	106	106	106	106	106	106
M1.3	Pearson Correlation	.513**	.359**	1	.608**	.485**	.388**	.765**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	106	106	106	106	106	106	106
M1.4	Pearson Correlation	.533**	.445**	.608**	1	.647**	.514**	.858**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	106	106	106	106	106	106	106
M1.5	Pearson Correlation	.466**	.393**	.485**	.647**	1	.339**	.753**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	106	106	106	106	106	106	106
M1.6	Pearson Correlation	.439**	.326**	.388**	.514**	.339**	1	.689**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000		.000
	N	106	106	106	106	106	106	106
RataRataM	Pearson Correlation	.722**	.639**	.765**	.858**	.753**	.689**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	106	106	106	106	106	106	106

Lampiran 4. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas *Gratitude* (X)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.647	6

Uji Reliabilitas *Affective Well-Being* (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.909	20

Uji Reliabilitas *Workplace Friendship* (M)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.832	6

Lampiran 5. Hasil Analisis Deskriptif

Hasil Analisis Deskriptif *Gratitude* (X)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	106	3	5	4.70	.538
X1.2	106	3	5	4.59	.565
X1.3	106	1	5	4.06	1.120
X1.4	106	3	5	4.44	.649
X1.5	106	3	5	4.55	.554
X1.6	106	1	5	3.28	1.315
RataRataX	106	3	5	4.27	.511
Valid N (listwise)	106				

Hasil Analisis Deskriptif *Affective Well-Being* (Y)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1.1	106	1	5	3.73	1.167
Y1.2	106	1	5	3.56	1.130
Y1.3	106	2	5	4.26	.680
Y1.4	106	1	5	3.36	1.035
Y1.5	106	1	5	3.97	.774
Y1.6	106	2	5	4.11	.694
Y1.7	106	1	5	3.53	1.097
Y1.8	106	1	5	4.00	.995
Y1.9	106	1	5	4.00	.936
Y1.10	106	2	5	3.92	.739
Y1.11	106	2	5	4.11	.681
Y1.12	106	2	5	4.16	.678
Y1.13	106	2	5	4.19	.678
Y1.14	106	1	5	3.02	1.087
Y1.15	106	1	5	3.68	1.038
Y1.16	106	1	5	3.74	1.008
Y1.17	106	1	5	3.81	1.006
Y1.18	106	2	5	4.29	.730
Y1.19	106	1	5	3.65	1.015
Y1.20	106	1	5	4.12	.933
RataRataY	106	3	5	3.86	.558
Valid N (listwise)	106				

Hasil Analisis Deskriptif *Workplace Friendship* (M)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
M1.1	106	2	5	4.24	.641
M1.2	106	2	5	4.17	.762
M1.3	106	2	5	3.98	.884
M1.4	106	1	5	3.82	.934
M1.5	106	2	5	4.01	.822
M1.6	106	1	5	3.99	.889
RataRataM	106	2	5	4.03	.610
Valid N (listwise)	106				

Lampiran 6. Hasil Uji Regresi Linear

Hipotesis 1 Pengaruh *Gratitude* Terhadap *Affective Well-Being*

Variables Entered/Removed^a

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

a. Dependent Variable: RataRataY

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.266 ^a	.071	.062	.541

a. Predictors: (Constant), RataRataX

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.309	1	2.309	7.901	.006 ^b
	Residual	30.386	104	.292		
	Total	32.695	105			

a. Dependent Variable: RataRataY

b. Predictors: (Constant), RataRataX

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.621	.444		5.897	.000
	RataRataX	.290	.103	.266	2.811	.006

a. Dependent Variable: RataRataY

Hipotesis 2 Pengaruh *Gratitude* Terhadap *Workplace Friendship*

Variables Entered/Removed^a

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

a. Dependent Variable: RataRataM

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.327 ^a	.107	.098	.579

a. Predictors: (Constant), RataRataX

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.163	1	4.163	12.416	.001 ^b
	Residual	34.870	104	.335		
	Total	39.034	105			

a. Dependent Variable: RataRataM

b. Predictors: (Constant), RataRataX

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.369	.476		4.977	.000
	RataRataX	.390	.111	.327	3.524	.001

a. Dependent Variable: RataRataM

Hipotesis 3 Pengaruh *Workplace Friendship* Terhadap *Affective Well-Being*

Variables Entered/Removed^a

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

a. Dependent Variable: RataRataY

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.478 ^a	.228	.221	.493

a. Predictors: (Constant), RataRataM

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.459	1	7.459	30.737	.000 ^b
	Residual	25.236	104	.243		
	Total	32.695	105			

a. Dependent Variable: RataRataY

b. Predictors: (Constant), RataRataM

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.097	.322	6.519	.000
	RataRataM	.437	.079	.478	.000

a. Dependent Variable: RataRataY

Hipotesis 4 Pengaruh Mediasi *Workplace Friendship* Terhadap Hubungan Antara *Gratitude* dan *Affective Well-Being*

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	RataRataX, RataRataM ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: RataRataY

b. All requested variables entered.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.492 ^a	.242	.227	.491

a. Predictors: (Constant), RataRataX, RataRataM

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.899	2	3.950	16.407	.000 ^b
	Residual	24.796	103	.241		
	Total	32.695	105			

a. Dependent Variable: RataRataY

b. Predictors: (Constant), RataRataX, RataRataM

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.672	.449		3.725	.000
	RataRataM	.400	.083	.438	4.819	.000
	RataRataX	.134	.099	.123	1.353	.179

a. Dependent Variable: RataRataY

Lampiran 7. Hasil Uji Sobel

Input:		Test statistic:		Std. Error:	p-value:
<i>a</i>	0.390	Sobel test:	2.83909757	0.05494704	0.00452413
<i>b</i>	0.400	Aroian test:	2.80001144	0.05571406	0.00511008
<i>s_a</i>	0.111	Goodman test:	2.87986762	0.05416916	0.00397842
<i>s_b</i>	0.083	Reset all		Calculate	