



LITERATURE REVIEW: FLOURISHING PADA KARYAWAN

LITERATURE REVIEW: FLOURISHING IN EMPLOYEES

Himatul Jannah Aridho ¹⁾; Umi Anugerah Izzati ²⁾

¹⁾Study Program of Psychology, Universitas Negeri Surabaya

²⁾Department of Psychology, Faculty of Psychology, Universitas Negeri Surabaya

*Email Korespondensi : himatul.21163@mhs.unesa.ac.id

How to Cite :

Aridho, H. J., & Izzati, U. A. (2025). LITERATURE REVIEW: FLOURISHING PADA KARYAWAN. SENGKUNI Journal – Social Sciences and Humanities. 6(1). DOI: <https://doi.org/10.37638/sengkuni.6.1.79-90>

ARTICLE HISTORY

Received [14 April 2025]

Revised [21 May 2025]

Accepted [30 May 2025]

Published [30 June 2025]

KEYWORDS

flourishing, employee, work engagement, engagement, job engagement

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Karyawan berperan penting untuk berkembangnya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tertentu. Agar karyawan lebih optimal dalam pekerjaan, *flourishing* menjadi penting untuk dimiliki karyawan. Penelitian ini menggunakan metode *Literature Review* guna mengidentifikasi, mengkaji, mengevaluasi dan menafsirkan penelitian-penelitian relevan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *flourishing* karyawan. Penelitian ini berfokus pada strategi dalam pencarian artikel yang komprehensif dari berbagai sumber, yaitu Google Scholar, ScienceDirect dan Publish or Perish. Hasil dari penelitian ini menemukan tujuh artikel internasional dan enam artikel nasional yang memuat faktor yang dapat mempengaruhi *flourishing* karyawan. Faktor tersebut adalah faktor individu (kepuasan hidup, *work engagement, engagement, job engagement, alpha female*, status pernikahan, *self-compassion, job satisfaction*, modal psikologis, *boundary management, thriving at work*, dan *professional fulfillment*) dan faktor organisasi (budaya organisasi).

ABSTRACT

Employees are essential to the development of a company in achieving certain goals. In order for employees to be more optimal at work, flourishing is important for employees to have. This research uses the Literature Review method to identify, review, evaluate and interpret relevant research on factors that influence employee flourishing. This research focuses on strategies in searching for comprehensive articles from various sources, namely Google Scholar, ScienceDirect and Publish or Perish. The results of this study found seven international articles and six national articles that contain factors that can affect employee flourishing. These factors are individual factors (life satisfaction, work engagement, engagement, job engagement, alpha female, marital status, self-compassion, job satisfaction, psychological capital, boundary management, thriving at work, and professional fulfillment) and organizational factors (organizational culture).

PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan unit kegiatan yang bertujuan mendapatkan keuntungan dengan menyediakan kebutuhan jasa atau barang kepada masyarakat (Nirawati et al., 2022). Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia berupa karyawan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan individu yang

secara produktif bekerja di suatu perusahaan, institusi, atau organisasi sebagai penggerak dan berfungsi sebagai aset, oleh karena itu sumber daya manusia harus dikembangkan dan dilatih terhadap kemampuannya (Amelia et al., 2022). Karyawan memiliki peran penting dalam berkembangnya perusahaan karena keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan bergantung pada kemampuan karyawan (Ma'dika & Rahmat, 2024). Selaras dengan itu, menurut Dessler (2003); Rahama & Izzati (2021) karyawan diyakini sebagai kunci utama keberhasilan Perusahaan dan tidak hanya menjadi penyokong dalam perusahaan. Berdasarkan hal itu, karyawan perlu beradaptasi untuk terus berkembang dan mencapai standar kompetensi sesuai dengan bidang pekerjaan (Widodo & Yandi, 2022). Tuntutan perusahaan tersebut menjadi alasan suatu kesejahteraan menjadi penting untuk karyawan agar stabilitas pekerjaan terpenuhi. Kesejahteraan pada karyawan tidak hanya penting bagi diri individu, melainkan juga penting untuk lingkungan dalam perusahaan (Afifah & Masturah, 2024). Karyawan yang telah mengalami *flourishing* akan memiliki lingkungan kerja yang baik dan fokus pada pekerjaan yang dikerjakan, hasilnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan berkontribusi aktif pada kesejahteraan orang lain (Węziak-Białowolska et al., 2019; Afifah & Masturah, 2024).

Flourishing didefinisikan sebagai kesejahteraan individu dititik tertinggi yang berkaitan dengan kebahagiaan dengan mencapai semua aspek yaitu emosi yang positif, keterlibatan, makna, hubungan, dan pencapaian. *Flourishing* juga menjadi tujuan utama dalam pengukuran kesejahteraan individu (Seligman, 2011). Menurut Huppert & So (2013) *Flourishing* adalah jiwa atau pusat dari teori kesejahteraan. Individu dapat dikatakan flourish (berkembang) ketika memiliki *core feature* (*positive emotions, engagement, interest, meaning, dan purpose*) dan *additional features* (*self-esteem, optimism, resilience, vitality, self-determination, dan positive relationships*). Sementara itu *flourishing* juga diartikan sebagai kondisi individu yang berfungsi secara maksimal dalam psikologis maupun sosial (Keyes & Haidt, 2002). Menurut VanderWeele (2017) *flourishing* merupakan kondisi kesejahteraan psikologis yang menggambarkan keadaan optimal dalam aspek kehidupan yang ditandai dengan kebahagiaan atau kepuasan hidup, kesehatan mental dan fisik yang baik, tujuan hidup yang jelas, adanya karakter positif dan hubungan sosial yang harmonis. Di lingkungan tempat kerja, *flourishing* mengacu pada kondisi kesejahteraan yang ditunjang dari pengalaman positif ketika melakukan aktivitas di tempat kerja (Rautenbach, 2015; Afifah & Masturah, 2024).

Karyawan yang memiliki *flourishing* tinggi mampu memaknai hidupnya dengan baik, bersyukur, menjalani kehidupan yang tertata dan bahagia. *Flourishing* tinggi bagi karyawan dapat meminimilisir resiko gangguan suasa hati dan kecemasan yang tentunya dapat berdampak baik bagi perusahaan serta berdampak lanjutan yang berhubungan dengan kinerja karyawan (Schootanus-Dijkstra et al., 2017; Fadhillah & Masturah, 2023). Dengan adanya *flourishing* dalam diri karyawan lebih merasa bahwa lingkungan kerja terasa lebih menghormati, peduli, mendukung, bernilai, menginspirasi, dan memberikan pemakluman terhadap sesama (Redelinghuys et al., 2019; Indarwati & Masturah, 2023). Ketika karyawan memiliki *flourishing* dalam diri, maka akan menunjang perusahaan menjadi lebih efektif karena individu dan tim dapat memberikan kontribusi yang positif serta terus berkembang (Effendy & Subandriyo, 2017; Masturah & Hudaniah, 2022). Pentingnya *flourishing* pada karyawan memerankan fungsi pengoptimalan kondisi sumber daya manusia guna meningkatkan pengaruh baik bagi perusahaan.

Sebaliknya Ketika karyawan memiliki *flourishing* rendah atau tidak memiliki *flourishing* akan menimbulkan berbagai dampak. Penelitian Sekarini et al. (2020); Fatiy et al. (2024) menjelaskan bahwa individu yang memiliki *flourishing* rendah merasakan ketidakpuasan terhadap diri sendiri, menjalankan hidup tanpa makna, mudahnya merasakan tekanan sosial, memiliki hubungan personal yang kurang baik dengan orang lain, dan kesulitan mengatur waktu dan aktivitas sehari-hari. Sejalan dengan itu, menurut Myers & Diener (1995) individu dengan kesejahteraan rendah cenderung memandang dirinya sendiri rendah dan berfikir peristiwa dalam hidupnya tidak menyenangkan karena adanya depresi, kecemasan, dan kemarahan. Secara singkat, ketika karyawan memiliki *flourishing* rendah, maka akan berpengaruh pada aktivitas yang dilakukan dalam kehidupannya, tidak terkecuali kehidupan kerja yang dimilikinya.

Berdasarkan uraian diatas, memfokuskan pada pentingnya *flourishing* bagi karyawan untuk diri sendiri maupun perusahaan. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian berbentuk tinjauan literatur ini untuk menggali dan menemukan faktor-faktor yang mempengaruhi *flourishing* karyawan. Penelitian ini didasarkan pada penelitian-penelitian terdahulu sebagai sumber data yang memuat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *flourishing*.

LANDASAN TEORI

Teori *Flourishing*

Flourishing merupakan kesejahteraan individu yang berkaitan dengan kesempurnaan kebahagiaan dalam diri dengan memaksimalkan aspek seperti emosi positif, keterlibatan dengan aktivitas, makna hidup, hubungan positif dengan orang lain dan adanya pencapaian hidup (Seligman, 2011). Menurut Huppert & So (2013) jiwa dari teori kesejahteraan dinamakan *flourishing*. *Flourishing* dibangun di atas rekognisi bahwa *flourish* lebih dari sekadar tidak adanya gangguan, dan perlu dijelaskan serta diteliti dengan tepat. Gagasan mengenai *flourishing* dapat dipahami sebagai sebuah kebalikan dari gangguan mental, dan bukan hanya ketiadaannya. Individu yang *flourishing* harus memiliki dua *feature* dalam dirinya, yaitu *core feature* (*positive emotions, engagement, interest, meaning* dan *purpose*) dan *additional features* (*self-esteem, optimism, resilience, vitality, self-determination, dan positive relationships*). *Flourishing* menurut Keyes adalah keadaan dimana individu dapat melakukan fungsi pada aspek psikologis dan sosial dengan optimal. Individu yang *flourishing* dikatakan memiliki kehidupan yang sehat secara mental karena sesuai dengan kriteria diagnosis untuk kesehatan mental dan terbebas dari depresi berat (Keyes & Haidt, 2002). Adapun lima dimensi *flourishing* berdasarkan teori Seligman (2011), yaitu:

a. *Positive Emotions*

Positive emotions mengacu pada kehidupan individu menyenangkan dan berkaitan dengan kebahagiaan serta kepuasan dalam hidup

b. *Engagement*

Engagement didefinisikan sebagai keadaan individu "flow" atau keterlibatan yang dalam dan semangat dalam aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan individu.

c. *Relationship*

Relationship merupakan suatu hubungan yang sehat dan suportif dengan individu lain.

d. *Meaning*

Meaning merupakan perasaan individu akan kehidupan yang memiliki tujuan atau arti yang lebih besar

e. *Accomplishment*

Accomplishment merupakan perasaan keberhasilan individu yang diperoleh dari pencapaian tujuan dan upaya untuk tetap *flourish*.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan metode tinjauan literatur guna mengidentifikasi, mengkaji, mengevaluasi dan menafsirkan penelitian-penelitian relevan yang tersedia. Penelitian ini berfokus pada strategi dalam pencarian artikel yang komprehensif dari berbagai sumber, yaitu *Google Scholar*, *ScienceDirect* dan *Publish or Perish*. Pencarian artikel ini menggunakan kata kunci "*flourishing*" dan "*employee*" guna mendapatkan artikel yang sesuai dengan topik penelitian. Selanjutnya, artikel yang telah terkumpul akan disaring sesuai dengan kriteria, adapun ketentuan yang harus dimiliki artikel, yaitu (1) artikel ilmiah yang meneliti tentang *flourishing*; (2) artikel ilmiah yang meneliti mengenai faktor yang mempengaruhi *flourishing*; (3) subjek penelitian merupakan karyawan; (4) artikel merupakan penelitian empiris; (5) artikel telah terbit dalam waktu lima tahun terakhir. Sumber data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini memuat artikel nasional dan internasional mengenai *flourishing* karyawan yang telah terakreditasi Sinta dan *Scopus*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan pada penyaringan artikel ilmiah sesuai dengan kriteria, maka dihasilkan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi *flourishing* karyawan, yaitu:

Tabel 1. Faktor-faktor yang mempengaruhi *flourishing*

Variabel	Judul	Penulis	Subjek Penelitian	Lokasi Penelitian	Hasil Penelitian
Faktor Individu					
Kepuasan hidup	Kepuasan Hidup dan Flourishing pada Karyawan Tambang	Fadhillah & Masturah (2023)	292 karyawan tambang	Indonesia	Kepuasan hidup memiliki pengaruh yang signifikan terhadap <i>flourishing</i> .
Work Engagement	Work Engagement Dan Flourishing Pada Karyawan	Afifah & Masturah (2024)	101 karyawan perusahaan BUMN	Indonesia	<i>Work engagement</i> memiliki pengaruh terhadap <i>flourishing</i> .
Engagement	Examining the Mediating Role of Engagement in the Association between Flourishing and Job Satisfaction among Nurses	Shdaifat (2023)	217 perawat	Yordania	Hasil dari model struktural menunjukkan bahwa <i>flourishing</i> memiliki efek penting pada <i>Engagement</i>

Variabel	Judul	Penulis	Subjek Penelitian	Lokasi Penelitian	Hasil Penelitian
Job engagement	Developing Flourishing Among Employees In The College Sport Workplace	Schuetz et al. (2021)	282 Karyawan atletik intercollegiate AS	Amerika Serikat	Perilaku flourishing karyawan atletik antar perguruan tinggi didukung oleh job engagement mereka, yang ditumbuhkan melalui persepsi kebanggaan terhadap departemen atletik antar perguruan tinggi mereka dan kepemimpinan partisipatif dari atasan langsung.
Alpha Female	Alpha Female dan Flourishing pada Perempuan Bekerja	Masturah (2023)	62 karyawati yang memiliki jabatan dan bertanggung jawab memimpin suatu tim.	Indonesia	Hasil menunjukkan sumbangan efektif yang cukup besar 41,7% <i>alpha female</i> terhadap flourishing dengan pengaruh ketiga dimensi yang sangat signifikan secara simultan
Status Pernikahan	Alpha Female dan Flourishing pada Perempuan Bekerja	Masturah (2023)	62 karyawati yang memiliki jabatan dan bertanggung jawab memimpin suatu tim.	Indonesia	Karyawati yang sudah menikah akan memiliki <i>flourishing</i> yang lebih tinggi daripada yang belum menikah
Self-Compassion	Pengaruh Self-Compassion terhadap Tingkat Flourishing pada Tenaga Kesehatan di Indonesia	Njotowibowo & Engry (2023)	122 tenaga kesehatan (dokter, dokter gigi, tenaga kefarmasian, tenaga keperawatan, tenaga psikolog klinis, dan tenaga kebidanan)	Indonesia	Terdapat pengaruh yang signifikan dari <i>self-compassion</i> terhadap tingkat <i>flourishing</i> pada tenaga kesehatan di Indonesia

Variabel	Judul	Penulis	Subjek Penelitian	Lokasi Penelitian	Hasil Penelitian
Job Satisfaction	Flourishing and Job Satisfaction in Employees Working In UK Clinical Trial Units: A National Cross-Sectional Survey	Hall et al. (2024)	484 staf Clinical Trial Units (CTU)	Inggris raya	flourishing interpersonal dan intrapersonal memprediksi varians unik dalam kepuasan kerja dan turnover ketika mengendalikan karakteristik tempat kerja.
Modal Psikologis	Peningkatan Modal Psikologis Untuk Dapat Bertumbuh Bagi Karyawan Puskesmas	Indarwati & Masturah (2023)	147 karyawan yang bekerja pada salah satu puskesmas yang ada di Kabupaten Bima	Indonesia	<i>Psychological capital</i> memiliki pengaruh terhadap <i>flourishing</i> pada karyawan puskesmas.
Boundary Management	A Comparative Study of Flourishing and Boundary Management of Psychology among Male and Female IT employees in India	Chowdhry & Sinha (2023)	200 Karyawan sektor TI dalam konteks India	India	Ada hubungan positif yang signifikan antara Boundary Management dan flourishing
Thriving at Work	Cultural Intelligence, Flourishing, and Thriving in the South African Work Context	Lezar & Walt (2023)	366 Karyawan di organisasi Afrika Selatan	Afrika Selatan	Temuan menunjukkan bahwa flourishing di tempat kerja secara statistik berhubungan secara signifikan dengan thriving di tempat kerja
Professional Fulfilment	Subjective Well-Being and Flourishing At Work: The Impact Of Professional Fulfilment	Oliveira-Silva & Porto (2021)	358 karyawan	Brazil	Flourishing dan Professional Fulfilment berkorelasi secara signifikan

Variabel	Judul	Penulis	Subjek Penelitian	Lokasi Penelitian	Hasil Penelitian
Faktor Organisasi					
Budaya organisasi	The Effect of Organizational Culture In Health Services on Employee Flourishing	Çağatay et al. (2024)	299 tenaga kesehatan (dokter, perawat, fisioterapis, ahli gizi, ahli gizi, teknisi kesehatan, paramedis dan tenaga kesehatan lainnya)	Turki	Ada hubungan antara sub-dimensi budaya organisasi dan perkembangan yang signifikan

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan pada hasil *Systematic Literature Review* (SLR) ditemukan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *flourishing* karyawan. Faktor-faktor tersebut digolongkan menjadi faktor individu dan faktor organisasi.

Faktor individu

1. Kepuasan hidup

Kepuasan hidup mengacu pada penilaian individu mengenai kondisi kehidupannya yang berhubungan dengan tingkat kegembiraan ketika individu menikmati pengalaman-pengalaman hidupnya (Wahyuni & Maulida, 2019; Fadhillah & Masturah, 2023). Kepuasan hidup dapat mempengaruhi dan memiliki dampak pada *flourishing* karyawan tambang. Pada saat karyawan merasakan kepuasan dalam hidupnya, maka akan berpotensi untuk menjadi karyawan yang bertumbuh dengan pengembangan potensi diri dan dapat mendukung lingkungan untuk berkembang juga (Fadhillah & Masturah, 2023). Berdasarkan pernyataan tersebut, kepuasan hidup menjadi faktor yang mempengaruhi *flourishing* karyawan karena dapat menunjang potensi *flourish* bagi diri karyawan maupun lingkungannya.

2. *Work Engagement*

Work engagement didefinisikan sebagai keadaan positif, memuaskan, keadaan pikiran yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditandai dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption*, daripada keadaan yang bersifat sesaat dan spesifik. *Work engagement* mengacu pada keadaan afektif-kognitif yang lebih persisten dan meresap yang tidak terfokus pada objek, peristiwa, individu, atau perilaku tertentu (Schuetz et al., 2021). *Work engagement* dapat mempengaruhi *flourishing* dilihat dari dua dimensi didalamnya, yaitu *vigor* dan *dedication*. Karyawan merasa mudah untuk *flourish* ketika percaya terhadap pekerjaan yang dilakukan dan mampu menginspirasi rekan kerja (Afifah & Masturah, 2024). Dalam penelitian Shdaifat (2023), *engagement* merupakan faktor penting dalam *flourishing* pada perawat, oleh karena itu penting bagi organisasi atau perusahaan untuk fokus dalam kondisi psikologis yang positif dan *engagement* untuk meningkatkan *flourishing* pada perawat ataupun karyawan.

3. *Job Engagement*

Job Engagement mengacu pada pekerjaan individu yang dilakukan bersamaan dan cara mengekspresikan diri dalam tugas yang menunjang keterikatan dengan

pekerjaan dan rekan kerja yang mencakup kehadiran personal secara fisik, pikiran, emosi, dan keaktifan dalam bekerja (Khan, 1990; Schuetz et al., 2021). *Job engagement* mendukung adanya *flourishing* pada karyawan atletik melalui persepsi *pride* dan *path-goal leadership* dari supervisor mereka (Schuetz et al., 2021).

4. *Alpha Female*

Alpha female merujuk pada karakter perempuan yang cenderung dominan dalam suatu kelompok yang terwujud dalam perilaku ekstrovert, otonomi, dan kompeten menjadi pemimpin. *Alpha female* dikatakan dapat mempengaruhi *flourishing* melalui dimensi *alpha female leadership*. Artinya, pada perempuan yang bekerja dapat memiliki *flourishing* yang tinggi apabila *alpha female leadership* cenderung lemah (Masturah, 2023).

5. Status Pernikahan

Berkaitan dengan penelitian Masturah (2023) mengenai *alpha female*, faktor status pernikahan juga dapat mempengaruhi *flourishing* karyawan. Karyawan yang telah menikah memiliki *flourishing* yang lebih tinggi daripada karyawan yang belum menikah.

6. *Self-Compassion*

Self-Compassion mengacu pada belas kasihan kepedulian dan penerimaan diri terhadap kegagalan atau rasa sakit yang dihadapi dengan baik oleh individu (Neff, 2003). Menurut penelitian Njotowibowo & Engry (2023) *self-compassion* menjadi faktor yang dapat mempengaruhi *flourishing* pada tenaga kesehatan. Ketika tenaga kesehatan (karyawan) menghadapi situasi yang tidak mudah, *self-compassion* berperan penting untuk mengatasi hal tersebut. Adanya *self-compassion* dalam diri tenaga kesehatan menunjang adanya peningkatan *flourishing* yang dapat mendorong peningkatan produktivitas dan perilaku prososial dalam melakukan pelayanan kesehatan.

7. *Job Satisfaction*

Job satisfaction (kepuasan kerja) mengacu pada penilaian karyawan mengenai perasaan dan sikap terhadap aspek pekerjaan yang menyenangkan dan tidak menyenangkan (Badriyah, 2015; Sabil, 2021). Karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi dapat memprediksi karyawan memiliki *flourishing* yang tinggi pula. Karyawan yang *flourish* tidak hanya puas dengan pekerjaan, namun juga mampu berkembang dalam peran mereka (Hall et al., 2024).

8. Modal Psikologis

Menurut Luthans et al. (2015) modal psikologis merupakan pengembangan watak psikologis atau karakter positif dalam diri karyawan. *Flourishing* karyawan dapat dipengaruhi oleh modal psikologis karena karyawan yang *flourish* berkeyakinan memiliki kemampuan dalam menghadapi tugas yang sulit, pandangan yang positif terhadap masa sekarang dan masa depan, mampu bertahan dan bangkit menjadi lebih baik dari sebelumnya dan tekun dalam mencapai tujuannya (Indarwati & Masturah, 2023). Berdasarkan hal itu, modal psikologis menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi *flourishing* karyawan, yang mana dapat meningkatkan keadaan karyawan menjadi lebih baik.

9. *Boundary Management*

Boundary management mengacu pada persepsi individu tentang hubungan antara dua peran dan peluang serta sumber daya yang mendorong atau mencegah pelampauan batas. *Boundary management* dan *flourishing* memiliki hubungan yang positif dan signifikan. Berdasarkan hal tersebut, *boundary management* menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi *flourishing* karyawan (Chowdhry & Sinha, 2023).

10. *Thriving at Work*

Thriving at work merupakan keadaan psikologis atau afektif-motivasi yang dapat dibentuk atau dipengaruhi oleh konteks pekerjaan (Spreitzer et al., 2010; Lezar & Walt, 2023). Berdasarkan penelitian, *thriving at work* berhubungan secara signifikan dengan *flourishing* secara statistik. Perkiraannya ketika karyawan memiliki kesejahteraan emosional, kesejahteraan psikologis, dan kesejahteraan sosial, maka secara tidak langsung dapat mempengaruhi hubungan dengan *thriving at work* karyawan (Lezar & Walt, 2023). Berdasarkan hasil tersebut, dapat dikatakan bahwa *thriving at work* merupakan faktor yang dapat mempengaruhi *flourishing* karyawan.

11. *Professional Fulfilment*

Professional fulfilment merujuk pada cara individu dalam mengerjakan tujuan karir dan mengevaluasi kemajuan tujuan tersebut yang memunculkan pemahaman dua dimensi yaitu *content of goals* dan *evaluation of goals* atau *goal progress* (Oliveira-Silva et al., 2019). Berdasarkan penelitian Oliveira-Silva & Porto (2021), *professional fulfilment* dikatakan dapat memprediksi *flourishing* di tempat kerja. Karyawan mengalami *flourish* di tempat kerja merasa bahwa telah mencapai apa yang mereka hargai dalam karir mereka serta adanya evaluasi kemajuan tujuan yang positif. Artinya, *professional fulfilment* bukan hanya sekedar tujuan itu sendiri, melainkan dapat berkontribusi dalam menghasilkan pengalaman positif di tempat kerja dan kehidupan secara menyeluruh.

Faktor Organisasi

1. Budaya Organisasi

Kemunculan budaya organisasi disebabkan oleh adanya penggabungan gaya budaya dan perilaku, oleh karena itu akan membentuk suatu norma baru dan filosofi untuk memotivasi dan memberi identitas pada kelompok dalam mencapai tujuan tertentu (Fahmi 2017; Putri et al., 2024). Budaya organisasi yang positif di tempat kerja akan berkontribusi secara positif pada *flourishing* karyawan (Çağatay et al., 2024). Berdasarkan hal tersebut, budaya organisasi menjadi faktor yang dapat mempengaruhi *flourishing* karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil *Literature Review* dari 13 artikel ilmiah dengan tujuh artikel internasional dan lima artikel nasional, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi *flourishing* karyawan, yaitu faktor individu dan faktor organisasi. Pada faktor individu memuat faktor kepuasan hidup, *work engagement*, *engagement*, *job engagement*, *alpha female*, status pernikahan, *self-compassion*, *job satisfaction*, modal psikologis, *boundary management*, *thriving at work*, dan *professional fulfillment*. Pada faktor organisasi hanya memuat satu faktor, yaitu budaya organisasi. Dari faktor yang telah ditemukan tersebut, *flourishing* karyawan lebih banyak dipengaruhi oleh faktor individu dibandingkan dengan faktor organisasi.

Saran

Agar perusahaan dan karyawan lebih sadar akan pentingnya *flourishing* dan dapat terus meningkatkan *flourishing* dengan memfokuskan pada faktor-faktor yang mempengaruhi *flourishing* karyawan. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti lebih spesifik mengenai variabel-variabel baru guna menemukan faktor-faktor

flourishing yang lebih terbaru karena penelitian ini terbatas oleh penelitian-penelitian yang telah ada sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifah, D. H., & Masturah, A. N. (2024). Work Engagement Dan Flourishing Pada Karyawan. *Jurnal Insight Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Jember*, 20(2), 2503–0949. <https://ejournal.unmuhjember.ac.id/index.php/INSIGHT/article/view/2764>
- Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, M. D. B. (2022). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Mimbar Kampius: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam*, 21(2), 128–138. <https://doi.org/10.17467/mk.v21i2.935>
- Çağatay, H. T., Demirel, Y., Ertuğrul, B., & Tekinyıldız, E. (2024). The effect of organizational culture in health services on employee flourishing. *Work*, 1–11. <https://doi.org/10.3233/wor-230286>
- Chowdhry, S., & Sinha, N. (2023). A Comparative Study of Flourishing and Boundary Management of Psychology among Male and Female IT employees in India. *Journal for ReAttach Therapy and Developmental Diversities*, 6(3s), 348–355. <https://jrtd.com/index.php/journal/article/view/363>
- Fadhillah, N. S., & Masturah, A. N. (2023). Kepuasan Hidup dan Flourishing pada Karyawan Tambang. *PSIKODIMENSIA*, 22(1), 96–102. <https://doi.org/10.24167/psidim.v22i1.10049>
- Fatij, T. A. A., Lutfianawati, D., & Harkina, P. (2024). Hubungan antara Dukungan Sosial Teman Sebaya dan Kecenderungan Kepribadian Terhadap Flourishing pada Mahasiswa Universitas Malahayati. *Manajemen Informasi Kesehatan*, 9(2), 375–384. <https://doi.org/https://doi.org/10.51851/jmis.v9i2.556>
- Hall, S. S., Riga, E., Sprange, K., Hagan, P., Carr, L., Taylor, J., Thomson, L., & Mitchell, E. J. (2024). Flourishing and job satisfaction in employees working in UK clinical trial units: a national cross-sectional survey. *BMC Health Services Research*, 24(1). <https://doi.org/10.1186/s12913-024-11986-x>
- Huppert, F. A., & So, T. T. C. (2013). Flourishing Across Europe: Application of a New Conceptual Framework for Defining Well-Being. *Social Indicators Research*, 110(3), 837–861. <https://doi.org/10.1007/s11205-011-9966-7>
- Indarwati, S. M., & Masturah, A. N. (2023). Peningkatan Modal Psikologis Untuk Dapat Bertumbuh Bagi Karyawan Puskesmas. *PSYCHE: JURNAL PSIKOLOGI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH LAMPUNG*, 5(2), 168–186. <https://doi.org/https://doi.org/10.36269/psyche.v5i2.1436>
- Keyes, C. L. M. ., & Haidt, Jonathan. (2002). *Flourishing : positive psychology and the life well-lived*. Recording for the Blind & Dyslexic.
- Lezar, L. W. P., & Walt, van der F. (2023). Cultural Intelligence, Flourishing, and Thriving in the South African Work Context. *SAGE Open*, 13(3), 1–16. <https://doi.org/10.1177/21582440231187361>
- Luthans, F., Youssef-Morgan, C. M., & Avolio, B. J. (2015). *Psychological capital and beyond*. Oxford University Press.
- Ma'dika, Z. P., & Rahmat, H. K. (2024). Peran Manajemen Karir dalam Proses Peningkatan Kinerja Karyawan dalam Suatu Perusahaan. *Journal of Current Research in Management, Policy, and Social Studies*, 1(1), 1–8. <https://ejournal.hakhara-institute.com/MPSS/article/view/15>

- Masturah, A. N. (2023). ALPHA FEMALE DAN FLOURISHING PADA PEREMPUAN BEKERJA ALPHA FEMALE AND FLOURISHING ON FEMALE EMPLOYEES. *Motiva: Jurnal Psikologi* 2023, 6(1), 44–50. <http://ejurnal.untag-smd.ac.id/index.php/MV/article/view/6584>
- Masturah, A. N., & Hudaniah. (2022). Efikasi Diri dan Dukungan Sosial sebagai Prediktor Flourishing pada Dewasa Awal. *Jurnal Ilmiah Psikomuda Connectedness*, 2(1), 10–18. <https://ejournal.unimudasorong.ac.id/index.php/jipmc/article/view/1264>
- Myers, D. G., & Diener, E. (1995). Who is happy? *Psychological Science*, 6(1), 10–19.
- Neff, K. D. (2003). The Development and Validation of a Scale to Measure Self-Compassion. *Self and Identity*, 2, 223–250. <https://doi.org/10.1080/15298860390209035>
- Nirawati, L., Samsudin, A., Stifanie, A., Setianingrum, M. D., Syahputra, M. R., Khrisnawati, N. N., & Saputri, Y. A. (2022). Profitabilitas dalam Perusahaan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 60–68. <https://doi.org/https://doi.org/10.37673/jmb.v5i1.1623>
- Njotowibowo, Y., & Engry, A. (2023). Pengaruh Self-Compassion terhadap Tingkat Flourishing pada Tenaga Kesehatan di Indonesia. *Personifikasi: Jurnal Ilmu Psikologi*, 14(1), 1–16. <https://doi.org/https://doi.org/10.21107/personifikasi.v14i1.18448>
- Oliveira-Silva, L. C., & Porto, J. B. (2021). Subjective well-being and flourishing at work: The impact of professional fulfillment. *Revista de Administracao Mackenzie*, 22(1), 1–24. <https://doi.org/10.1590/1678-6971/ERAMG210117>
- Oliveira-Silva, L. C., Porto, J. B., & Arnold, J. (2019). Professional fulfillment: Concept and instrument proposition. *Psico-USF*, 24(1), 27–39. <https://doi.org/10.1590/1413-82712019240103>
- Putri, R. D. Z., Yulianti, S., & Anshori, M. I. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan; Literature Review. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 2(2), 298–310. <https://doi.org/10.54066/jikma.v2i2.1761>
- Rahama, K., & Izzati, U. A. (2021). Hubungan antara Dukungan Sosial dengan Psychological Well-Being pada Karyawan. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(7), 94–106. <https://doi.org/https://doi.org/10.26740/cjpp.v8i7.41818>
- Sabil, A. P. (2021). Pengaruh Employee Well-Being dan Job Satisfaction Terhadap Employee Performance. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(4), 1341–1348. <https://scholar.archive.org/work/zb5jzkitv5bfffqlewdpynhagi/access/wayback/http://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/download/14107/pdf>
- Schuetz, L., Paek, B., Oja, B. D., & Kim, M. (2021). Developing flourishing among employees in the college sport workplace. *Sport, Business and Management: An International Journal*, 11(5), 647–665. <https://doi.org/10.1108/SBM-09-2020-0096>
- Seligman, M. (2011). *Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and Well-being*. Atrias Books.
- Shdaifat, E. A. (2023). Examining the Mediating Role of Engagement in the Association between Flourishing and Job Satisfaction among Nurses. *The Open Nursing Journal*, 17(1). <https://doi.org/10.2174/18744346-v17-230811-2023-76>
- VanderWeele, T. J. (2017). On the Promotion of Human Flourishing. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 114(31), 8148–8156. <https://doi.org/https://doi.org/10.1073/pnas.1702996114>

Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *JIM: Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1>