

Hubungan *Positive Emotion*, *Workplace Spirituality* dengan *Flourishing* pada Wanita Karir

Ratu Haya Aulia Nabilla, Agus Salim

Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta

ratuhaya106@gmail.com , agussalim@unisayogya.ac.id

ABSTRACT.

The phenomenon of social problems that arise due to the increasing interest of career women cannot be denied because discrimination against women in the world of work still occurs today, such as remuneration rights, health benefits, leave rights, and even sexual harassment. The aim is to find out whether there is a relationship between positive emotions, workplace spirituality and flourishing in career women. The population of career women is 959,631 people with research subjects of 274 career women in the Special Region of Yogyakarta who are working, either unmarried or married (including unmarried or already having children) with an age range of 19-40 years and a minimum education of high school / vocational high school or equivalent collected through google form. This research method uses non-experimental quantitative with a correlational approach. Data analysis uses validity and reliability tests, classical assumption tests (normality, linearity, and multicollinearity), multiple linear regression analysis tests, and effective contribution tests. The results of the study showed a significant relationship between positive emotions, workplace spirituality and flourishing in career women; there is a significant relationship between positive emotions and flourishing in career women and; there is a significant relationship between workplace spirituality and flourishing in career women.

Keywords: *flourishing, positive emotion, career women, workplace spirituality.*

ABSTRAK.

Fenomena permasalahan sosial yang muncul akibat meningkatnya minat wanita karir tidak dapat dipungkiri karena diskriminasi terhadap wanita di dunia kerja masih terjadi hingga saat ini, seperti hak remunerasi, tunjangan kesehatan, hak cuti, bahkan pelecehan seksual. Tujuannya untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara *positive emotion, workplace spirituality* dengan *flourishing* pada wanita karir. Populasi wanita karir sebanyak 959.631 jiwa dengan subjek penelitian sebanyak 274 wanita karir di Daerah Istimewa Yogyakarta yang sedang bekerja baik belum menikah maupun sudah menikah (termasuk belum ataupun sudah memiliki anak) dengan rentang usia 19 – 40 tahun dan pendidikan minimal SMA/SMK sederajat dikumpulkan melalui google form. Metode penelitian ini menggunakan kuantitatif non-eksperimental dengan pendekatan korelasional. Analisa data menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, linearitas, dan multikolinearitas), uji analisis regresi linear berganda, dan uji sumbangsih efektif. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara emosi positif, spiritualitas tempat kerja dengan *flourishing* pada wanita karir; terdapat hubungan yang signifikan antara *positive emotion* dengan *flourishing* pada wanita karir

dan; terdapat hubungan yang signifikan antara *workplace spirituality* dengan *flourishing* pada wanita karir.

Kata kunci: *flourishing, positive emotion, wanita karir, workplace spirituality.*

PENDAHULUAN

Pertumbuhan penduduk di dunia ini mengalami peningkatan, baik perempuan maupun laki-laki dari tahun ke tahun, sehingga menunjukkan persediaan tenaga kerja di Indonesia yang secara tidak langsung dapat mempengaruhi terjadinya peningkatan terhadap jumlah angkatan kerja (Annazah, 2021). Perempuan pada dasarnya berperan untuk mengurus rumah tangga, sehingga hal tersebut memiliki makna bahwa perempuan tidak berkewajiban untuk bekerja dan mencari nafkah. Namun, ada beberapa kondisi yang dapat mendorong perempuan untuk tetap bekerja, di mana hal tersebut bisa karena tuntutan di tengah masyarakat (Samsidar, 2019). Hal ini selaras dengan jumlah wanita pekerja pada tahun 2022 mencapai 52.74 juta di Indonesia yang di mana jumlah pekerja wanita itu setara dengan 38.98 % dari total pekerja yang ada di Indonesia (MPR Rumah Kebangsaan, 2023).

Secara etimologis, wanita karir terdiri dari gabungan dua kata, yaitu “wanita” berarti perempuan dewasa dan “karir” berarti perkembangan dan kemajuan dalam kehidupan, pekerjaan, serta jabatannya (Muamar, 2019). Wanita karir sendiri merupakan wanita yang secara aktif atau berkecimpung di dalam kegiatan profesi (usaha dan perusahaan) sesuai dengan bidang ilmu dan keahliannya yang pada umumnya berpendidikan dan mempunyai status yang cukup tinggi dalam pekerjaannya, serta cukup berhasil dalam berkarya (Ermawati, 2016). Dengan demikian, tidak semua wanita bekerja di luar rumah dapat disebut sebagai wanita karir karena karir merupakan profesi individu yang ditekuni secara serius untuk mencapai status setinggi – tingginya dalam organisasi di lingkungan kerja (Muamar, 2019). Namun, fenomena permasalahan sosial yang timbul karena meningkatnya minat wanita karir tidak dapat dipungkiri karena masih terjadi diskriminasi wanita dalam dunia kerja hingga saat ini. Hukum Indonesia di bidang ekonomi belum sepenuhnya menjamin keadilan gender, hal tersebut terlihat dari laporan *Women, Business, and the Law* (2023) yang dirilis Bank Dunia, Kamis (2/3/2023) oleh Salsabilla (2023) pada CNBC Indonesia menyatakan bila dibandingkan dengan negara tetangga di Asia Tenggara (ASEAN), Indonesia masih berada di posisi bawah, yakni urutan ke-8 dari 11 negara.

Selain itu, hasil riset yang dilakukan oleh Pemantau Regulasi dan Regulator Media (PR2Media) dan Analisis Jurnal Independen (AJI) Indonesia yang *publish* oleh Litha

(2022) terhadap 405 jurnalis perempuan di 34 provinsi di Indonesia, mengungkapkan bahwa masih adanya diskriminasi gender terhadap perempuan di tempat kerja dalam hak kenaikan jabatan, hak melahirkan, hak remunerasi, tunjangan kesehatan, hak cuti, dan kesempatan untuk berkontribusi di ruang redaksi dengan tingkatan usia di bawah 30 tahun, 30-40 tahun, 41-50 tahun, dan di atas 50 tahun yang hasilnya dikemukakan oleh Engelbertus Wendratama, peneliti PR2Media yaitu sebanyak 16.8% responden menyatakan mengalami diskriminasi gender dalam hal remunerasi di tempat bekerja yang mencakup gaji pokok, tunjangan dan bonus. Anggota Bidang Gender, Anak, dan Kelompok Marginal AJI, Widia Primastika juga menambahkan survei bahwa terdapat 67.9% responden mengaku tidak mendapatkan hak cuti haid dan sebanyak 11.6% lainnya mengaku tidak mendapatkan cuti melahirkan bagi jurnalis perempuan (Litha, 2022). Secara global, *United Nations* (2023) juga menunjukkan bahwa wanita karir di Indonesia mendapatkan gaji lebih rendah dibandingkan laki-laki sebesar 23% (Hafidz, 2023). Di samping itu, banyak hambatan yang dihadapi perempuan di dunia kerja, dimulai beban ganda hingga pelecehan serta kekerasan di tempat kerja (Info Nasional, 2022). Diskriminasi lain yang terjadi pada wanita karir yaitu pelecehan seksual, *Stop Street Harassment* (2018) menunjukkan bahwa terdapat 38% wanita yang mengalami pelecehan seksual di tempat kerja dan 81% mengaku pernah mengalami beberapa modus pelecehan seksual seperti serangan verbal dan fisik (Maulana, 2021).

Wanita karir bila sudah mencapai kebermaknaan hidup yang positif yang di dalamnya ada sebuah tujuan hidup, gairah hidup, kebebasan memilih, dan bila hal tersebut dapat terpenuhi maka akan membuat seseorang merasakan kehidupan yang berarti sehingga akan menimbulkan perasaan bahagia dan dapat mencapai *flourishing* (Nengsih & Magistarina, 2023). Namun, fenomena yang terjadi pada wanita karir dan survei yang dilakukan Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2021 menunjukkan bahwa kebahagiaan pria 71.96% lebih tinggi dari kebahagiaan wanita 71.04% sehingga masih ada wanita karir yang belum mencapai *flourishing* (Nursyiana & Badriyah, 2022)

Secara umum, *flourishing* artinya “berkembang” di mana kehidupan individu berfungsi dengan baik sehingga merasa puas dengan kehidupan yang dijalannya (Keyes, 2007; Fatima, Rizvi, & Jamal, 2020). *Flourishing* sinonim dari kesejahteraan level yang tertinggi (Huppert, 2009; Keyes, 2002) diartikan sebagai kondisi seseorang dapat berkembang penuh dengan mengoptimalkan kekuatan karakter serta perasaan positif pada dirinya (Peterson & Seligman, 2004). Individu dengan *flourishing* terlihat memiliki kesehatan fisik mental yang sangat baik dan lebih tangguh dari kerentanan juga tantangan dalam kehidupan (Huppert, 2009) dapat melakukan hal baik seperti unggul di kehidupan sehari-hari, mengalami emosi positif teratur, serta dapat memberikan

kontribusi untuk lingkungan sekitar (Keyes, 2007) sedangkan individu yang memiliki tingkat *flourishing* rendah menurut Keyes (2002), dapat mengakibatkan ia mudah depresi, hal tersebut membuat seseorang tidak puas terhadap dirinya sendiri, mudah terpengaruh oleh tekanan sosial bahkan mudah frustrasi dalam menjalin hubungan dengan lingkungan sosial, sulit mengatur aktivitas yang akan dilakukan, tidak mampu mengelola tingkah laku yang baik, dan tidak tahu makna kehidupan yang sebenarnya seperti apa.

Beberapa penelitian mengenai *flourishing*, diantaranya penelitian Ridha (2022) menunjukkan dengan adanya kemandirian belajar serta dukungan sosial berperan positif terhadap *flourishing* mahasiswa. Lalu, jurnal penelitian Effendy & Subandriyo (2017) menunjukkan bahwa tingkat *flourishing* karyawan 45% dikatakan sudah mencapai *flourishing* dan 55% masih dikategorikan *non-flourishing*. Ketika lima pilar aspek *flourishing* yang disebut sebagai PERMA saling mempengaruhi, maka *flourishing* dapat tercapai (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). *Positive emotion* merupakan kunci *flourishing*, jika keempat pilar lainnya terpenuhi maka emosi positif juga pasti terpenuhi (Sonnentag, 2015). Individu dewasa yang *languishing* (ketiadaan kesehatan mental) memiliki *positive emotion* yang rendah dibandingkan individu yang *flourishing* (Huppert, 2009). *Flourishing* merupakan bentuk yang menggabungkan elemen *positive emotion*, sosial, serta psikologis (Kent dkk., 2020).

Positive emotion merupakan salah satu komponen kesejahteraan psikologis (Ryff & Keyes., 2007). *Positive emotion* membantu individu dalam mengembangkan sumber daya pribadi seperti sosial, kognitif, psikologis, serta fisik yang dapat meningkatkan kesejahteraan pada individu (Catalino & Fredrickson, 2011). Penelitian telah membuktikan bahwa orang yang mengalami lebih banyak emosi positif adalah yang terbaik dalam semua bidang di kehidupan mereka sehingga hal ini dapat meningkatkan harapan hidup, menenangkan tubuh juga mengurangi ancaman pada diri mereka sehingga dapat meningkatkan kepuasan hidup seseorang (Fredrickson, 2004). Menurut Fredrickson (2004) juga menyatakan bahwa kebahagiaan manusia merujuk pada fungsi penting dari *positive emotion*. Berdasarkan pengalaman dari *positive emotion*, individu tersebut dapat berbenah menjadi lebih berpengetahuan luas, lebih resiliensi, kreatif, integrasi sosial baik, serta kesehatan optimal (Catalino & Fredrickson., 2011). *Positive emotion* dapat memberikan dampak positif seperti kemampuan berpikir, memperhatikan, serta beraksinya seseorang (Fredrickson, 2004). *Positive emotion* jauh lebih penting keberadaannya saat individu menghadapi tantangan bahkan situasi terpuruk (Christianto, 2018).

Terdapat penelitian yang dilakukan mengenai *positive emotion* oleh Diponegoro, dkk (2020) menunjukkan bahwa *positive emotion* berperan dalam menumbuhkan spiritualitas serta kesabaran pada Guru Pembimbing Khusus (GPK). Hasil survei yang dilakukan oleh Kompas.com pada (27/03/2019) dipublish oleh Sukmana & Jatmiko (2019) menunjukkan bahwa di Indonesia, perempuan bekerja yang stres sebesar 84% dibandingkan pria bekerja sebesar 76%, sehingga hal tersebut dapat dilakukan dengan pendapat menurut Fredrickson (1998) yaitu *positive emotion* terbukti penting dan bermanfaat untuk proses pemulihan dalam mengurangi akibat yang disebabkan stres, kesedihan, serta kecemasan.

Park & Roh (2013) menyatakan bahwa terdapat keterkaitan *flourishing* dengan spiritualitas seperti merasa dicintai oleh Tuhan, merasakan kehadiran Tuhan, serta merasakan kedamaian dalam diri. Selain itu, emosi positif pada para subjek tidak terlepas dari rasa syukur serta religi yang dimiliki individu tersebut (Khoiriyah & Khaerani, 2015) karena dapat memberikan kontribusi dengan meningkatkan kemampuan mengontrol psikologi serta spiritualitas dalam kehidupannya (Najoan, 2020). Hal tersebut sejalan dengan ungkapan Rothmann (2013), *flourishing* dalam konteks pekerjaan yaitu ketika merasakan *positive emotion* di lingkungan kerja serta merasa puas dengan pekerjaan yang dikerjakannya. Secara empiris, terdapat salah faktor yang berpengaruh terhadap kinerja wanita karir yaitu *workplace spirituality* (Umam & Auliya., 2017) mengenai karyawan yang memahami dirinya sebagai makhluk spiritual yang jiwanya butuh dipelihara di tempat kerja (Harumi dkk., 2021). Pekerja biasanya mempertimbangkan spiritualitas untuk meningkatkan motivasi serta kepuasan dalam pekerjaan (Umam & Auliya, 2017). Spiritualitas dalam dunia kerja bukan hanya mengenai agama melainkan cara pandang karyawan terhadap diri sendiri untuk menjadi spiritual dengan jiwa terpelihara dalam bekerja, serta terhubung dengan orang lain dalam lingkungan kerja (Milliman dkk., 2003). Selain itu, emosi positif tidak terlepas dari rasa syukur serta religi yang dimiliki individu tersebut (Khoiriyah & Khaerani, 2015) karena diyakini mampu memberikan kontribusi dalam membentuk bahkan meningkatkan kemampuan spiritualitas dan mengontrol psikologi individu dalam kehidupannya (Najoan, 2020).

Workplace spirituality yang kurang pada suatu organisasi ataupun tempat kerja dapat menyebabkan karyawan mengalami stres kerja, absensi karyawan, kreativitas yang kurang, tidak disiplin, hingga terjadi *turnover* (karyawan berhenti atau pindah dari tempat kerja) (Ranasinghe & Samarasinghe, 2019). Hal ini selaras dengan hasil penelitian dari Detik.com pada Selasa (09/10/2018) dipublish oleh Hestianingsih menunjukkan bahwa penelitian *Association of Accounting Technicians* (AAT) menyatakan rata-rata wanita dalam 17 kali dalam setahun terpikir untuk meninggalkan posisi pekerjaan dan

mencoba suatu hal yang baru. Namun, kebutuhan spiritualitas karyawan dapat terpenuhi serta cenderung berperilaku baik ketika suatu organisasi dapat memberikan spiritualitas di tempat kerja kepada karyawannya (Majeed dkk., 2018).

Berdasarkan fenomena diskriminasi gender yang terjadi pada wanita karir, diskriminasi tersebut berdampak bagi kehidupan wanita karir terutama pada *flourishing* individu tersebut. Sebelumnya, peneliti belum menemukan penelitian yang meneliti mengenai hubungan ketiga variabel seperti *positive emotion*, *workplace spirituality* dengan *flourishing* pada wanita karir. Beberapa penelitian terdahulu hanya memakai salah satu variabel dari ketiga variabel yang diteliti. Sehingga, alasan – alasan tersebut menjadi latar belakang ketertarikan penulis untuk meneliti hubungan *positive emotion*, *workplace spirituality* dengan *flourishing* pada wanita karir di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara *positive emotion*, *workplace spirituality* dengan *flourishing* pada wanita karir. Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai oleh peneliti, maka penelitian ini diharapkan memberikan manfaat teoritis (dapat memberikan manfaat, kontribusi ilmiah, dan menambah khasanah penelitian bagi pengembangan ilmu psikologi khususnya Psikologi Industri & Organisasi, terutama mengenai variabel *positive emotion*, *workplace spirituality*, dan *flourishing*). Selain itu, manfaat lainnya sebagai referensi sehingga dapat menjadi acuan dalam penelitian – penelitian selanjutnya) dan manfaat praktis (dapat memberikan manfaat dan informasi mengenai *flourishing* pada wanita karir yang ditinjau dari *positive emotion* dan *workplace spirituality*, dapat digunakan perusahaan untuk menjadi acuan perusahaan maupun instansi tempat penelitian untuk tujuan pengembangan, digunakan bagi perusahaan untuk mengetahui hubungan antara *positive emotion* dan *workplace spirituality* terhadap *flourishing* pada wanita karir, dan diharapkan memperkaya pengetahuan dan hasil penelitian menjadi salah satu acuan bagi peneliti lain untuk melakukan penelitian yang sama mengenai *flourishing* pada wanita karir). Hipotesis mayor yang diajukan adalah adanya hubungan yang signifikan dari *positive emotion*, *workplace spirituality* dengan *flourishing* pada wanita karir, sedangkan hipotesis minor yaitu adanya hubungan yang signifikan dari *positive emotion* terhadap *flourishing* pada wanita karir dan adanya hubungan yang signifikan dari *workplace spirituality* terhadap *flourishing* pada wanita karir.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan kuantitatif non-eksperimental dengan pendekatan korelasional (*Statistic Correlation*) yaitu pengukuran terhadap variabel serta

saling berhubungan antara variabel tersebut yang dilakukan secara serentak dengan kondisi realistik (Azwar, 2016) yang tujuannya untuk menguji hipotesis serta mengetahui signifikansi hubungan antar variabel. Menurut Azwar (2017), penelitian menggunakan metode kuantitatif merupakan analisis data berupa angka yang diolah menggunakan metode statistika dengan pengumpulan data melalui prosedur pengukuran. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu sesuai kriteria yang ditentukan (Sugiyono, 2016).

Populasi penelitian ini merupakan wanita karir di Daerah Istimewa Yogyakarta yang di mana data dari Badan Pusat Statistik (2019) dengan jumlah angkatan kerja Indonesia tahun 2019 sebanyak 959.631 jiwa (Annazah, 2021). Sampel atau subjek pada penelitian ini sebanyak 274 wanita karir di Daerah Istimewa Yogyakarta. Adapun kriteria sampel pada penelitian ini, yaitu: (1) wanita yang sedang bekerja; (2) belum menikah maupun sudah menikah (termasuk belum ataupun sudah memiliki anak); (3) berusia 19 – 40 tahun; (4) pendidikan minimal SMA/SMK sederajat. Tabel 1 menyajikan data demografis responden penelitian.

Penelitian ini terbagi menjadi tiga tahapan, yaitu perencanaan, pelaksanaan, serta analisis data. Pada tahap perencanaan, peneliti menyiapkan yang dibutuhkan seperti menentukan judul, mengkaji beberapa teori sesuai dengan variabel penelitian, dan mempersiapkan alau ukur sesuai aspek dari setiap variabel. Selanjutnya pada tahap pelaksanaan, peneliti menyebarkan ketiga skala tersebut serta melakukan *try out* untuk menguji validitas dan reliabilitas sebanyak 392 responden. Setelah itu, peneliti melakukan sebar data kembali menggunakan skala yang reliabel kepada 274 wanita karir di Daerah Istimewa Yogyakarta. Terakhir pada tahap analisis data, setiap data yang diperoleh melalui penyebaran melalui *google form* dilakukan berbagai uji seperti uji asumsi klasik (normalitas, linearitas, dan multikolinearitas) termasuk uji hipotesis (analisis regresi linear berganda) serta sumbangsih efektif menggunakan aplikasi IBM SPSS 25 *for windows*. Analisis regresi linear berganda itu sendiri merupakan suatu algoritma berfungsi menelusuri pola hubungan antara variabel terikat (Y) dengan dua atau lebih variabel bebas (X) (Bilqish, Putri, & Pangaribuan., 2023).

Flourishing diukur menggunakan skala yang diadaptasi oleh peneliti berdasarkan aspek – aspek *flourishing* menurut Seligman (2002) & Diener., dkk (2010) yang merupakan penggabungan dari dua ahli *flourishing*. Skala ini mencakup lima aspek terdiri atas 22 aitem dengan 15 aitem *favorable* dan 7 aitem *unfavorable*. Setelah peneliti melakukan *try out*, terdapat 6 aitem yang gugur sehingga tersisa 16 aitem dengan nilai reliabilitas sebesar $\alpha = 0.875$. *Positive emotion* merupakan perasaan senang, puas,

bahagia, cinta, dan sebagainya yang dirasakan individu atas peristiwa yang dialami dengan bersyukur kepada Tuhan dengan pengalaman berumur pendek karena individu menciptakan perubahan yang teratur. *Positive emotion* diukur menggunakan skala adaptasi – modifikasi oleh peneliti dari skala ukur milik Yasmin (2021) berdasarkan 4 aspek *positive emotion* menurut Fredrickson, B. L (1998). Skala ini terdiri dari 28 aitem dengan 13 aitem *favorable* dan 18 aitem *unfavorable*. Setelah peneliti melakukan *try out*, terdapat 3 aitem yang digugurkan sehingga menyisakan 25 aitem dengan reliabilitas *cronbach alpha* sebesar $\alpha = 0.908$.

Workplace spirituality merupakan suatu konsep pemenuhan dalam kehidupan batin individu sebagai makhluk spiritual yang butuh di pelihara dalam mencari makna dan tujuan dalam pekerjaan yang dilakukan serta merasa terhubung secara batin dengan setiap individu di komunitas. *Workplace spirituality* diukur menggunakan skala yang diadaptasi oleh peneliti dari skala ukur milik berdasarkan aspek – aspek *workplace spirituality* menurut Abdullah & Ismail (2013) yang penyusunannya menggunakan 3 aspek *workplace spirituality*. Skala ini terdiri dari 17 aitem dengan semua aitem *favorable*. Setelah peneliti melakukan *try out*, terdapat 1 aitem gugur sehingga tersisa 16 aitem dengan reliabilitas *cronbach alpha* sebesar $\alpha = 0.854$.

Ketiga skala tersebut menggunakan skala likert yang sama dengan empat pilihan jawaban, yakni: 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = setuju, 4 = sangat setuju. Untuk mengukur skor item negatif (*unfavorable*), dibalik menjadi 1 = 4, 2 = 3, 3 = 2, dan 4 = 1.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebanyak 274 responden wanita karir telah bersedia menjadi partisipan dalam penelitian ini dengan mengisi kuesioner yang disebarakan secara daring melalui *google form*. Data demografi responden dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Deskripsi Data Demografis Responden Penelitian

Kategori	<i>n</i>	%	<i>M</i>	<i>SD</i>
Usia				
19-21 Tahun	100	36.4	39.14	48.471
22-24 Tahun	117	42.7		
25-27 Tahun	26	9.4		
28-31 Tahun	20	7.2		

Kategori	n	%	M	SD
32-34 Tahun	7	2.5		
35-37 Tahun	2	0.7		
38-40 Tahun	2	0.7		
Tingkat Pendidikan				
SMA/SMK Sederajat	112	40.8	68.50	66.706
Diploma I-IV	23	8.3		
Sarjana Strata Satu (S1)	138	50.3		
Sarjana Strata Dua (S2)	1	0.3		
Jenis Tempat Kerja				
Wirausaha	20	7.3	45.67	52.902
Online Shop	27	9.9		
Perusahaan Swasta	150	54.7		
Instansi Pemerintah	50	18.2		
Instansi Pendidikan Swasta	11	4		
Instansi Pendidikan Negeri	16	5.8		
Status Pernikahan				
Belum Menikah	251	91.6	54.80	109.721
Sudah Menikah	7	2.5		
Sudah Menikah dengan Memiliki Anak 1	10	3.6		
Sudah Menikah dengan Memiliki Anak 2	4	1.4		
Sudah Menikah dengan Memiliki Anak > 2	2	0.7		

Sampel wanita karir yang berpartisipasi dalam penelitian ini terdiri dari 274 responden dengan mayoritas dalam rentang usia 22-24 tahun sebanyak 117 responden (42.7%). Sampel ini memiliki berbagai macam tingkat pendidikan, di mana sebagian besar berada pada sarjana strata satu (S1) sejumlah 138 responden (50.3%). Dilihat dari jenis tempat kerja, mayoritas wanita bekerja pada perusahaan swasta sebanyak 150 responden (54.7%). Sebagian besar wanita karir yang menjadi partisipan pada penelitian ini berstatus belum menikah sebanyak 251 responden (91.6%).

Tabel 2. Statistika Deskriptif dan Kategorisasi *Flourishing*

	<i>N</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>n</i>	%	Kategori
<i>Flourishing</i>	274	22	64	52.01	6.508	41	14.96	Rendah
						193	70.43	Sedang
						40	14.59	Tinggi
<i>Positive Emotion</i>	274	5	12	9.91	1.324	40	14.59	Rendah
						145	52.91	Sedang
						89	32.48	Tinggi
<i>Engagement</i>	274	4	12	9.61	1.544	24	8.75	Rendah
						174	63.50	Sedang
						76	27.73	Tinggi
<i>Positive Relationship</i>	274	2	8	6.02	1.134	26	9.48	Rendah
						160	58.3	Sedang
						88	32.11	Tinggi
<i>Meaning</i>	274	4	16	13.40	1.912	20	7.29	Rendah
						171	62.40	Sedang
						83	30.29	Tinggi
<i>Achievement & Competence</i>	274	5	16	13.07	2.206	34	12.40	Rendah
						159	58.02	Sedang
						81	29.56	Tinggi

Berdasarkan tabel 2 di atas, diperoleh hasil skor *mean flourishing* seluruh responden adalah sebesar 52.01 ($SD = 6.508$) dengan jumlah 40 orang (14.59%) termasuk kategori tinggi. Selanjutnya, kategori sedang sebanyak 193 orang (70.43%) dan kategori rendah sebanyak 41 orang (14.96%). Jika dilihat dari aspek, aspek *meaning* memiliki skor rata-rata paling tinggi dengan nilai sebesar 13.40 ($SD = 1.912$) dibandingkan dengan aspek *positive relationship* yang memiliki skor rata-rata paling rendah dengan nilai sebesar 6.02 ($SD = 1.134$).

Tabel 3. Statistika Deskriptif dan Kategorisasi *Positive Emotion*

	<i>N</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>n</i>	%	Kategori
<i>Positive Emotion</i>	274	39	98	75.31	112.435	88	32.11	Rendah
						182	66.42	Sedang
						4	1.45	Tinggi
<i>Joy</i>	274	11	28	21.40	3.622	35	12.77	Rendah
						173	63.13	Sedang

	<i>N</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>n</i>	%	Kategori
<i>Interest</i>	274	6	20	14.58	3.115	66	24.08	Tinggi
						27	9.85	Rendah
						187	68.24	Sedang
<i>Contentment</i>	274	8	24	18.09	3.317	60	21.89	Tinggi
						38	13.86	Rendah
						168	61.31	Sedang
<i>Love</i>	274	9	28	21.24	3.994	68	24.81	Tinggi
						36	13.13	Rendah
						170	62.04	Sedang
						68	24.81	Tinggi

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh hasil skor *mean positive emotion* seluruh responden adalah sebesar 75.31 ($SD = 1112.435$) dengan jumlah 4 orang (1.45%) termasuk kategori tinggi. Selanjutnya, kategori sedang sebanyak 182 orang (66.42%) dan kategori rendah sebanyak 88 orang (32.11%). Jika dilihat dari aspek, aspek *joy* memiliki skor rata-rata paling tinggi dengan nilai sebesar 21.40 ($SD = 3.622$) dibandingkan dengan aspek *interest* yang memiliki skor rata-rata paling rendah dengan nilai sebesar 14.58 ($SD = 3.115$).

Tabel 4. Statistika Deskriptif dan Kategorisasi *Workplace Spirituality*

	<i>N</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>n</i>	%	Kategori
<i>Workplace Spirituality</i>	27	9	28	21.2	3.99	47	17.1	Rendah
						4	5	
						18	66.4	Sedang
						2	2	
<i>Work Meaningful</i>	27	6	16	12.7	1.68	45	16.4	Tinggi
						4	2	
						23	8.39	Rendah
						16	58.3	Sedang
<i>Community Sense</i>	27	10	24	19.0	2.36	0	9	
						4	2	
						91	33.2	Tinggi
						1		
						45	16.4	Rendah
						3	4	
						2		

	<i>N</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>n</i>	%	Kategori	
<i>Coherent of Organizational Values</i>						15	55.8	Sedang	
						3	3		
						76	27.7	Tinggi	
						3			
		27	15	28	21.4	2.87	48	17.5	Rendah
		4			2	5		1	
						16	58.3	Sedang	
						0	9		
						66	24.0	Tinggi	
						8			

Pada tabel 4 di atas, diperoleh hasil skor *mean workplace spirituality* seluruh responden adalah sebesar 21.24 (*SD* = 3.994) dengan jumlah 45 orang (16.42%) termasuk kategori tinggi. Selanjutnya, kategori sedang sebanyak 182 orang (66.42%) dan kategori rendah sebanyak 47 orang (17.15%). Jika dilihat dari aspek, aspek *coherent of organizational values* memiliki skor rata-rata paling tinggi dengan nilai sebesar 221.42 (*SD* = 2.875) dibandingkan dengan aspek *work meaningful* yang memiliki skor rata-rata paling rendah dengan nilai sebesar 12.78 (*SD* = 1.689).

Tabel 5. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji	Hasil	Deskripsi
Uji Normalitas	0.085, $p > 0.05$	Data terdistribusi normal
Uji Linearitas variabel <i>flourishing</i> dan <i>positive emotion</i>	0.000, $p < 0.05$	Linear
Uji Linearitas variabel <i>flourishing</i> dan <i>workplace spirituality</i>	0.000, $p < 0.05$	Linear
Uji Multikolinearitas	0.761 (<i>tolerance</i> > 0.10) dan 1.313 (<i>VIF</i> < 10.00)	Tidak terjadi multikolinearitas

Selanjutnya, melakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji linearitas, dan uji multikolinearitas. Hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa nilai signifikansi residual sebesar 0.085 yang berarti nilai signifikansi residual > 0.05 dan dapat dikatakan bahwa variabel-variabel dalam

penelitian ini terdistribusi normal. Hasil uji linearitas menunjukkan bahwa pada variabel *positive emotion* nilai sig. *linearity* sebesar $0.000 < 0.05$ sehingga dapat dikatakan bahwa uji linearitas terpenuhi dan pada variabel *workplace spirituality* sebesar $0.000 < 0.05$ sehingga dapat dikatakan bahwa uji linearitas terpenuhi. Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* variabel X1 dan X2 sebesar $0.716 > 0.10$ maka tidak terjadi multikolinearitas dan nilai VIF variabel X1 dan X2 sebesar $1.313 < 10$ maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis (Analisis Regresi Linear Berganda)

Variabel Tergantung	Variabel Bebas	Koefesien Regresi	Regresi (F)	Sig (P)	Keterangan
Flourishing	<i>Positive Emotion</i>			0.000	Hipotesis diterima
	<i>Workplace Spirituality</i>	55.989			Hipotesis diterima
	<i>Positive Emotion</i> dan <i>Workplace Spirituality</i>				Hipotesis diterima

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa hasil pada analisis regresi linear berganda pada variabel *positive emotion* dan *workplace spirituality* memiliki nilai F hitung = 55.989 dan sig (P) = 0.000, $p < 0.05$ maka hipotesis di terima, artinya terdapat hubungan positif antara *positive emotion* dan *workplace spirituality* secara stimulan dengan *flourishing*. Dapat di artikan bahwa semakin tinggi tingkat *positive emotion* dan *workplace spirituality* seseorang maka akan semakin tinggi pula tingkat *flourishing*.

Tabel 7. Hasil Uji Sumbangsih Efektif

Komponen Variabel	Sumbangsih Komponen	Efektif
<i>Positive Emotion</i>	16.8%	
<i>Workplace Spirituality</i>	38.7%	
Total	55.5%	

Pada penelitian ini, peneliti menemukan bahwa variabel *workplace spirituality* memberikan kontribusi efektif terhadap variabel *flourishing* sebesar 38.7%. Sementara itu, efektivitas variabel *positive emotion* terhadap variabel *flourishing* sebesar 16.8%.

Dengan demikian, total sumbangsih efektif kedua variabel tersebut adalah sebesar 55.5% dan sisanya dijelaskan oleh variabel tak terukur lainnya. Oleh karena itu, variabel *positive emotion* dan variabel *workplace spirituality* memiliki dampak yang lebih signifikan terhadap variabel *flourishing*.

Positive emotion dan *workplace spirituality* memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan *flourishing* pada wanita karir ($r = 55.989$, sig (P) = 0.000, $p < 0.05$). Temuan penelitian ini sesuai dengan hipotesis awal yang di mana terdapat hubungan positif antara *positive emotion* dengan *flourishing*, hubungan positif antara *workplace spirituality* dengan *flourishing* dan; terdapat hubungan positif antara *positive emotion* dan *workplace spirituality* secara stimulan dengan *flourishing* yang menjadi keterbaruan dari penelitian yang dilakukan. Dengan demikian, penelitian ini bukan hanya dapat memberikan kontribusi ilmiah secara spesifik pada wanita karir, namun juga dapat menambah khasanah penelitian untuk pengembangan dalam ilmu psikologi khususnya psikologi industri & organisasi

Pada hipotesis terdapat hubungan positif antara *positive emotion* dengan *flourishing* terbukti sesuai dengan pernyataan bahwa emosi positif (*positive emotion*) adalah kunci *flourishing*, sehingga emosi positif pasti akan terpenuhi jika empat pilar lainnya baik atau terpenuhi (Sonnentag, 2015). Lebih dari ketiadaan kesehatan mental, *flourishing* adalah bentuk komprehensif yang menggabungkan elemen emosi positif, psikologis, dan social (Kent, Henderson, Bradshaw, Ellison, dan Wright., 2020). Menurut (2018) menyatakan bahwa *flourishing* merupakan kondisi individu mengembangkan dirinya secara penuh dengan mengoptimalkan *positive emotion*.

Pada hipotesis terdapat hubungan positif antara *workplace spirituality* dengan *flourishing* terbukti sesuai dengan pernyataan bahwa Spiritualitas memberikan kontribusi yang cukup signifikan terhadap *flourishing* (Sekarini dkk., 2020). Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *flourishing* menurut Arif (2016) yang dapat mempengaruhi seseorang memiliki *flourishing*, terdiri dari faktor kepribadian, faktor usia, faktor religiusitas, faktor jenis kelamin, dan faktor kehidupan sosial. Yang di mana religiusitas ini berhubungan dengan spiritualitas karena memiliki nilai-nilai yang saling berkolaborasi (Najoan, 2020).

Pada hipotesis terdapat hubungan positif antara *positive emotion* dan *workplace spirituality* secara stimulan dengan *flourishing* yaitu pada penelitian Diponegoro., dkk (2020) menunjukkan bahwa emosi positif memiliki peran dalam menumbuhkan rasa kesabaran dan spiritualitas pada Guru Pembimbing Khusus. Selain itu, emosi positif tidak terlepas dari rasa syukur serta religi yang dimiliki individu tersebut (Khoiriyah & Khaerani, 2015).

Pada penelitian ini, mayoritas wanita karir di Daerah Istimewa Yogyakarta

memiliki *flourishing* sebagai variabel dependen dalam kategori sedang (70.43%). Ini berarti individu pada wanita karir dengan *flourishing* terlihat memiliki kesehatan fisik mental yang sangat baik dan lebih tangguh dari kerentanan juga tantangan dalam kehidupan dibandingkan dengan individu yang tidak memiliki *flourishing* (Huppert, 2009). Jika dilihat dari aspek yang mendukungnya, mayoritas responden memiliki *engagement* atau keterikatan dalam kategori sedang (63.50%) dengan skor tertinggi dibandingkan aspek lainnya. Artinya, *flourishing* pada wanita karir dalam konteks bekerja adalah ketika individu tersebut memiliki ikatan dan benar – benar merasa senang dalam keterlibatan penuh yang fokus terhadap sesuatu yang sedang dikerjakan (Seligman, 2002; Diener, dkk., 2010). Sementara itu, aspek *meaning* atau kebermaknaan mendapatkan kategori rendah (7.29%) dibandingkan aspek lainnya yang lebih tinggi. Artinya, individu tersebut belum memiliki kehidupan yang lebih bermakna ketika mendedikasikan yang berdampak pada diri sendiri bahkan orang lain (Seligman, 2002; Diener, dkk., 2010).

Pada variabel independen atau *positive emotion*, wanita karir termasuk ke dalam kategori sedang (66.42%). Artinya, wanita karir dengan *positive emotion* akan memberikan dampak yang baik pada orang yang memilikinya baik dalam situasi baik maupun dalam situasi terpuruk atau sedang menghadapi suatu tantangan (Christianto, 2018). Jika dilihat dari aspek yang mendukungnya, mayoritas responden memiliki *interest* atau ketertarikan dalam kategori sedang (68.24%) dengan skor tertinggi dibandingkan aspek lainnya. Artinya, wanita karir yang memiliki emosi positif akan cenderung melakukan pekerjaan dengan senang karena situasi yang nyaman untuk bekerja sehingga dapat bekerja secara optimal (Effendy & Subandriyo., 2017).

Selanjutnya, variabel *workplace spirituality* atau variabel independen termasuk ke dalam kategori sedang (66.42%). Ini berarti individu pada wanita karir dengan *workplace spirituality* dapat mempengaruhi kinerja wanita karir yang di mana *workplace spirituality* ini memiliki efek positif, baik pada kesejahteraan pribadi maupun kinerjanya (Umam & Auliya., 2017). dilihat dari aspek pendukungnya, mayoritas responden memiliki kategori sedang pada aspek *work meaningful* dan *coherent of organizational values* sebesar 58.39% dengan skor tertinggi dibandingkan aspek *community sense*. Artinya, adanya tujuan serta makna mendalam dari suatu pekerjaan, perasaan terhubung dengan perhatian organisasi kepada karyawan, serta mengidentifikasi diri dengan nilai dan misi dalam organisasi tersebut (Abdullah & Ismail., 2013).

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penjabaran pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel *positive emotion* dan *workplace spirituality* memiliki hubungan signifikan dengan

flourishing pada wanita karir. Sehingga, keterbaruan pada penelitian ini yaitu terdapat hubungan signifikan dari *positive emotion*, *workplace spirituality* dengan *flourishing* pada wanita karir. Ketika *positive emotion* dan *workplace spirituality* tinggi, maka *flourishing* juga tinggi. Begitupun sebaliknya, jika *positive emotion* dan *workplace spirituality* rendah, maka *flourishing* juga rendah. Namun demikian, penelitian yang dilakukan ini memiliki beberapa kelemahan yang dapat dijadikan saran dalam penelitian selanjutnya. Kelemahan pertama berkaitan dengan sampel yang berfokus hanya di Daerah Istimewa Yogyakarta. Penelitian lanjutan dapat menggunakan sampel yang lebih luas jangkauannya. Kelemahan kedua berkaitan dengan hasil uji sumbangsih efektif pada variabel *positive emotion* yang tidak terlalu banyak dan lebih banyak dijelaskan dengan variabel tak terukur lainnya. Sehingga penelitian lanjutan dapat menggunakan variabel bebas selain *positive emotion* agar mendapatkan hasil sumbangsih efektif yang lebih besar.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, A. G. K., & Ismail, A. (2013). Validating and standardisation the scale of malay version workplace spirituality from Malaysian School settings. *International Journal of Asian Social Science*, 3(6), 1418-1430. <https://ideas.repec.org/a/asi/ijoass/v3y2013i6p1418-1430id2503.html>
- Annazah, N. S. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi wanita menikah berusia produktif untuk bekerja tahun 2019 (studi kasus provinsi Jawa Barat): Factors affecting married women of productive age to work in 2019 (case study of West Java province). *Jurnal Ketenagakerjaan*, 16(1), 62-63. <https://doi.org/10.47198/naker.v16i1.87>
- Arif, I. S. (2016). *Psikologi Positif: Pendekatan Sainifik menuju Kebahagiaan*. Gramedia Pustaka Utama
- Azwar, S. (2016). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bilqish, A., Putri, A., & Pangaribuan, S. A. (2023). Penerapan Metode Statistika Penduduk untuk Mengetahui Pertumbuhan Penduduk Pendatang. *Jurnal Bakti Sosial*, 2(1), 54-56. <https://jurnal.asrypersadaquality.com/index.php/baktisosial/article/view/108>

Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal

Volume 6 Nomor 11 (2024) 5794 – 5814 P-ISSN 2656-274x E-ISSN 2656-4691
DOI: 10.47476/reslaj.v6i11.5162

- Catalino, L. I., & Fredrickson, B. L. (2011). A Tuesday in the Life of a Flourisher: The Role of Positive Emotional Reactivity in Optimal Mental Health. *Emotion, 11*(4), 938-950. <https://doi.org/10.1037/a0024889>
- Christiano, L. P. (2018). Manfaat Emosi Positif Bagi Guru Bimbingan dan Konseling. *Jurnal Selaras: Kajian Bimbingan dan Konseling serta Psikologi Pendidikan, 1*(1), 54-68. <https://doi.org/10.33541/sel.v1i1.774>
- Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D. W., & Oishi, S. (2010). New well-being measures: Short scales to assess flourishing and positive and negative feelings. *Social Indicators Research, 97*, 143-156. <https://doi.org/10.1007/s11205-009-9493-y>
- Diponegoro, A. M., Rohaeni, E., Santoso, A. M., Diastu, N. R., Ali, K., Marsha, G. C., & Nurjannah, E. S. (2020). Peran emosi positif pada guru pembimbing khusus di masa pandemic Covid-19. *Prosiding Seminar Nasional Magister Psikolog UAD, 1-7*. <https://seminar.uad.ac.id/index.php/snmpuad/article/viewFile/5804/1300>
- Ermawati, S. (2016). Peran Ganda Wanita Karir (Konflik Peran Ganda Wanita Karir Ditinjau dalam Prespektif Islam). *Jurnal Edutama, 2*(2). <http://dx.doi.org/10.30734/jpe.v2i2.24>
- Fatima, S., Rizvi, S. Z. S., & Jamal, S. R. (2020). Social Support, Health Procrastination and Flourishing in Cancer Patients. *Int J Soc Sci Stud, 8*(7), 296-300. <https://www.i-scholar.in/index.php/IIJSSR/article/view/208658/0>
- Fredrickson, B. L. (1998). What Good are Positive Emotion? *Review of General Psychology, 2*(3), 300-319. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.2.3.300>
- Fredrickson, B. L. (2004). The Broaden-and-Build Theory of Positive Emotion. *Philosophical Transactions of the Royal Society B: Biological Sciences, 359*(1449), 1367-1377. <https://doi.org/10.1098/rstb.2004.1512>
- Hafidz, L. (2023, March 20). Perkembangan Wanita Karier di 2023. *Talentic*. <https://talentic.id/resources/blog/wanita-karier/>
- Harumi, K., Nugraha, Y., & Kadiyono, A. L. (2021). Workplace spirituality ditinjau dari aspek demografi: Jenis kelamin, tingkat pendidikan, & lama bekerja di organisasi. *Jurnal Personafikasi, 12*(1), 1-100. <https://doi.org/10.21107/personifikasi.v12i1.8894>
- Hestianingsih. (2018, October 9). Survei: Rata-rata dalam Setahun Wanita 17 Kali Berpikir Ingin Berhenti Kerja. *Detik*. <https://wolipop.detik.com/work-and->

Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal

Volume 6 Nomor 11 (2024) 5794 – 5814 P-ISSN 2656-274x E-ISSN 2656-4691
DOI: 10.47476/reslaj.v6i11.5162

money/d-4248176/survei-rata-rata-dalam-setahun-wanita-17-kali-berpikir-ingin-berhenti-kerja

Huppert F. A. (2009). Psychological well-being: Evidence regarding its causes and consequences. *Applied Psychology: Health and Well-being*, 1:137–164. <https://doi.org/10.1111/j.1758-0854.2009.01008.x>

Info Nasional (2022, Januari 19). Menaker: Gender shaming penghambat perempuan di dunia kerja. *Nasional Tempo*. <https://nasional.tempo.co/read/1551770/menaker-gender-shaming-penghambat-perempuan-di-dunia-kerja>

Kent, B. V., Henderson, W. M., Bradshaw, M., Ellison, C. G., & Wright, B. R. (2020). Do Daily Spiritual Experiences Moderate the Effect of Stressors on Psychological Wellbeing? A Smartphone-based Experience Sampling Study of Depressive Symptoms and Flourishing. *International Journal for the Psychology of Religion*, 31(2), 57-78. <https://doi.org/10.1080/10508619.2020.1777766>

Keyes, C. L. M. (2002). The mental health continuum: From languishing to flourishing in life. *Journal of Health & Social Research*, 43(2), 207-222. <https://doi.org/10.2307/3090197>

Keyes, C. L. M. (2007). Promoting and Protecting Mental Health as Flourishing: A Complementary Strategy for Improving National Mental Health. *American Psychologist*, 62(2), 95-108. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.62.2.95>

Khoiriyah, D., Khaerani, N. M. (2015). Peran emosi positif pada guru SLB Tunagrahita. *PSIKOLOGIKA: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 20(1). <https://journal.uii.ac.id/Psikologika/article/view/7707>

Litha, Y. (2022, Juni 8). Survei: Jurnalis perempuan alami diskriminasi gender di tempat kerja. *VOA Indonesia*. <https://www.voaindonesia.com/a/survei-jurnalis-perempuan-alami-diskriminasi-gender-di-tempat-kerja-/6607927.html>

Majeed, N., Mustamil, N. M., & Nazri, M. (2018). Which Spirituality at the Workplace?: Is Corporate Spirituality the Answer. *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*, 7(1), 49–60. <https://doi.org/10.12816/0043950>

Maulana. (2021, November 22). Tempat kerja masih belum aman dan nyaman bagi perempuan. *INFID: Internasional NGO Forum on Indonesian Development*. <https://infid.org/tempat-kerja-masih-belum-aman-dan-nyaman-bagi-perempuan/>

Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal

Volume 6 Nomor 11 (2024) 5794 – 5814 P-ISSN 2656-274x E-ISSN 2656-4691
DOI: 10.47476/reslaj.v6i11.5162

- McEntee, M. L., Dy-Liacco, G. S., & Haskins, D. G. (2013). Human Flourishing: A Natural Home for Spirituality. *Journal of Spirituality in Mental Health*, 15(3): 141-159. <https://doi.org/10.1080/19349637.2013.799410>
- Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2002). Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change*, 16(4), 426-447. <https://doi.org/10.1108/09534810310484172>
- MPR Rumah Kebangsaan. (2023, May 2). Partisipasi perempuan dalam dunia kerja harus terus ditingkatkan. *MPR-RI*. <https://mail.mpr.go.id/berita/Partisipasi-Perempuan-dalam-Dunia-Kerja-Harus-Terus-Ditingkatkan>
- Muamar, A. (2019). Wanita karir dalam prespektif psikologis dan sosiologis keluarga serta hukum Islam. *Jurnal Equalita*, 1(1). <http://dx.doi.org/10.24235/equalita.v1i1.5153>
- Najoan, D. (2020). Memahami Hubungan Religiusitas dan Spiritualitas di Era Milenial. *Jurnal Teologi: Educatio Christi*, 1(1), 64-74. <https://ejournal.teologi-ukit.ac.id/index.php/educatio-christi/article/view/11>
- Nengsih, U. O., & Magistarina, E. (2023). Hubungan Flourishing pada Wanita Karir Berdasarkan Pendidikan, Pendapatan dan Jumlah Anak di Sumatera Barat. *CAUSALITA: Journal of Psychology*, 1(2), 34-43. <http://dx.doi.org/10.62260/causalita.v1i2.18>
- Nursyiana, N & Badriyah, N. (2022). Determinan kebahagiaan perempuan bekerja di indonesia: Analisis data indonesia family life survei. *Journal of Development Economic and Social Studies*, 1(3), 421-432. <http://dx.doi.org/10.21776/jdess.2022.01.3.07>
- Park, J., & Roh, S. (2013). Daily spiritual experiences, social support, and depression among elderly Korean immigrants. *Aging and Mental Health*, 17(1), 102-108. <https://doi.org/10.1080/13607863.2012.715138>
- Peterson & Seligman. (2004). Character strength and virtues: A handbook of classification. *The American Psychologist*, 60(5), 410-421. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.60.5.410>
- Ranasinghe, V. R., & Samarasinghe, S. M. (2019). The Effect of Workplace Spirituality on Innovative Work Behavior. *International Business Research*, 12(12), 29-38. <https://doi.org/10.5539/ibr.v12n12p29>

Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal

Volume 6 Nomor 11 (2024) 5794 – 5814 P-ISSN 2656-274x E-ISSN 2656-4691
DOI: 10.47476/reslaj.v6i11.5162

- Ridha, A. A. (2022). Peran dukungan keluarga dan kemandirian belajar terhadap flourishing pada mahasiswa yang terancam drop out. *Jurnal Psikologi Integratif*, 10(2): 224-236. <https://doi.org/10.14421/jpsi.v10i2.2615>
- Rothmann, S. (2013). From happiness to flourishing at work: A Southern African perspective. *Well-Being Research in South Africa*, 123-151. https://doi.org/10.1007/978-94-007-6368-5_7
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4): 719-727. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>
- Salsabilla, R. (2023, March 8). Bank dunia beberkan bukti hukum Indonesia diskriminasi wanita. *CNBC Indonesia*. <https://www.cnbcindonesia.com/lifestyle/20230308112709-33-419866/bank-dunia-beberkan-bukti-hukum-indonesia-diskriminasi-wanita>
- Samsidar. (2019). Peran Ganda Wanita dalam Rumah Tangga. *An Nisa'*, 12(2), 655-663. <http://dx.doi.org/10.30863/an.v12i2.663>
- Sekarini, A., Hidayah, N., & Hayati, E. N. (2020). Konsep Dasar Flourishing dalam Psikologi Positif: The Basic Concept of Flourishing in Positive Psychology. *PSYCHO IDEA*, 18(2). <https://dx.doi.org/10.30595/psychoidea.v18i2.6502>
- Seligman, M. E. P. (2002). *Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment*. New York: Free Press. <https://psycnet.apa.org/record/2002-18216-000>
- Seligman, M. E. P. (2018). PERMA and the building blocks of well-being. *Journal of Positive Psychology*, 13(4), 333-335. <https://doi.org/10.1080/17439760.2018.1437466>
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>
- Seligman, M. E. P., Steen, T. A., Park, N., & Peterson, C. (2005). Positive psychology progress: empirical validation of interventions. *American Psychologist*, 60(5), 410-421. <https://doi.org/10.1037/0003-066x.60.5.410>
- Siagian, T. V., Septianeke, O. A., & Hartanti. (2022). Pelatihan flourishing untuk meningkatkan self compassion anggota ormawa Universitas X Surabaya. *Psychocentrum Review*, 4(1): 85-98. <https://doi.org/10.26539/pcr.41888>

Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal

Volume 6 Nomor 11 (2024) 5794 – 5814 P-ISSN 2656-274x E-ISSN 2656-4691
DOI: 10.47476/reslaj.v6i11.5162

- Sonnentag S. (2015). Dynamics of well-being. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational*, 2(1), 261-93. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111347>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta: Bandung
- Sukmana, Y & Jatmiko, B. P. (2019, March 27). Karyawan Perempuan Merasa Lebih Stres dibandingkan Pria. *Kompas*.
<https://money.kompas.com/read/2019/03/27/062900926/karyawan-perempuan-merasa-lebih-stres-dibandingkan-pria>
- Umam, M. R. K., Auliya, Z. F. (2017). Hubungan kausalitas workplace spirituality dan kinerja karyawan: Perspektif mediasi etika kerja Islam. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam*, 5(1). <http://dx.doi.org/10.21043/bisnis.v5i1.2946>