

Hubungan *Empowering Leadership*, *Workplace Spirituality* dengan *Flourishing* pada Wanita Karir

Agus Salim

Program Studi S1 Psikologi, Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta

agussalim@unisayogya.ac.id

ABSTRACT

Career women in Indonesia have shown a significant increase in numbers but continue to face challenges such as a 23% wage gap compared to men, sexual harassment, and lower happiness levels. This study aims to describe flourishing among career women, defined as the highest level of mental well-being, encompassing life satisfaction, mental health, and productive behavior. One key factor supporting flourishing is Workplace spirituality, which refers to a sense of individual fulfillment derived from transcendence in the workplace. Workplace spirituality is influenced by Empowering leadership, characterized by leaders who empower employees through attentiveness, effective communication, and inspiration. Leaders who can empower their employees foster loyalty, self-confidence, and enhanced productivity, contributing to the development of Workplace spirituality and flourishing among career women.

Keywords: *empowering leadership, flourishing, workplace spirituality, career women*

ABSTRAK

Wanita karir di Indonesia terus menunjukkan peningkatan jumlah, namun menghadapi berbagai tantangan, seperti kesenjangan gaji hingga 23% dibandingkan laki-laki, pelecehan seksual, dan tingkat kebahagiaan yang lebih rendah. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan *flourishing* pada wanita karir, yaitu kondisi kesejahteraan mental tertinggi yang mencakup kepuasan hidup, kesehatan mental, serta produktivitas perilaku. Salah satu faktor penting yang mendukung *flourishing* adalah *Workplace spirituality*, yakni perasaan kepuasan individu yang muncul melalui transendensi di tempat kerja. *Workplace spirituality* dipengaruhi oleh *Empowering leadership*, yaitu kepemimpinan yang memberdayakan karyawan melalui perhatian, komunikasi efektif, serta inspirasi. Pemimpin yang mampu memberdayakan karyawan mendorong loyalitas, rasa percaya diri, dan produktivitas yang lebih baik, sehingga berkontribusi pada terciptanya *Workplace spirituality* dan *flourishing* pada wanita karir.

Kata Kunci: *empowering leadership, flourishing, workplace spirituality, wanita karir*

PENDAHULUAN

Perjuangan RA Kartini mengenai emansipasi wanita tampaknya sudah terlihat pada era digital saat ini yang menunjukkan meningkatnya minat wanita dalam meniti karir. Hukum Indonesia di bidang ekonomi ternyata belum sepenuhnya menjamin keadilan gender, terlihat dari laporan Women, Business, and the Law 2023 yang dirilis (Salsabilla & Rindi, 2023). Bila dibandingkan dengan negara-negara tetangga di Asia Tenggara (ASEAN), Indonesia masih berada di posisi bawah, yakni urutan ke-8 dari 11 negara. MPR Rumah Kebangsaan (2023) menyatakan Data Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah wanita pekerja pada tahun 2022 mencapai 52,74 juta

pekerja di Indonesia. Jumlah pekerja wanita itu setara dengan 38,98% dari total pekerja yang ada di Indonesia. Diskriminasi wanita dalam dunia kerja secara global terlihat dari kesenjangan gaji antara laki-laki dan wanita semakin membesar, wanita dibayar 16% lebih sedikit dibandingkan dengan laki-laki untuk gaji per jam dan 22% lebih sedikit untuk gaji bulanan (Hafidz & Lukman, 2011). Hafidz & Lukman (2011) *United Nations* menyatakan bahwa wanita karir di Indonesia mendapatkan gaji 23% lebih rendah dibanding laki-laki. Maulana (2023) menyatakan diskriminasi lain yang terjadi pada wanita karir, yaitu pelecehan seksual, *Stop Street Harassment* pada 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.

Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2021 menunjukkan indeks kebahagiaan wanita sebesar 71,04% lebih rendah dibandingkan laki-laki yang sebesar 71,96% (Badan Pusat Statistik, 2021) menjadi alasan peneliti untuk melakukan survei penelitian mengenai gambaran *flourishing* pada wanita karir. *Flourishing* adalah kombinasi dari perasaan baik (*good feeling*) dan berfungsi secara efektif. *Flourishing* adalah level tertinggi *happiness* dan melambangkan kesehatan mental, terdapat 4 Aspek-aspek dalam *flourishing* Seligman (2002), yaitu PERMA (*positive emotion, engagement, relationship/positive relationship, meaning, and accomplishment/achievement*). Pada penelitian sebelumnya faktor spiritualitas dan religiusitas dalam meningkatkan *flourishing* menunjukkan adanya pengaruh spiritualitas terhadap *flourishing* pada Mahasiswa Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang dengan besaran pengaruh 77,1% (Ma'rifatin, 2023). Adanya pengaruh spiritualitas terhadap *flourishing* didukung pula oleh yang mengakui adanya kontribusi unik dan penting yang diberikan oleh spiritualitas terhadap pencapaian *flourishing* dalam hidup (Tuck & Anderson, 2014). Hal ini selaras pula dengan hasil penelitian yang menunjukkan *Meaning in the workplace* dalam dimensi *Workplace spirituality* menyumbang proporsi yang signifikan terhadap kebahagiaan di tempat kerja (6,8%) (Putri, 2023). *Workplace spirituality* tidak hanya berpengaruh terhadap peningkatan *flourishing* karena penelitian dari menunjukkan adanya pengaruh positif antara *Workplace Spirituality* terhadap *Psychological Empowerment* dengan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ (Suci & Panggabean, 2023).

Empowering leadership adalah gaya kepemimpinan yang memberikan lebih banyak tanggung jawab dan kebebasan kepada karyawan, sekaligus menghilangkan hambatan birokrasi untuk meningkatkan efisiensi dan otonomi mereka (Ahearne, 2005). Dalam skema tersebut, para pemimpin fokus pada pemberdayaan dan dukungan karyawan untuk mencapai potensi mereka dengan memberi mereka lebih banyak opsi untuk turut andil dalam sistem suatu pekerjaan (Putri, 2019). Berdasarkan penelitian yang dikumpulkan dari 304 karyawan yang bekerja di organisasi perbankan di Delhi dan Gurgaon, India, ditemukan bahwa budaya organisasi mempunyai hubungan dengan pengalaman *flourish* pengembangan karyawan (*empowering employee*) (Sing & Junnarkar, 2015).

Berdasarkan uraian di atas, penulis memiliki hipotesis tentang keterikatan

variabel *Workplace spirituality* dan *Empowering leadership* dapat dijadikan solusi untuk meningkatkan *Flourishing* pada wanita karir. Kebaruan dalam penelitian ini yaitu menambahkan variabel *Workplace spirituality* dan *Empowering leadership*. Dengan demikian, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “*Hubungan Empowering leadership dan Workplace spirituality terhadap Flourishing pada Wanita Karir*”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat kuantitatif noneksperimental dengan teknik uji korelasional (Azwar., 2012; Azwar., 2008). Populasi dalam penelitian ini adalah wanita karir dengan kriteria yaitu sedang bekerja dan berumur minimal 23-40 Tahun. Penelitian ini direncanakan dalam rentan waktu 6 bulan. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah *purposive sampling* (Arnold, 2000). Terdapat 3 Alat ukur yang digunakan dalam penelitian, yaitu 1) Alat ukur *flourishing* yang disusun dengan 5 aspek yaitu *positive emotion, engagement, relationship/positive relationship, meaning & accomplishment/achievement* yang tersebar ke 22 aitem pernyataan dengan koefisien reliabilitas Alpha sebesar 0,811 (Liu., 2015; Coffey dkk., 2016). 2) Alat ukur *Workplace spirituality* disusun berdasarkan 3 dimensi yaitu *work meaningful, community sense, & coherent with organizational values* yang tersebar ke 17 Aitem pernyataan dengan koefisien reliabilitas Alpha sebesar 0,93 (Abdullah, 2013). 3) Alat ukur *Empowering leadership* disusun berdasarkan 5 aspek yaitu *Leading by example, Participative decision-making, Coaching, Informing, dan Showing concern and developing strong relationships with members* yang tersebar ke 20 aitem pernyataan dengan koefisien reliabilitas Alpha sebesar 0,891 (Jurkiewicz, 2017). Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi berganda pada aplikasi SPSS Vol.21 (MPR Rumah Kebangsaan, 2023).

Berdasarkan *try out* yang telah dilakukan dengan total responden sebanyak 381 Alat ukur *flourishing* memiliki indeks validitas berkisar dari 0,326 sampai 0,630. Alat ukur *Workplace spirituality* memiliki indeks validitas berkisar dari 0,315 sampai 0,566. Alat ukur *Empowering leadership* memiliki indeks validitas berkisar dari 0,374 sampai 0,678. berikut adalah reliabilitas *Cronbach Alpha* masing-masing alat ukur penelitian. Uji reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai *Cronbach's Alpha* dengan taraf signifikansi minimal 0,6 hingga 0,7 tergantung kebutuhan dalam penelitian, sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Reliabilitas Skala Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Flourishing</i>	0,860	Reliabel
<i>Empowering leadership</i>	0,921	Reliabel
<i>Workplace spirituality</i>	0,855	Reliabel

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini mencakup deskripsi data penelitian, kategorisasi variabel penelitian, hasil uji reliabilitas, hasil uji asumsi (normalitas, linearitas, dan multikolinearitas), dan uji hipotesis dengan teknik regresi linear berganda serta perhitungan sumbangsih efektif variabel penelitian, sebagai berikut:

1. Deskripsi Subjek Penelitian

Deskripsi data dalam penelitian ini mencakup usia, tingkat pendidikan, dan status pernikahan yaitu sebagai berikut:

Tabel 2. Deskripsi Subjek Penelitian

Variabel	Frekuensi	Persentase (%)
Usia		
19-21 tahun	95	37,2%
22-24 tahun	110	43,1%
25-27 tahun	22	8,6%
28-31 tahun	17	6,7%
32-34 tahun	7	2,7%
35-37 tahun	1	0,3%
38-40 tahun	3	1,1%
Tingkat Pendidikan		
SMA/SMK Sederajat	102	40%
Diploma I-IV	19	7,5%
Strata Satu (S1)	133	52,1%
Strata Dua (S2)	1	0,3%
Jenis Pekerjaan		
Wirausaha	19	7,5%
Online Shop	25	9,8%
Perusahaan Swasta	140	55%

Variabel	Frekuensi	Persentase (%)
Instansi Pemerintah	46	18%
Instansi Pendidikan Swasta	13	5%
Instansi Pendidikan Negeri	12	4,7%
Status Pernikahan		
Belum Menikah	235	92,1%
Sudah Menikah	5	2%
Sudah Menikah Dengan Memiliki Anak 1	9	3,5%
Sudah Menikah Dengan Memiliki Anak 2	4	1,6%
Sudah Menikah Dengan Memiliki Anak Lebih Dari 2	2	0,8%
Jumlah	255	100%

Berdasarkan tabel di atas, wanita karir yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 255 responden, adapun karakteristiknya, yaitu: 1) Usia, menunjukkan bahwa usia 19-21 tahun memperoleh skor sebesar 37,2%, usia 22-24 tahun memperoleh skor sebesar 43,1%, usia 25-27 tahun memperoleh skor sebesar 8,6%, usia 28-31 tahun memperoleh skor sebesar 6,7%, usia 32-34 tahun memperoleh skor sebesar 2,7%, usia 35-37 tahun memperoleh skor sebesar 0,3%, dan usia 38-40 tahun memperoleh skor sebesar 1,1%; 2) Tingkat pendidikan, menunjukkan bahwa SMA/SMK Sederajat mendapatkan skor sebesar 40%, Diploma I-IV mendapatkan skor sebesar 7,5%, Sarjana Strata Satu (S1) mendapatkan skor sebesar 52,1%, dan Sarjana Strata Dua (S2) mendapatkan skor sebesar 0,3%; 3) Jenis tempat kerja, menunjukkan bahwa Wirausaha mendapatkan skor sebesar 7,5%, Online Shop mendapatkan skor sebesar 9,8%, Perusahaan Swasta mendapatkan skor sebesar 55%, Instansi Pemerintah mendapatkan skor sebesar 18%, Instansi Pendidikan Swasta skor sebesar 4%, Instansi Pendidikan Negeri skor sebesar 5%; dan 4) Status pernikahan, menunjukkan bahwa Belum Menikah mendapatkan skor sebesar 92,1%, Sudah Menikah mendapatkan skor sebesar 2%, Sudah Menikah dengan Memiliki Anak 1 mendapatkan skor sebesar 3,5%, Sudah Menikah dengan Memiliki Anak 2

mendapatkan skor sebesar 1,6%, dan Sudah Menikah dengan Memiliki Anak lebih dari 2 mendapatkan skor sebesar 0,8%.

2. Kategorisasi Skor Variabel Penelitian

a. Gambaran Skor Hipotetik dan Skor Empirik Data penelitian

Data hipotetik, yang diambil dari alat ukur sebagai acuan, digunakan untuk menganalisis data penelitian ini. Jumlah skor subjek yang paling tinggi atau paling rendah tergantung pada posisinya dalam jangkauan skor yang dapat diperoleh oleh instrumen. Sedangkan data empirik menggunakan acuan pada subjek di populasi karena tinggi rendahnya sebuah makna skor tergantung dari populasi.

Tabel 3. Skor Hipotetik dan Skor Empirik Data Penelitian

Variabel	Jumlah Aitem	Skor Hipotetik				Skor Empirik			
		Mi n	Ma x	Mea n	S D	Mi n	Ma x	Mea n	SD
<i>Flourishing</i>	16	16	64	40	8	36	64	52,51	5,741
<i>Empowering leaders hip</i>	17	17	68	42,5	9	26	68	54,44	7,706
<i>Workplace spirituality</i>	16	16	64	40	8	37	64	50,85	5,792

b. Kategorisasi variabel penelitian

Kategorisasi variabel penelitian digolongkan menjadi tiga tingkatan yaitu rendah, sedang dan tinggi dengan penjelasan sebagai berikut:

Tabel 4. Kategorisasi *Flourishing*

Kategori	Rentang Skor	Jumlah	Persentase
Rendah	$X \geq 32$	0	0%
Sedang	$33 \leq X < 47$	50	20%

Tinggi	$X < 48$	205	80%
Total		255	100%

Hasil kategori *flourishing* menunjukkan perolehan pada kategorisasi rendah terdapat 0 subjek dengan persentase 0%, sedang terdapat 50 subjek dengan persentase 20%, dan tinggi terdapat 205 subjek dengan persentase 80%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa fenomena *flourishing* yang terjadi pada Wanita Karir berada pada tingkat tinggi.

Tabel 5. Kategorisasi *Empowering leadership*

Kategori	Rentang Skor	Jumlah	Persentase
Rendah	$X \geq 34$	3	1%
Sedang	$35 \leq X < 50$	57	22%
Tinggi	$X < 51$	195	76%
Total		255	100%

Hasil kategori *Empowering leadership* menunjukkan perolehan pada kategorisasi rendah terdapat 3 subjek dengan persentase 1%, sedang terdapat 57 subjek dengan persentase 22%, dan tinggi terdapat 195 subjek dengan persentase 76%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa fenomena *Empowering leadership* yang terjadi pada Wanita Karir berada pada tingkat tinggi.

Tabel 6. Kategorisasi *Workplace Spirituality*

Kategori	Rentang Skor	Jumlah	Persentase
Rendah	$X \geq 32$	0	0%
Sedang	$33 \leq X < 47$	72	28%
Tinggi	$X < 48$	183	72%
Total		255	100%

Hasil kategori *Workplace spirituality* menunjukkan perolehan

pada kategorisasi rendah terdapat 0 subjek dengan persentase 0%, sedang terdapat 72 subjek dengan persentase 28%, dan tinggi terdapat 183 subjek dengan persentase 72%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa fenomena *Workplace spirituality* yang terjadi pada Wanita Karir berada pada tingkat tinggi.

3. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk menentukan apakah masing-masing variabel penelitian memiliki distribusi normal. Nilai signifikansi di atas 0,05 menunjukkan bahwa variabel penelitian memiliki distribusi normal, sedangkan nilai signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan bahwa variabel tersebut tidak memiliki distribusi normal.

Tabel 7. Uji Normalitas

Variabel	Sig.	Keterangan
<i>Empowering leadership, Workplace spirituality, dan flourishing</i>	0,468	Normal

b. Uji Linearitas

Tujuan uji linearitas adalah untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat bersifat linear atau tidak. Uji linearitas dilakukan menggunakan program SPSS 21 untuk Windows. Dengan taraf signifikansi linear lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$).

Tabel 8. Uji Linieritas

Variabel	Sig.	Keterangan
<i>Empowering leadership dengan flourishing</i>	0,067	Linear
<i>Workplace spirituality dengan flourishing</i>	0,468	Linear

c. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk menguji suatu model untuk menentukan apakah ada hubungan yang sempurna atau hampir sempurna antara variabel bebas. Akibatnya, sulit untuk membedakan pengaruh antara variabel-variabel tersebut secara individual dari variabel terikat. Dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation

Factor (VIF), variabel dianggap memiliki masalah multikolinieritas jika nilai toleransi kurang dari 0,1 atau nilai VIF lebih dari 10.00.

Tabel 9. Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistic		Keterangan	
	Tolerance	VIF	Tolerance	VIF
<i>Empowering leadership</i> dengan <i>flourishing</i>	0,528	1,189	Tidak Terjadi Multikolinieritas	Tidak Terjadi Multikolinieritas
<i>Workplace spirituality</i> dengan <i>flourishing</i>	0,528	1,189	Tidak Terjadi Multikolinieritas	Tidak Terjadi Multikolinieritas

4. Uji Hipotesis Penelitian

Uji regresi atau analisis adalah studi tentang bagaimana satu variabel berhubungan dengan satu atau lebih variabel lainnya. Regresi linear berganda terjadi ketika ada lebih dari satu variabel bebas. Ini disebut regresi linier berganda jika ada dua atau lebih variabel bebas yang mempengaruhi variabel terikat.

Tabel. 10 Uji Hipotesis

Variabel Tergantung	Variabel Bebas	Koefisien Regresi (F Regresi)	Sig (P)	Keterangan
<i>Flourishing</i>	<i>Empowering leadership</i> dan <i>Workplace spirituality</i>	112,224	0,000	Hipotesis diterima
<i>Flourishing</i>	<i>Empowering leadership</i>		0,000	Hipotesis diterima
<i>Flourishing</i>	<i>Workplace spirituality</i>		0,000	Hipotesis diterima

Berdasarkan tabel di atas, pada variabel *Empowering leadership* nilai

signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$ maka hipotesis diterima, artinya terdapat hubungan positif antara *Empowering leadership* dengan *flourishing*. Dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat *Empowering leadership* seseorang maka akan semakin tinggi pula tingkat *flourishing*.

Pada variabel *Workplace spirituality* nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$ maka hipotesis diterima, artinya terdapat hubungan positif antara *Workplace spirituality* dengan *flourishing*. Dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat *Workplace spirituality* seseorang maka akan semakin tinggi pula tingkat *flourishing*. Selanjutnya pada kedua variabel secara stimulan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$ maka hipotesis diterima, artinya terdapat hubungan positif antara *positive emotion* dan *Workplace spirituality* secara stimulan dengan *flourishing*.

5. Sumbangsih Efektif Penelitian

Tabel 11. Sumbangsih Efektif Penelitian

Komponen Variabel	b	Cross product	Regression	Sumbangsih efektif Total (R ²)
<i>Empowering leadership</i> (X1)	0,192	6624,392	3943,810	0,471
<i>Workplace spirituality</i> (X2)	0,479	5578,373	-	-

Berdasarkan tabel di atas, didapat sebaran persentase pada masing-masing komponen variabel, sebagai berikut:

Tabel 12. Sebaran Komponen Variabel

Komponen Variabel	Sub. Efektif Komponen
<i>Empowering leadership</i> (X1)	15,2%
<i>Workplace spirituality</i> (X2)	31,9%
Total	47,1%

Berdasarkan tabel di atas, sumbangsih efektif variabel *Empowering leadership* terhadap variabel *flourishing* adalah sebesar 15,2% dan

sumbangsih efektif variabel *Workplace spirituality* terhadap variabel *flourishing* adalah sebesar 31,9% sehingga total sumbangsih efektif kedua variabel tersebut terhadap variabel *flourishing* adalah sebesar 47,1%.

Pembahasan

Uji hipotesis yaitu uji regresi linier berganda didapatkan nilai *sig* antara *Empowering leadership*, *Workplace spirituality* dengan *flourishing* adalah 0,000 sehingga dapat dikatakan bahwa uji hipotesis diterima. Semakin tinggi *Empowering leadership* dan *Workplace spirituality* pada wanita karir maka akan semakin *flourish* wanita karir, dan sebaliknya. Jones (2013) menyatakan bahwa *Empowering leadership* dapat didefinisikan sebagai bagaimana seorang pemimpin dapat memahami keinginan dan tingkah laku serta motivasi karyawannya; menunjukkan bahwa seorang pemimpin tertarik dan peduli akan karyawannya; dapat berkomunikasi dengan efektif; dan dapat memberikan inspirasi kepada karyawannya. Pemimpin bertanggung jawab untuk mendorong semua operasi organisasi (Al-Hakim, dkk, 2024; Camelia & Pujiyanto, 2024; Yudiyanto, 2021; Nasir, 2020). Hal tersebut berkaitan dengan salah satu faktor dari *Empowering leadership* yaitu faktor individu yang menggambarkan bahwa perbedaan jenis kelamin, kepribadian, dan keinginan untuk mengontrol setiap orang. Rosener (dalam Liu, 2015) menemukan bahwa pemimpin laki-laki lebih mungkin memiliki kepemimpinan yang menggunakan hadiah dan hukuman untuk kinerja daripada pemimpin wanita, dan bahwa pemimpin wanita lebih cenderung menunjukkan kepemimpinan yang berfokus pada karyawan. Menurut Masturah (2015) dalam istilah umum, individu perempuan yang bertanggung jawab dan berkuasa disebut "wanita alfa". Seorang perempuan yang kuat, optimis, otonomi, dan pemimpin (Ward et al., 2010). Karakteristik seseorang dengan pertumbuhan yang tinggi, di mana pertumbuhan juga berarti berkembang secara penuh, baik kebaikan maupun kekuatan. Namun, ini terjadi dalam kasus individu yang menjalani hidup yang *flourish* (Diener et al., 2010).

Empowering leadership memiliki hubungan positif dengan kebahagiaan karyawan. Pemimpin yang memberdayakan cenderung memberikan otonomi, dukungan, dan kesempatan bagi karyawan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Hal ini dapat meningkatkan rasa kepemilikan dan tanggung jawab, yang pada gilirannya berkontribusi pada kesejahteraan psikologis dan kebahagiaan karyawan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa *Empowering leadership* dapat mendorong perilaku "Job Crafting," di mana karyawan mengubah pekerjaan mereka untuk lebih sesuai dengan minat dan kekuatan mereka. Ini tidak hanya meningkatkan keterlibatan tetapi juga dapat meningkatkan kebahagiaan dan kepuasan kerja (Kirkman & Rosen, 1997; Kim & Beehr, 2018). Selain itu, pemimpin yang memberdayakan dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, yang berkontribusi pada kesejahteraan emosional karyawan (Cheong, dkk, 2018). Dengan demikian, ada bukti yang menunjukkan bahwa *Empowering leadership* berkontribusi pada kebahagiaan karyawan melalui peningkatan otonomi, dukungan, dan

keterlibatan dalam pekerjaan mereka. Hubungan antara *Empowering leadership* dan spiritualitas karyawan dapat dilihat dari bagaimana pemimpin yang memberdayakan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung nilai-nilai spiritual dan kesejahteraan psikologis. Secara keseluruhan, *Empowering leadership* dapat berkontribusi pada pengembangan spiritualitas karyawan dengan menciptakan lingkungan yang mendukung makna, otonomi, dan dukungan emosional.

Hubungan antara *Workplace spirituality* dan kebahagiaan karyawan sangat erat. *Workplace spirituality* menciptakan lingkungan kerja yang memberikan makna, tujuan, dan rasa keterhubungan di antara karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki makna yang lebih dalam dan mereka terhubung dengan rekan-rekan mereka, hal ini dapat meningkatkan kebahagiaan dan kepuasan kerja mereka. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja dapat meningkatkan moral dan produktivitas, yang pada gilirannya berkontribusi pada kebahagiaan karyawan (Pradhan, Dkk, 2017). Selain itu, ketika karyawan merasa bahwa nilai-nilai pribadi mereka selaras dengan tujuan organisasi, mereka cenderung merasa lebih bahagia dan terlibat dalam pekerjaan mereka (Parmita, 2014; Pradhan, et al, 2017). Dengan demikian, *Workplace spirituality* dapat dianggap sebagai faktor penting dalam meningkatkan kebahagiaan karyawan di tempat kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Flourishing pada wanita karir merupakan kondisi kesejahteraan mental tertinggi yang dipengaruhi oleh *workplace spirituality* dan *empowering leadership*. *Workplace spirituality* menciptakan makna dan kepuasan di tempat kerja, sementara *empowering leadership* meningkatkan rasa percaya diri, loyalitas, dan produktivitas karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja yang mendukung dan kepemimpinan yang memberdayakan, wanita karir dapat mencapai kesejahteraan psikologis yang optimal, meningkatkan kinerja, dan menghadapi tantangan profesional dengan lebih baik.

Saran

Peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti hubungan *workplace spirituality* dan *empowering leadership* dengan variabel lain, seperti budaya organisasi dan kepuasan kerja, serta menggunakan metode kausalitas. Untuk organisasi, disarankan mengintegrasikan nilai spiritualitas kerja dalam budaya organisasi, menyediakan pelatihan *empowering leadership*, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan.

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.
- Ahearne, Michael., Mathieu, John., Rapp, Adam. (2005). To Empower or Not to Empower Your Sales Force? An Empirical Examination of the Influence of Leadership Empowerment Behavior on Customer Satisfaction and Performance. *Journal of Applied Psychology*, 90 (5), 945-955. DOI: 10.1037/0021-9010.90.5.945
- Al Hakim, Y., R, Sagita., D., & S, Irfan, M. (2024). Eksplorasi Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Mendorong Inovasi Organisasi. *Syntax Admiration*, 5(5), 1633.
- Arnold, J.A., Arad, S., Rhoades, J.A., and Drasgow, F. (2000). The Empowering Leadership Questionnaire: The Construction and Validation of a New Scale for Measuring Leader Behaviors. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 249-269
- Azwar, S (2012). Metode Penelitian. Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2008). Dasar-Dasar psikometri. Pustaka Belajar.
- Balkhi, F., Nasir, A., Zehra, A., & Riaz, R. (2020). Psychological and Behavioral Response to The Coronavirus (COVID-19) Pandemic. *Cureus*, 12(5).
- Camelia, Z., & Pujiyanto, W., E. (2024). Analisis Gaya Kepemimpinan dalam Peningkatan Kinerja Organisasi IPNU IPPNU Desa Kedungboto. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 3(1), 53-65.
- Cheong, M, dkk. (2018). A Review of Effectiveness of Empowering Leadership. The Leadership Quarterly. Published Elsevir Inc. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2018.08.005>
- Coffey, J. K., Wray-Lake, L., Mashek, D., & Branand, B. (2016). A Longitudinal Examination of a Multidimensional Well-Being Model in College and Community Sample. *Journal of Happiness Studies*, 17, 187-211.
- Datu, J. A. (2018). Flourishing is Associated with Higher Academic Achievement and Engagement in Filipino Undergraduate and High School Students. *Journal of Happiness Studies*, 19, 27-39.
- Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D., Oishi, S., & Biswas-Diener, R. (2010). New Well-being Measures: Short Scales to Assess Flourishing and Positive and Negative Feelings. *Social Indicators Research*, 97(2), 143-156. <http://www.jstor.org/stable/40649361>
- Effendy, Nurlaila. (2016). Konsep Flourishing dalam Psikologi Positif: Subjective Well-being atau Berbeda? Seminar ASEAN: 2nd Psychology & Humanity. Diakses pada 20 Februari 2016. Psychology Forum UMM. Universitas Katolik Widya Mandala, Surabaya.
- Fisher, J. W. (2011). The Four Domains Model: Connecting Spirituality, Health, And Well-Being. *Religions*, 2, 17-28.
- Hafidz, Lukman. (2023). Perkembangan Wanita Karier di 2023. Diakses pada 20 Maret 2023 dari <https://talentics.id/resources/blog/wanita-karier/>

- Huppert, F. A., & So, T. (2009). What Percentage of People in Europe and Flourishing and What Characterises Them? *OECD Briefing Document*, 1-7.
- Jones, D. L. (2013). *Empowering Leadership* (1 ed.). Frederiksberg: Ventus Publishing ApS.
- Jurkiewicz, L. C. (2017). Workplace Spirituality. ResearchGate.Net/publications
- Kamran, e.a. (2011). Spirituality in Workplace Nad Its Impacts on The Efficiency of Management. 2nd International Conference on Business and Economic Research (2nd ICBER 2011). *Proceeding*, 118-124, Langkawi, Kedah.
- Kim, M., & Beehr, T. A. (2018). Can Empowering Leaders Affect Subordinates' Well-Being and Careers Because They Encourage Subordinates' Job Crafting Behaviors? *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 25(2), 184-196. <https://doi.org/10.1177/1548051817727702>.
- Kirkman, B. L., & Rosen, B. (1997). *A model of work team empowerment*. In R. W. Woodman, & W. A. Pasmore (Vol. Eds.), *Research in organizational change and development*. Vol. 9. *Research in organizational change and development* (pp. 131-167). Greenwich, CT: JAI press.
- Liu, Y. (2015). The Review of Empowering Leadership. *Journal of Business and Management*, 3, 476-482
- Ma'rifatin, N, M. (2023). *Pengaruh Spiritualitas terhadap Flourishing pada Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang*. (Skripsi Sarjana, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang). <http://etheses.uin-malang.ac.id/47004/>
- Masturah, A., N. (2023). *Alpha Female dan Flourishing pada Perempuan Bekerja*. *Motiva: Jurnal Psikologi*. 6(1), 44-50.
- Maulana. (2023). Tempat Kerja Masih Belum Aman dan Nyaman bagi Perempuan. Diakses pada 02 Juli 2023 dari <https://infid.org/tempat-kerja-masih-belum-aman-dan-nyaman-bagi-perempuan/>
- MPR Rumah Kebangsaan. (2023). Partisipasi Perempuan dalam Dunia Kerja Harus Terus Ditingkatkan. Diakses pada 02 Mei 2023 dari [https://www.mpr.go.id/berita/Partisipasi-Perempuan-dalam-Dunia-Kerja-Harus-Terus-Ditingkatkan#:~:text=Data%20Badan%20Pusat%20Statistik%20\(BPS,penjualan%20\(28%2C44%25\)](https://www.mpr.go.id/berita/Partisipasi-Perempuan-dalam-Dunia-Kerja-Harus-Terus-Ditingkatkan#:~:text=Data%20Badan%20Pusat%20Statistik%20(BPS,penjualan%20(28%2C44%25).).
- Na-Nan, K., Kanthong, S.N., & Khummueng, K. (2020), *Development of an Empowering leadership scale for salespeople: validation and reliability*, Industrial And Commercial Training, DOI 10.1108/ICT-02-2020-0025 © Emerald Publishing Limited, ISSN 0019-7858
- Nursyiana, N & Badriyah, N. (2022). Determinan Kebahagiaan Perempuan Bekerja di Indonesia: Analisis Data Indonesia Family Life Survey. *Journal of Development Economic and Social Studies*, 1 (3): 421-432. Universitas Brawijaya. DOI: <http://dx.doi.org/10.21776/jdess.2022.01.3.07>
- Parmita, R. I. (2014). Faktor-faktor yang Memengaruhi Stres Kerja. *Manajemen Konflik & Stres Kerja*, 169.

- Pearce, Craig L., Sims, Henry P. (2002). Vertical Versus Shared Leadership as Predictors of the Effectiveness of Change Management Teams: An Examination of Aversive, Directive, Transactional, Transformational, And Empowering Leader Behaviors. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 6 (2): 172–197. DOI: 10.1037/1089-2699.6.2.172
- Pradhan, R., K, Jena, L., K & Soto, C., M. (2017). Workplace Spirituality in Indian Organisations: Construction of Reliable and Valid Measurement Scale. *VERSLAS: Teorija in Praktika/Business: Theory and Practice*. <https://doi.org/10.3846/btp.2017.005>
- Putri, D, L. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi, Spiritualitas di Tempat Kerja, dan Efikasi Diri terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja pada Karyawan BUMN di Jakarta*. (Skripsi Sarjana, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta)
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2013). *Organizational Behavior* Ed 15. Pearson Education
- Salsabilla, Rindi. (2023). Bank Dunia Beberkan Bukti Hukum Indonesia Diskriminasi Wanita. *CBNC Indonesia*. Diakses pada 08 Maret 2023 dari <https://www.cnbcindonesia.com/lifestyle/20230308112709-33-419866/bank-dunia-beberkan-bukti-hukum-indonesia-diskriminasi-wanita>
- Seligman, M. (2002). *Authentic Happiness: Using The New Positive Psychology to Realize Your Potential or Lasting Fulfillment*. Free Press.
- Singh, K., & Junnarkar, M. (2015). Correlates and Predictors of Positive Mental Health for Shool Going Children. *Personality and Individual Differences*, 76, 82-87.
- Singh, S., Mahapatra, M., & Kumar, N. (2022). Empowering Leadership and Organizational Culture: Collective Influence On Employee Flourishing. *International Journal of Health Sciences*, 6 (S1), 2983-2993. DOI: 10.53730/ijhs.v6nS1.5112
- Srivastava, A., Bartol, K.M., and Locke, E.A. (2006). Empowering Leadership in Management Teams: Effects On Knowledge Sharing, Efficacy, And Performance. *Academy of Management Journal*, 49(6), 1239-1251.
- Suciariani., Panggabean, M, S. (2023). Pengaruh *Workplace Spirituality* terhadap *Employee Creativity* di Mediasi *Intrinsic Motivation* dan *Psychological Empowerment* pada Industri Asuransi di Masa Pandemic COVID 19. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*, 10 (1), 96-117. Universitas Trisakti. P-ISSN 2356-3966, E-ISSN: 2621-2331
- Sugiyono, (2012). *Statistika untuk Penelitian*. Alfabeta.
- Tuck, I., & Anderson, L. (2014). Forgiveness, Flourishing, and Resilience: The Influences of Expressions of Spirituality on Mental Health Recovery. *Issues in Mental Health Nursing*, 35(4), 277–282. DOI:10.3109/01612840.2014.885623
- Ward, R. M., Popson, H. C., & DiPaolo, D. G. (2010). Defining the Alpha Female: A Female Leadership Measure. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 17(3), 309–320. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/1548051810368681>

VISA: Journal of Visions and Ideas

Vol 5 No 1 (2025) 404-419 E-ISSN 2809-2058 P-ISSN 2809-2643

DOI: 47467/visa.v5i1.6456

- Yukl, A. G. (1998). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Prenhallindo
- Yuspendi, Handojo, V., & Handayani, V. (2017). Peran *Voluntary Activities* dan *Coping* terhadap Perkembangan *Flourishing*. *Prosiding temu ilmiah X ikatan psikologi perkembangan indonesia* (pp. 190-197). Semarang: Ikatan Psikologi Perkembangan Indonesia.
- Zhang, X., & Bartol, K. M. (2010). Linking Empowering Leadership and Employee Creativity: The Influence of Psychological Empowerment, Intrinsic Motivation and Creative Process Engagement. *Journal Academy of Management*, 53(1), 107-128.