

## SCOPING REVIEW FLOURISHING AT WORK

Reni Ferida<sup>1\*</sup>, Nur Afifah Nabila Shidiq<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro,  
Jalan Prof. Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, Indonesia, 50275

\*[reniferida@gmail.com](mailto:reniferida@gmail.com)

### Abstrak

*Flourishing at work* merupakan konstruk kesejahteraan multidimensional yang semakin banyak dikaji dalam psikologi industri dan organisasi karena perannya dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan dan mendukung keberlanjutan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi *flourishing at work* pada karyawan di berbagai konteks organisasi. Metode yang digunakan adalah *scoping review* yang relevan untuk menjawab pertanyaan penelitian yang bersifat eksploratif dan memerlukan pendekatan sintesis literatur. Penelusuran artikel dilakukan pada basis data internasional Scopus, ScienceDirect, Emerald, dan ProQuest dengan kriteria inklusi artikel empiris berbahasa Inggris, diterbitkan dalam sepuluh tahun terakhir (2015–2025), tersedia secara *open access*, serta menggunakan pendekatan kuantitatif, kualitatif, atau metode campuran. Sebanyak 12 artikel jurnal dianalisis dalam kajian ini. Hasil telaah menunjukkan bahwa *flourishing at work* berkorelasi positif dengan berbagai indikator adaptasi kerja, termasuk keterikatan kerja, kepuasan kerja, perilaku kerja ekstra peran, perilaku kerja inovatif, serta kesejahteraan psikologis karyawan, dan berkorelasi negatif dengan keinginan mengundurkan diri dan distress psikologis karyawan. Selain itu, *flourishing* dipengaruhi oleh interaksi faktor individual dan kontekstual, seperti pemenuhan profesional, makna kerja, sumber daya personal, dukungan organisasi, serta karakteristik konteks kerja yang meliputi sektor industri, skala organisasi, kepemilikan bisnis, dan posisi kerja. Temuan ini menegaskan pentingnya penciptaan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja dan keberlanjutan organisasi.

**Kata kunci:** *flourishing* di tempat kerja; konteks organisasi; psikologi organisasi dan industri; *scoping review*

### Abstract

*Flourishing at work* is a multidimensional well-being construct that has gained increasing attention in industrial and organizational psychology due to its role in enhancing employee well-being and supporting organizational sustainability. This study aims to explore *flourishing at work* among employees across diverse organizational contexts. A *scoping review* methodology was employed to address exploratory research questions requiring systematic synthesis of the literature. Article searches were conducted in international databases, including Scopus, ScienceDirect, Emerald, and ProQuest. The inclusion criteria comprised empirical studies published in English within the last decade (2015–2025), available as open access, and employing quantitative, qualitative, or mixed-methods designs. A total of 12 journal articles were included in the review. The findings indicate that *flourishing at work* is positively associated with work engagement, job satisfaction, extra-role behavior, innovative work behavior, and psychological well-being, and negatively associated with turnover intention and psychological distress. Furthermore, *flourishing* is influenced by individual and contextual factors, including professional fulfillment, meaning at work, personal resources, organizational support, and organizational characteristics such as industry sector, organizational size, ownership structure, and job position. These findings highlight the importance of fostering supportive work environments to promote employee well-being and organizational sustainability.

**Keywords:** *flourishing at work*; organizational context; work and organizational psychology; *scoping review*

## PENDAHULUAN

Orang-orang yang bekerja di daerah perkotaan sering mengalami berbagai stres terkait pekerjaan, termasuk jam kerja yang panjang, tekanan yang tinggi, dan gangguan kehidupan kerja (Ho & Chan, 2022). World Health Organization (2019), memasukkan kelelahan kerja sebagai sebuah sindrom yang diakibatkan oleh stres kerja yang kronis, kedalam *International*

*Classification of Diseases* (ICD-11), dimana fenomena yang dapat mempengaruhi status kesehatan. Penelitian Cropanzano dan Wright (2001), menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan merupakan kontributor utama terhadap kinerja, ketidakhadiran, dan perputaran karyawan. Menciptakan tenaga kerja yang bahagia dan puas merupakan tujuan penting tidak hanya sebagai tujuan akhir, tetapi juga sebagai sarana untuk mencapai tingkat produktivitas yang diinginkan perusahaan. Oleh karena itu, identifikasi faktor-faktor pelindung yang memungkinkan karyawan untuk tumbuh dan berkembang (*flourish*) adalah upaya yang tepat waktu dan penting (Ho & Chan, 2022).

Istilah *flourishing* merujuk ke suatu kondisi kesejahteraan optimal yang mencakup kesejahteraan eudaimonik dan hedonik. Kesejahteraan eudaimonik merefleksikan kemampuan individu untuk berfungsi secara efektif, mengembangkan diri, serta merealisasikan potensi yang dimilikinya, sedangkan kesejahteraan hedonik berkaitan dengan pengalaman emosi positif dan tingkat kepuasan hidup. Sejumlah penelitian mengidentifikasi beberapa dimensi utama yang membentuk kondisi *flourishing*, antara lain makna dan tujuan hidup, kualitas hubungan interpersonal, keterlibatan dalam aktivitas, kompetensi, penghargaan terhadap diri, optimisme, serta kontribusi dan keterhubungan sosial (Diener dkk., 2010; Huppert & So, 2013).

*Flourishing* pada setiap individu tentunya akan berbeda. Hal ini berkaitan dengan faktor yang mempengaruhi dan kondisi lingkungan sekitar. Ada banyak yang mempengaruhi *flourishing*. Salah satunya *perceived organizational* memiliki kaitan yang positif dengan *flourishing* (Imran dkk., 2020). Dukungan perusahaan berkaitan dengan individu menuju bertumbuh. Selain itu, dukungan sosial dan peristiwa positif juga berkaitan dengan tingkat *flourishing* (Schotanus-Dijkstra dkk., 2016). Individu atau karyawan yang ikut terlibat dalam kegiatan prososial juga dapat meningkatkan *flourishing* dibandingkan perilaku yang berfokus pada diri sendiri (Nelson dkk., 2016). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hone dkk. (2015) terkait *flourishing* pada karyawan menemukan bahwa satu dari empat pekerja di Selandia Baru dikategorikan sebagai individu yang *flourishing* (berkembang). Berusia lebih tua dan sudah menikah, melaporkan pendapatan yang lebih besar, keamanan finansial, Kesehatan fisik, otonomi, kesadaran dan penggunaan kekuatan, keseimbangan kehidupan kerja, kepuasan kerja, dan lain sebagainya secara positif terkait dengan pekerja yang *flourishing*, terlepas dari sosiodemografi. Schotanus-Dijkstra dkk. (2017) mengatakan bahwa tingkat *flourishing* yang tinggi pada karyawan tentunya akan berdampak baik bagi perusahaan. Karyawan yang *flourishing* mampu memaknai hidup dengan baik, bersyukur atas kehidupannya, dan menjalani hidup dengan bahagia. Dengan demikian, Individu yang tingkat *flourishing* tinggi berdampak pada menurunnya risiko gangguan suasana hati dan gangguan kecemasan. Sehingga, ini berdampak pada kinerja karyawan perusahaan.

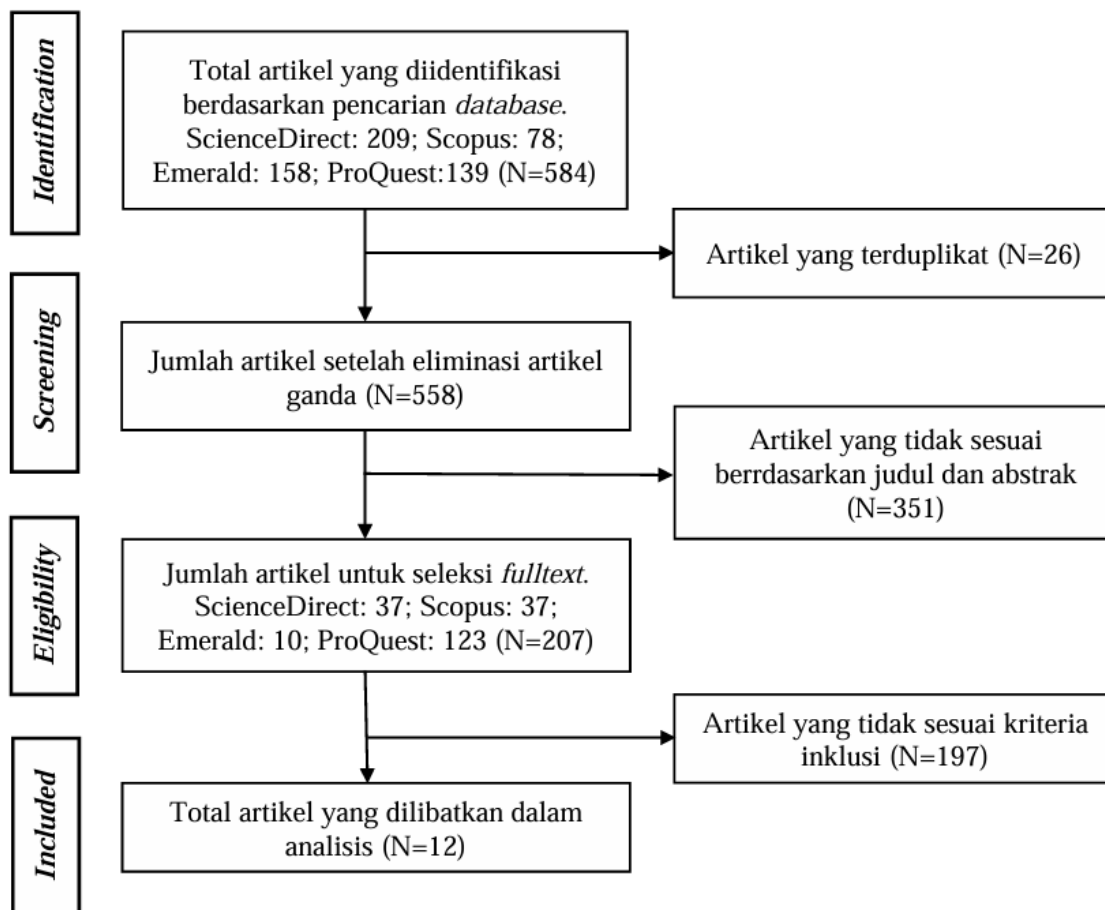
Penelitian ini mengadopsi perilaku positif dalam organisasi sebagai kerangka kerja panduan untuk memeriksa faktor-faktor penentu *flourishing* pada pekerja. Perilaku positif dalam organisasi menerapkan *flourishing* psikologi positif di tempat kerja dengan penekanan pada kekuatan sumber daya manusia dan sumber daya psikologis yang positif dan diinginkan untuk tumbuh dan berkembangnya (*flourishing*) karyawan. Inti dari perilaku positif dalam organisasi adalah upaya untuk fokus mengintegrasikan yang berpusat pada organisasi pada peningkatan kinerja dengan fokus yang berpusat pada karyawan, dengan kesejahteraan dan promosi kesehatan dengan mempertimbangkan kedua kegiatan tersebut sebagai tujuan yang sama berharganya untuk menghasilkan hasil kerja yang positif (Bakker & Schaufeli, dalam Ho & Chan, 2022). Meskipun konsep *flourishing at work* terus berkembang dalam tinjauan psikologi positif, masih ada keterbatasan secara komprehensif dalam pemetaan tentang bagaimana *flourishing at work* dikonseptualisasikan, diukur, dan diteliti dalam setting tempat kerja. Oleh

karena itu, penelitian ini menggunakan *scoping review* untuk memetakan karakteristik penelitian *flourishing* dari berbagai setting tempat kerja, termasuk pendekatan metodologis yang digunakan serta alat ukur yang digunakan penelitian sebelumnya. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran terkait perkembangan penelitian *flourishing at work*. Hal ini, penting bagi karyawan untuk bertumbuh sebagai indikator kesuksesan perusahaan dan sebagai bahan pertimbangan praktisi dalam merancang intervensi yang mendukung peningkatan *flourishing at work*.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan *scoping review* untuk memetakan secara sistematis keluasan bukti yang tersedia mengenai konsep *flourishing at work* dalam berbagai konteks organisasi. Pendekatan ini memungkinkan klarifikasi konsep, identifikasi karakteristik utama, serta pemetaan faktor-faktor yang terkait dengan *flourishing at work* tanpa membatasi jenis sumber bukti yang digunakan (Munn dkk., 2022). Proses *scoping review* dilakukan dengan mengacu pada pedoman PRISMA-ScR serta lima tahapan yang dikemukakan oleh Arksey dan O'Malley (2005). Tahap pertama adalah perumusan pertanyaan penelitian, yaitu: “*Bagaimana eksplorasi flourishing pada karyawan di berbagai setting organisasi?*” Tahap kedua mencakup identifikasi literatur yang relevan melalui penelusuran basis data internasional, yaitu Scopus, ScienceDirect, Emerald, dan ProQuest. Keempat *data base* jurnal ini dipilih berdasarkan kemudahan akses peneliti terhadap pencarian sumber artikel jurnal yang akan digunakan dalam penelitian ini. Pencarian literatur dilakukan menggunakan beberapa kata kunci terkait dan sinonim dari *flourishing at work*, istilah pencarian meliputi “*flourishing at work*” OR “*workplace flourishing*” OR “*employee flourishing*”. Tahap ketiga adalah seleksi literatur berdasarkan kriteria inklusi, meliputi artikel jurnal empiris yang diterbitkan dalam sepuluh tahun terakhir (2015–2025), ditulis dalam bahasa Inggris, dan tersedia dalam format *open access*. Pemilihan rentang waktu sepuluh tahun untuk memastikan cakupan kajian yang komprehensif namun tetap terfokus, sejalan dengan perkembangan signifikan penelitian kesejahteraan dan kebutuhan psikologis dalam konteks kerja (Ryan & Deci, 2017; Vansteenkiste dkk., 2020).

Adapun kriteria inklusif pada penelitian *scoping review* ini adalah 1) Artikel yang dipublikasikan dalam rentang 2015-2025, 2) Artikel yang menggunakan karyawan di tempat kerja sebagai partisipan, 3) Artikel yang menggunakan “*flourishing at work*” OR “*workplace flourishing*” OR “*employee flourishing*” dalam proses penelitian, 4) Artikel yang menggunakan bahasa Inggris, dan 6) Artikel yang bersifat *open-access*, dan 7) penelitian dengan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan metode campuran (*mixed methods*).



**Gambar 1.** Bagan PRISMA Seleksi Artikl

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Studi ini menggunakan 12 artikl jurnal yang diambil dari beragam database dan telah memenuhi kriteria inklusi. Seluruh artikl yang digunakan dipublikasi dalam 10 tahun terakhir yaitu 2015-2025. Meskipun kriteria inklusi memperoleh studi kuantitatif, kualitatif dan metode campuran, Namun, semua studi yang memenuhi kriteria kelayakan hanya pada artikl penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Studi ini dilakukan di berbagai wilayah di dunia yaitu di Lahore (Pakistan) sebanyak 2 studi (Erum dkk., 2020; Imran dkk., 2020), negara bagian Brazil sebanyak 3 studi (Gabardo-Martins dkk., 2017; Montani dkk., 2022; Oliviera dkk., 2021), negara India 2 studi (Naim & Ozyilmaz, 2023; Peethambaran & Naim, 2025), di Muscat (Oman), Girne (Turki), China, India dan Afrika Selatan masing-masing ada 1 studi (Bakker dkk., 2025; Du Plessis 2023; Hunsaker dkk., 2022; Ibrahim dkk., 2022; Naim. 2023; Razzak. 2023). Rincian dua belas artikl yang digunakan dalam analisis lebih lanjut disajikan pada Tabel 1.

**Tabel 1.**  
Hasil Ekstraksi Data

<b>Penulis</b>	<b>Judul Artikel</b>	<b>Alat Ukur</b>	<b>Partisipan</b>	<b>Wilayah</b>
Bakker dkk., 2025	<i>The role of daily leadership in promoting playful work design: Enhancing employee flourishing and performance</i>	Flourishing Scale dari Diener dkk. (2010) berisi lima item.	147 karyawan.	Afrika Selatan, Polandia, Inggris, Portugal
Du Plessis, (2023)	<i>Trait emotional intelligence and flourishing: The mediating role of positive coping behaviour</i>	Flourishing Scale dari Diener dkk. (2010).	341 partisipan.	Afrika Selatan
Erum dkk. (2020)	<i>The calling of employees and work engagement: The role of flourishing at work</i>	Skala dari Schotanus-Dijkstra, dkk. (2016) berisi delapan item.	101 karyawan di sektor jasa dengan posisi manajer.	Pakistan
Gabardo-Martins dkk. (2017)	<i>Family resources and flourishing at work: The role of core self-evaluations</i>	Flourishing Scale dari Diener dkk. (2010) dan disesuaikan dengan konteks kerja oleh Mendonça dkk. (2014).	519 partisipan berprofesi psikolog dengan minimal satu anak.	Brazil
Hunsaker & Ding (2022)	<i>Workplace spirituality and innovative work behavior: The role of employee flourishing and workplace satisfaction</i>	Flourishing Scale dari Diener dkk. (2010).	236 pekerja milenial di industri jasa dan manufaktur.	China
Ibrahim dkk. (2022)	<i>The mediating role of workplace flourishing on the causal link between linguistic ostracism and withdrawal behavior</i>	Skala dari Rautenbach (2015) dan Rautenbach dan Rothmann (2017) berisi 17 item.	395 karyawan pariwisata dan perhotelan.	Jordan
Imran dkk. (2020)	<i>Impact of perceived organizational support on work engagement: Mediating mechanism of thriving and flourishing</i>	Flourishing Scale dari Diener dkk. (2010) berisi delapan item.	638 karyawan perbankan.	Pakistan

Penulis	Judul Artikel	Alat Ukur	Partisipan	Wilayah
Montani dkk. (2022)	<i>When do innovators flourish? The role of interpersonal goals in the relationship between innovative work behavior and flourishing</i>	Flourishing Scale dari Diener dkk. (2010).	477 karyawan dari 22 organisasi.	Brazil, Kanada, Portugal
Naim & Ozyilmaz (2023)	<i>Flourishing-at-work and turnover intentions: Does trust in management moderate the relationship?</i>	FAWS-SF (Rautenbach dan Rothmann, 2017). FAWS-SF didasarkan pada model FAW dari Rothmann (2013).	587 profesional IT dan bekerja di industri IT	India
Oliveira-Silva & Porto (2021)	<i>Subjective well-being and flourishing at work: The impact of professional fulfilment</i>	Flourishing at Work Scale–EFLOT (Mendonça dkk., 2014) hasil adaptasi dari Diener dkk. (2010) dan Silva dan Caetano (2011) masing-masing menggunakan konteks kerja.	358 partisipan dari beragam jenis pekerjaan dan profesi.	Brazil
Peethambaran & Naim (2025)	<i>Unlocking employee flourishing in the hospitality industry: Role of high-performance work systems, psychological capital and work passion</i>	FAWS-SF dari Rautenbach dan Rothmann (2017) berjumlah 17 item.	357 karyawan dari 16 hotel.	India
Razzak (2023)	<i>Extra-role behaviour of non-family employees in private family firms through job crafting: Mediating role of workplace flourishing</i>	Flourishing Scale dari Diener dkk. (2010) berisi delapan item.	256 karyawan perusahaan keluarga swasta.	Oman

### **Flourishing dalam Berbagai Konteks Organisasi**

*Flourishing* dalam dunia kerja memiliki bentuk yang beragam berdasarkan konteks organisasi dan karakteristik pekerjaan. Pada sektor jasa, *flourishing* cenderung berkembang melalui kualitas hubungan interpersonal, makna kerja, serta keterlibatan emosional karyawan terhadap organisasi dan penerima layanan. Seperti bidang perhotelan dan pariwisata yang memperhatikan kondisi psikologis seperti efikasi, optimisme, dan resiliensi karyawan dalam bekerja; disamping menjaga semangat kerja karyawan untuk mencapai sistem kerja berkinerja tinggi (*high-performance work system*) (Peethambaran & Naim, 2025) dan memperhatikan cara berkomunikasi dan penggunaan bahasa untuk mengurangi pengunduran diri karyawan yang disebabkan oleh *linguistic ostracism* (Ibrahim dkk., 2022). Sebaliknya, dalam sektor

perbankan, *flourishing* lebih banyak dipengaruhi oleh struktur kerja yang jelas, pembagian peran yang terdefinisi, serta dukungan organisasi terhadap efisiensi dan keselamatan kerja (Erum dkk., 2020; Imran, 2020).

Selain perbedaan sektor, konteks kepemilikan organisasi juga berperan dalam membentuk pengalaman *flourishing* pada karyawan di tempat kerja. Pada bisnis keluarga, *flourishing* karyawan berkaitan dengan loyalitas, emosi positif, dan kecenderungan untuk menunjukkan perilaku kerja di luar tuntutan peran formal yang menunjukkan keterikatan psikologis individu atau karyawan kepada pemilik bisnis (Razzak, 2023). Sementara pada organisasi non-keluarga, *flourishing* lebih dipengaruhi oleh sistem manajemen yang terstruktur, persepsi terhadap dukungan organisasi, serta perbedaan perilaku kepemimpinan terhadap perusahaan dan karyawan yang diterapkan dalam organisasi (Bakker dkk., 2025; Imran dkk., 2020).

Perbedaan skala organisasi turut memengaruhi dinamika *flourishing*. Karyawan pada usaha kecil dan menengah cenderung mengalami *flourishing* melalui kedekatan relasional, fleksibilitas peran, serta nilai-nilai kerja yang dibangun secara kolektif. Sedangkan pada organisasi berskala besar, *flourishing* lebih bergantung pada ketersediaan sumber daya, peluang pengembangan karier, serta kebijakan kesejahteraan yang terinstitusionalisasi (Hunsaker dkk., 2022; Montani dkk., 2022). Selain itu, posisi kerja juga menjadi faktor pembeda dalam pengalaman *flourishing*. Karyawan pada level manajerial umumnya menunjukkan tingkat *flourishing* yang lebih tinggi seiring dengan adanya otonomi, rasa makna, dan kontrol kerja yang lebih besar. Sebaliknya, *flourishing* pada staf non-manajerial lebih sensitif terhadap kualitas dukungan atasan, persepsi keadilan organisasi, serta iklim kerja yang mendukung (Du Plessis, 2023; Erum dkk., 2020).

Penelitian Oliviera dkk. (2021) membahas hubungan antara *professional fulfilment*, *subjective well-being*, dan *flourishing at work* dalam konteks organisasi. Melalui pendekatan kuantitatif berbasis survei terhadap 358 karyawan dari berbagai latar profesi, penelitian ini menunjukkan bahwa pemenuhan profesional berpengaruh positif terhadap kesejahteraan subjektif dan *flourishing* di tempat kerja. Karyawan yang merasa pencapaian karirnya selaras dengan nilai dan tujuan personal cenderung menunjukkan tingkat kesejahteraan psikologis yang lebih tinggi serta pengalaman *flourishing* yang lebih optimal dalam lingkungan kerja.

### **Dampak *Flourishing at Work* terhadap Perilaku Karyawan dan Organisasi**

Hasil *scoping review* menunjukkan bahwa *flourishing at work* berhubungan secara konsisten dengan berbagai perilaku positif karyawan dan hasil organisasi di berbagai negara dan konteks kerja, serta berperan sebagai mekanisme psikologis penting yang menjembatani kondisi kerja dengan keberfungsian individu dan organisasi. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa karyawan yang mengalami *flourishing* cenderung memiliki keterikatan kerja yang lebih tinggi, khususnya ketika pekerjaan dipersepsikan sebagai panggilan (*calling*), yang pada akhirnya meningkatkan *work engagement* (Erum dkk., 2020). Selain itu, *flourishing at work* juga berkaitan positif dengan *extra-role behavior* dan *organizational citizenship behavior*, yang mencerminkan kesediaan karyawan untuk berkontribusi melebihi tuntutan peran formal (Razzak, 2023). Temuan-temuan ini memperkuat pandangan bahwa *flourishing* bukan sekadar kondisi afektif individual, melainkan sumber daya strategis yang memiliki implikasi langsung bagi organisasi.

Lebih lanjut, sejumlah penelitian menegaskan peran sumber daya personal dan kontekstual dalam memprediksi *flourishing at work*. Sumber daya personal seperti *core self-evaluations*, kecerdasan emosional, serta persepsi pencapaian karier terbukti berkaitan dengan tingkat

*flourishing* yang lebih tinggi dan keberfungsian karyawan di tempat kerja (Du Plessis, 2023; Gabardo-Martins dkk., 2017; Oliveira dkk., 2021). Di sisi lain, sumber daya kontekstual berupa dukungan organisasi, makna dan tujuan kerja, serta praktik manajerial yang mendukung juga memainkan peran penting dalam memfasilitasi *flourishing* (Imran, 2020; Naim, 2023). Bukti empiris dapat dilihat pada konteks organisasi jasa, khususnya industri perhotelan dan pariwisata, di mana sistem kerja berkinerja tinggi (*high-performance work systems*) berperan sebagai sumber daya kontekstual yang mendorong *flourishing* karyawan melalui penguatan sumber daya psikologis dan *passion* terhadap pekerjaan (Peethambaran & Naim, 2025).

Dalam konteks yang lebih luas, *flourishing at work* juga terbukti berperan dalam mendorong *innovative work behavior*, terutama ketika didukung oleh tujuan interpersonal yang adaptif, spiritualitas di tempat kerja, dan kepuasan kerja yang tinggi (Hunsaker dkk., 2022; Montani dkk., 2022). Selain itu, karakteristik individu seperti kecerdasan emosional dan persepsi pencapaian karier juga berkaitan dengan tingkat *flourishing* yang lebih tinggi, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap kesejahteraan dan keberfungsian karyawan di tempat kerja (Du Plessis, 2023; Oliveira dkk., 2021). Secara keseluruhan, temuan-temuan ini menegaskan bahwa *flourishing at work* merupakan konstruk multidimensional yang berfungsi sebagai penghubung antara kondisi kerja, sumber daya psikologis, perilaku positif karyawan, kreativitas, dan hasil organisasi, serta menjadi fondasi penting bagi keberlanjutan organisasi.

#### *Keterbatasan Penelitian*

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, proses pencarian artikel jurnal dibatasi pada publikasi berbahasa Inggris, sehingga terdapat kemungkinan penelitian relevan selain bahasa Inggris yang terlewat. Kedua, tinjauan literatur yang digunakan hanya mencakup penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Meskipun pendekatan kuantitatif mampu memberikan hasil yang objektif berdasarkan data dari jumlah responden yang besar, penggunaan metode penelitian lain diperlukan untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam. Penelitian lanjutan dapat mengikutsertakan desain kualitatif atau mixed methods untuk menggali lebih dalam eksplorasi penelitian, misalnya mencari jawaban terkait pengalaman subjektif *flourishing* di berbagai sektor dan level jabatan. Ketiga, penggunaan satu kata kunci "*flourishing at work*" dinilai dapat membatasi hasil pencarian literatur sehingga jumlah literatur yang ditinjau menjadi lebih terbatas dan menghilangkan kemungkinan studi yang relevan, meskipun peneliti telah melakukan pencarian dengan kata kunci lanjutan. Terakhir, sifat eksploratif dari *scoping review* membuat penelitian ini belum mampu menjelaskan hubungan kausal secara mendalam, sehingga diperlukan penelitian lanjutan dengan desain yang lebih eksplanatif untuk menguji mekanisme yang mendasari *flourishing* di tempat kerja.

#### **KESIMPULAN**

Temuan dari *scoping review* ini menunjukkan bahwa literatur yang ada tentang *flourishing at work* sebagian besar menggunakan pendekatan kuantitatif. Sebagian besar studi mengoperasionalkan *flourishing at work* menggunakan alat ukur psikologis seperti *flourishing at work* atau kontinum kesehatan mental. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *flourishing* merupakan bentuk kesejahteraan multidimensional yang berhubungan positif dengan keterikatan kerja, perilaku positif di organisasi, perilaku kerja inovatif, kepuasan kerja, serta kesejahteraan psikologis karyawan; dan berhubungan negatif dengan keinginan mengundurkan diri dan *distress* psikologis karyawan. *Flourishing* dipengaruhi oleh interaksi antara faktor individual dan kontekstual, seperti pemenuhan profesional, makna kerja, sumber daya personal, dukungan organisasi, serta karakteristik lingkungan kerja. *Review* artikel dalam

penelitian ini terdapat beberapa konteks sektor, skala organisasi, kepemilikan, dan posisi kerja turut membentuk pengalaman *flourishing* karyawan. Hasil dari *review* 12 artikel menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan guna meningkatkan kinerja dan keberlanjutan organisasi, sekaligus membuka peluang penelitian lanjutan terkait mekanisme dan intervensi *flourishing* di tempat kerja.

Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian psikologi organisasi, terutama dalam memahami *flourishing at work*. Hasil temuan menunjukkan bahwa *flourishing* di tempat kerja sebagai konstruk kesejahteraan yang bersifat multidimensional dan tidak hanya berkaitan dengan aspek afektif, tetapi juga fungsi psikologis dan sosial individu di tempat kerja. Selain itu, penelitian ini menegaskan peran *flourishing* sebagai mekanisme yang menghubungkan sumber daya personal dan kontekstual dengan berbagai outcome kerja, seperti keterikatan kerja, perilaku inovatif, dan kesejahteraan psikologis. Oleh karena itu, penelitian ini membantu memperkuat kerangka psikologi positif dalam organisasi.

Tinjauan *scoping review* ini memberikan implikasi bagian organisasi, sumber daya manusia, dan peneliti di tempat kerja dengan memetakan bagaimana kesejahteraan di tempat kerja telah dikonseptualisasikan dan diukur di berbagai lingkungan kerja. Identifikasi alat ukur dapat membantu praktisi dalam memilih alat yang tepat untuk menilai kesejahteraan psikologis dan fungsi karyawan di tempat kerja. Temuan ini juga menyoroti pentingnya mengembangkan lingkungan kerja yang mendukung yang mendorong pengalaman kerja yang bermakna, keterlibatan, dan hubungan positif sebagai komponen kunci dari kesejahteraan di tempat kerja. Lebih lanjut, kurangnya studi kualitatif menunjukkan peluang untuk penelitian di masa mendatang untuk mengeksplorasi pengalaman hidup karyawan tentang kesejahteraan di konteks tempat kerja.

## REFERENSI

- Arksey, H., & O'Malley, L. (2005). Scoping studies: Towards a methodological framework. *International Journal of Social Research Methodology*, 8(1), 19-32. <https://doi.org/10.1080/1364557032000119616>
- Bakker, A. B., Caracuzzo, E., Breevaart, K., Urbini, F., & Callea, A. (2025). The role of daily leadership in promoting playful work design: Enhancing employee flourishing and performance. *European Management Journal*, 1-9. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2025.10.009>
- Cropanzano, R., & Wright, T. A. (2001). When a "happy" worker is really a "productive" worker: A review and further refinement of the happy-productive worker thesis. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 53(3), 182-199. <https://doi.org/10.1037/1061-4087.53.3.182>
- 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. <https://doi.org/10.1007/s11205-009-9493-y>
- Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D., Oishi, S., & Biswas-Diener, R. (2009). New well-being measures: Short scales to assess flourishing and positive and negative feelings. *Social Indicators Research*, 97(2), 143-156. <https://doi.org/10.1007/s11205-009-9493-y>
- Du Plessis, M. (2023). Trait emotional intelligence and flourishing: The mediating role of positive coping behaviour. *SA Journal of Industrial Psychology*, 49(0), a2063. <https://doi.org/10.4102/sajip.v49i0.2063>

- Erum, H., Abid, G., & Contreras, F. (2020). The calling of employees and work engagement: The role of flourishing at work. *Business, Management and Education*, 18(1), 1-13. <https://doi.org/10.3846/bme.2020.11430>
- Gabardo-Martins, L. M., Ferreira, M. C., & Valentini, F. (2017). Family resources and flourishing at work: The role of core self-evaluations. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, 27(68), 331-338. <https://doi.org/10.1590/1982-43272768201711>
- Ho, H. C., & Chan, Y. C. (2022). Flourishing in the workplace: A one-year prospective study on the effects of perceived organizational support and psychological capital. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(2), 922. <https://doi.org/10.3390/ijerph19020922>
- Hone, L. C., Jarden, A., Duncan, S., & Schofield, G. M. (2015). Flourishing in New Zealand workers. *Journal of Occupational & Environmental Medicine*, 57(9), 973-983. <https://doi.org/10.1097/jom.0000000000000508>
- Hunsaker, W. D., & Ding, W. (2022). Workplace spirituality and innovative work behavior: The role of employee flourishing and workplace satisfaction. *Employee Relations: The International Journal*, 44(6), 1355-1371. <https://doi.org/10.1108/er-01-2021-0032>
- Huppert, F. A., & So, T. T. (2013). Flourishing across Europe: Application of a new conceptual framework for defining well-being. *Social Indicators Research*, 110(3), 1245-1246. <https://doi.org/10.1007/s11205-012-0030-z>
- Huppert, F. A., & So, T. T. (2011). 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>
- Ibrahim, R. I. M., Emeagwali, O. L., & Akkaya, M. (2021). The mediating role of workplace flourishing on the causal link between linguistic ostracism and withdrawal behavior. *Kybernetes*, 51(7), 2383-2397. <https://doi.org/10.1108/k-02-2021-0163>
- Imran, M. Y., Elahi, N. S., Abid, G., Ashfaq, F., & Ilyas, S. (2020). Impact of perceived organizational support on work engagement: Mediating mechanism of thriving and flourishing. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 6(3), 82. <https://doi.org/10.3390/joitmc6030082>
- Janicke-Bowles, S. H., Buckley, T. M., Rey, R., Wozniak, T., Meier, A., & Lomanowska, A. (2023). Digital flourishing: Conceptualizing and assessing positive perceptions of mediated social interactions. *Journal of Happiness Studies*, 24(3), 1013-1035. <https://doi.org/10.1007/s10902-023-00619-5>
- Keyes, C. L. (2002). The mental health continuum: From languishing to flourishing in life. *Journal of Health and Social Behavior*, 43(2), 207-222. <https://doi.org/10.2307/3090197>
- Keyes, C. L., Wissing, M., Potgieter, J. P., Temane, M., Kruger, A., & Van Rooy, S. (2008). Evaluation of the mental health continuum—short form (MHC—SF) in Setswana-speaking south Africans. *Clinical Psychology & Psychotherapy*, 15(3), 181-192. <https://doi.org/10.1002/cpp.572>
- Montani, F., Sommovigo, V., Torres, C., Courcy, F., Ferreira, M. C., Mendonça, H., & Silva, A. J. (2022). When do innovators flourish? The role of interpersonal goals in the relationship between innovative work behavior and flourishing. *Personality and Individual Differences*, 199, 111833. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2022.111833>
- Munn, Z., Pollock, D., Khalil, H., Alexander, L., Mclnerney, P., Godfrey, C. M., Peters, M., & Tricco, A. C. (2022). What are scoping reviews? Providing a formal definition of scoping reviews as a type of evidence synthesis. *JBIM Evidence Synthesis*, 20(4), 950-952. <https://doi.org/10.11124/jbies-21-00483>
- Munn, Z., Pollock, D., Khalil, H., Alexander, L., Mclnerney, P., Godfrey, C. M., Peters, M., & Tricco, A. C. (2022). What are scoping reviews? Providing a formal definition of scoping

- reviews as a type of evidence synthesis. *JBI Evidence Synthesis*, 20(4), 950-952. <https://doi.org/10.11124/jbies-21-00483>
- Naim, M. F., & Ozyilmaz, A. (2022). Flourishing-at-work and turnover intentions: Does trust in management moderate the relationship? *Personnel Review*, 52(7), 1878-1899. <https://doi.org/10.1108/pr-09-2020-0715>
- Nelson, S. K., Layous, K., Cole, S. W., & Lyubomirsky, S. (2016). Do unto others or treat yourself? The effects of prosocial and self-focused behavior on psychological flourishing. *Emotion*, 16(6), 850-861. <https://doi.org/10.1037/emo0000178>
- Peethambaran, M., & Naim, M. F. (2025). Unlocking employee flourishing in the hospitality industry: Role of high-performance work systems, psychological capital and work passion. *Journal of Hospitality and Tourism Insights*, 8(1), 80-101. <https://doi.org/10.1108/jhti-12-2023-0906>
- Rautenbach, C., & Rothmann, S. (2017). Psychometric validation of the flourishing-at-Work scale – Short form (FWS-SF): Results and implications of a South African study. *Journal of Psychology in Africa*, 27(4), 303-309. <https://doi.org/10.1080/14330237.2017.1347748>
- Razzak, M. R. (2023). Extra-role behaviour of non-family employees in private family firms through job crafting: Mediating role of workplace flourishing. *Journal of Family Business Management*, 13(4), 1231-1247. <https://doi.org/10.1108/jfbm-02-2023-0021>
- Redelinghuys, K., Rothmann, S., & Botha, E. (2019). Workplace flourishing: Measurement, antecedents and outcomes. *SA Journal of Industrial Psychology*, 45. <https://doi.org/10.4102/sajip.v45i0.1549>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-Determination Theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. Guilford Press. <https://doi.org/10.1521/978.14625/28806>
- Schotanus-Dijkstra, M., Pieterse, M. E., Drossaert, C. H., Westerhof, G. J., De Graaf, R., Ten Have, M., Walburg, J. A., & Bohlmeijer, E. T. (2016). What factors are associated with flourishing? Results from a large representative national sample. *Journal of Happiness Studies*, 17(4), 1351-1370. <https://doi.org/10.1007/s10902-015-9647-3>
- Schotanus-Dijkstra, M., Ten Have, M., Lamers, S. M., De Graaf, R., & Bohlmeijer, E. T. (2017). The longitudinal relationship between flourishing mental health and incident mood, anxiety and substance use disorders. *The European Journal of Public Health*, ckw202. <https://doi.org/10.1093/eurpub/ckw202>
- Sekarini, A., Hidayah, N., & Hayati, E. N. (2020). Konsep dasar flourishing dalam psikologi positif. *Psycho Idea*, 18(2), 124. <https://doi.org/10.30595/psychoidea.v18i2.6502>
- Seligman, M. E. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Simon & Schuster.
- Vansteenkiste, M., Ryan, R. M., & Soenens, B. (2020). Basic psychological need theory: Advancements, critical themes, and future directions. *Motivation and Emotion*, 44(1), 1-31. <https://doi.org/10.1007/s11031-019-09818-1>
- World Health Organization. (2019, May 28). *Burn-out an “occupational phenomenon”*: *International Classification of Diseases*. <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>