

## **Kepuasan Hidup dan *Flourishing* pada Karyawan Tambang** *(Life Satisfaction and Flourishing in Mining Employees)*

**Nadya Shafa Fadhillah, Alifah Nabilah Masturah\***  
Universitas Muhammadiyah Malang, Malang, Indonesia  
\*)*alifah\_nabilah@umm.ac.id*

### **Abstrak**

Pertambangan merupakan bidang pekerjaan yang terdengar menjanjikan. Namun, pada pertambangan juga terdapat risiko yang sangat besar. Risiko yang ada dapat menjadi penyebab kekhawatiran dan berdampak pada proses individu untuk *flourish*. Selain itu, lingkungan kerja yang penuh aturan, jam kerja yang padat akan berdampak pada kepuasan hidup individu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan hidup terhadap *flourishing*. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif non-eksperimen dengan pendekatan korelasional pada karyawan pertambangan berjumlah 292 orang. Skala yang digunakan adalah *Satisfaction with Life Scale* dan *Flourishing Scale*. Analisis dilakukan dengan regresi linear sederhana dan hasil menunjukkan bahwa kepuasan hidup berkorelasi positif dengan *flourishing* ( $R=0,626$ ;  $p<0,01$ ) dan memberikan pengaruh sebesar 44,1%. Artinya, untuk dapat *flourish* individu perlu untuk puas terhadap hidupnya.

**Kata kunci:** *Flourishing*, kepuasan hidup, karyawan tambang

### **Abstract**

*Mining is a type of job that often sounds promising. However, that is there is also a very big risk. Existing risks can be a cause for concern and have an impact on the individual's process of flourishing. In addition, full of rules situation, busy working hours will have an impact on individual life satisfaction. This study aims to determine how much life satisfaction influences flourishing. This research is a non-experimental quantitative study with a correlational approach to 292 mining employees. Sampling was carried out using an accidental sampling technique. The scale used is the Satisfaction with Life Scale and the Flourishing Scale. The analysis was carried out using simple linear regression and the results showed that life satisfaction was positively correlated with flourishing ( $R=0.626$ ;  $p<0.01$ ) and had an effect of 44.1%. It means that to flourish, the individual needs to be satisfied with his life.*

**Keywords:** *Flourishing, life satisfaction, mining employee*

### **PENDAHULUAN**

Setiap pekerjaan tentunya memiliki tantangan tersendiri, tak terkecuali sebagai pekerja tambang. *American Psychological Association* (APA) mengungkapkan bahwa pekerjaan sektor pertambangan merupakan salah satu pekerjaan dengan risiko yang tinggi (APA, 2011). Dikarenakan proses yang terus berjalan selama 24 jam tanpa henti, dibutuhkan sistem kerja *shift* bagi para karyawan. *Shift* kerja, jam kerja yang panjang, perjalanan kerja yang jauh, dan beban kerja yang berlebih terbukti

meningkatkan kelelahan, stress kerja, dan mengancam kesejahteraan psikologis (Jimenez & Dunkl, 2017). Lingkungan kerja tambang juga dikenal sangat berisiko tinggi. Oleh karena itu, terdapat aturan yang sangat ketat seperti kelengkapan alat pelindung diri, dilarangnya penggunaan telepon genggam, dan hal-hal yang berpotensi menjadi pengganggu selama bekerja. Informasi ini didapatkan dari hasil wawancara dengan salah satu karyawan yang menceritakan kondisi dan situasi lingkungan kerja.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada salah satu pekerja tambang diketahui bahwa tak jarang dijumpai kasus kecelakaan kerja mulai dari yang ringan hingga fatal. Meskipun telah menerapkan banyak protokol untuk kebutuhan *safety*, kelalaian dan *human error* masih bisa terjadi. Dengan segala risiko yang mengintai, diperlukan informasi untuk mengetahui mengapa individu masih tetap bertahan untuk bekerja di bidang ini. Tentunya, dengan segala kemungkinan yang akan terjadi, kekhawatiran setiap berangkat bekerja pasti ada. Hal ini menjadi faktor yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan. Beberapa karyawan yang diwawancarai menyebutkan meskipun telah lama bekerja di bidang ini, tetap ada kekhawatiran yang dirasakan. Untuk itu, segala peraturan mengenai *safety* telah dijalankan demi meminimalisir risiko yang ada.

Meski begitu, masih ditemui beberapa karyawan melakukan pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Pelanggaran yang dilakukan meliputi merokok di jam kerja hingga tidur. Fenomena seperti ini dapat menjadi sulit dihindarkan terlebih dengan kondisi perusahaan yang menerapkan sistem kerja *shift* atau bergilir. Alam secara alamiah mengatur periodisasi waktu kerja dan istirahat, dimana pada siang hari dengan adanya matahari dan keadaan yang terang menyebabkan naluri manusia untuk bekerja dan beraktivitas, dan naluri beristirahat saat gelap di malam hari (Juliana et al., 2018). Dengan kondisi hidup “terbalik” seperti ini menjadi penting untuk mengetahui apakah individu *flourish* atau tidak.

Salah alasan mengapa individu bertahan di pekerjaannya adalah kompetensi. Meskipun memiliki risiko yang tinggi, namun individu dengan kompetensi di bidang ini pastinya akan tetap menggeluti apa yang telah ia kerjakan. Diener berpendapat bahwa kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki seseorang (Diener et al., 2010). Dengan kemampuan yang ada, tentunya individu lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaannya. Ia juga lebih mudah untuk berkembang. Selain kompetensi, ada *optimism*. Risiko yang tinggi sejalan dengan penghasilan dan tunjangan yang diterima. Tentunya, hal ini akan berpengaruh pada hidup individu dan

perencanaan masa depan yang dibuat. Individu akan lebih percaya diri untuk menyusun perencanaan hidup dan membangun keluarga.

Penting bagi karyawan untuk bertumbuh sebagai indikator kesuksesan perusahaan. *Flourishing* didefinisikan sebagai kombinasi dari perasaan baik dan keberfungsian yang efektif (Huppert & So, 2009; Keyes, 2016). Individu yang *flourish* akan lebih optimis dan bahagia dalam hidupnya, termasuk pekerja. Ketika *flourish*, individu akan lebih optimal dalam bekerja karena cenderung merasakan kecemasan yang rendah dan lebih mampu untuk beradaptasi dengan keadaan. Individu dengan tingkat *flourishing* tinggi akan memiliki kemampuan beradaptasi dan menerima keadaan lingkungan sosial yang tinggi, memiliki tingkat depresi dan kecemasan yang rendah (Law et al., 2020).

Risiko ketika bekerja, beban kerja, lingkungan kerja, dan jadwal bekerja yang padat menyebabkan gangguan kecemasan dan gangguan suasana hati. Itulah mengapa *flourish* penting untuk dicapai agar individu bekerja dengan lebih optimal, karena *flourishing* yang tinggi dapat mengurangi risiko gangguan suasana hati dan gangguan kecemasan (Schotanus-Dijkstra et al., 2017).

*Flourishing* yang dirasakan tiap individu akan berbeda. Hal ini berkaitan dengan faktor yang mempengaruhi dan kondisi lingkungan sekitar. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi *flourishing*. Salah satunya *perceived organizational* yang memiliki kaitan positif terhadap *flourishing* (Imran et al., 2020). Dukungan dari organisasi atau suatu perusahaan sangat penting berkaitan dengan proses individu menuju bertumbuh. Selain itu, dukungan sosial dan peristiwa positif juga berkaitan dengan tingkat *flourishing* (Schotanus-Dijkstra et al., 2016). Ikut terlibat dalam kegiatan prososial juga dapat meningkatkan *flourishing* dibandingkan perilaku yang berfokus pada diri sendiri (Nelson et al., 2016).

Ketika hal di atas didapatkan dengan maksimal, maka individu akan lebih mudah untuk mencapai *flourish*. Semakin *flourish* individu, maka emosi positif menjadi hal yang mendominasi untuk dirasakan. Individu dikatakan memiliki kesejahteraan

tinggi ketika sering mengalami emosi positif dan jarang merasakan emosi negatif (Masturah & Hudaniah, 2022). Karyawan yang *flourish* akan cenderung bertahan dalam waktu yang lama dalam suatu perusahaan. Ketika karyawan merasakan *flourish*, ia lebih sedikit memiliki kemungkinan berpisah dan cenderung meningkatkan kinerja (Redelinghuys et al., 2019). Oleh karena itu, semakin *flourish* karyawan maka akan menekan tingkat *turnover* di perusahaan sehingga akan turut berdampak pada pertumbuhan perusahaan. Hal ini ini juga disebabkan karyawan yang *flourish* akan berkontribusi positif dan membentuk tim yang berkembang (Effendy & Subandriyo, 2017).

Selain kondisi *flourish* karyawan, kepuasan hidup juga menjadi hal yang perlu diperhatikan. Kepuasan hidup adalah penilaian individu terhadap kondisi hidupnya, bagaimana kemampuan seseorang untuk menikmati pengalaman-penalamannya yang disertai dengan tingkat kegembiraan (Wahyuni & Maulida, 2019). Kepuasan hidup mengacu pada proses kognitif dan *judgemental* yang penilaiannya bergantung pada standar yang ditetapkan individu (Diener et al., 1985). Oleh karena itu, kondisi kepuasan individu berbeda-beda tergantung bagaimana individu menginginkan hidup dan realita yang terjadi. Sebuah penelitian mengemukakan bahwa keberanian dan harga diri memprediksi *flourishing* (Parola & Marcionetti, 2023). Selain itu, kepribadian (Umucu et al., 2019), keterlibatan emosional, kepuasan hidup, dan *positive affect* (Datu, 2018) mempengaruhi bagaimana individu *flourish*. Seperti yang telah dipaparkan bahwa kepuasan hidup merupakan penilaian individu terhadap hidupnya, maka setiap individu akan memiliki penilaian dan tujuan yang berbeda. Perbedaan ini berkaitan dengan bagaimana pemikiran individu mengenai kehidupan yang baik dan diinginkan. Karena itu, untuk mencapai *flourish*, bergantung pada kognitif setiap individu memandang dan menentukan standar hidupnya.

Penelitian sebelumnya dilakukan untuk membandingkan kepuasan hidup dengan *flourishing* (Huppert & So, 2009). Huppert bersama rekannya menguji skala *single-item* kepuasan hidup dan

dibandingkan dengan skala *flourishing* miliknya. Hasil menunjukkan hanya 7,2% individu yang berada pada kategori tinggi pada kepuasan hidup dan *flourishing* dengan nilai korelasi yang lemah. Artinya, alat ukur yang digunakan dalam penelitian belum mampu mengukur apa yang seharusnya diukur dan diperlukan suatu alat yang dapat mengukur lebih mendalam.

Untuk itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan hidup terhadap *flourishing* karyawan pertambangan. Penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan referensi untuk penelitian selanjutnya dan meningkatkan pemahaman mengenai bertumbuh sehingga dapat dipraktekkan untuk meningkatkan kualitas hidup.

## METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif korelasional. Variabel yang diteliti adalah kepuasan hidup sebagai variabel independen menggunakan *Satisfaction with Life Scale* berjumlah 5 item dengan 7 pilihan jawaban berbentuk likert. Pilihan jawaban tersedia mulai dari nilai 1 yang bermakna sangat tidak setuju hingga nilai 7 yang berarti sangat setuju. Salah satu item dalam skala ini adalah pernyataan “Jika saya dapat mengulangi kehidupan ini, saya hampir tidak akan mengubah papaun dalam hidup saya”. Alat ukur ini telah tersedia dalam web resmi milik Ed Diener dengan  $\alpha = 0,88$  dan  $r = 0,62 - 0,75$  (Kobau et al., 2010) Sedangkan *flourishing* sebagai variabel dependen dengan menggunakan *Flourishing Scale* berjumlah 8 item yang disajikan dengan 7 pilihan jawaban berbentuk likert dengan keterangan pilihan jawaban sama dengan kepuasan hidup. Alat ukur ini juga tersedia dalam laman resmi Diener dengan  $\alpha = 0,87$  dan  $r = 0,57 - 0,71$  (Diener et al., 2010). Skala kepuasan hidup dan *flourishing* yang digunakan merupakan skala adaptasi dari Diener yang telah tersedia dalam Bahasa Indonesia.

Penelitian melibatkan karyawan tambang aktif PT. X. Pengambilan sampel menggunakan *accidental sampling*. Teknik *accidental sampling* merupakan suatu teknik pengambilan sampel secara kebetulan

yang ditemui oleh peneliti dan dipandang cocok sebagai sumber data (Sugiyono, 2018). Hal ini dilakukan mengingat pengambilan data dilakukan oleh pihak PT berdasarkan kriteria dan kebutuhan yang diajukan oleh peneliti. Penentuan jumlah sampel yang dibutuhkan merujuk pada rumus Isaac dan Michael dengan jumlah populasi 3000 orang dengan

standar error 10%. Dalam skala kuesioner yang telah disebar, sebanyak 296 orang mengisi skala, namun, terdapat 4 orang yang menyatakan tidak bersedia sehingga total sampel yang didapatkan adalah 292 subjek. Data yang didapat kemudian diolah dan dilakukan analisis regresi linear sederhana. Gambaran subjek lebih rinci dapat diperhatikan pada Tabel 1.

**Tabel 1.** Deskripsi Subjek Penelitian

Keterangan	Persentase
Jenis kelamin	
Laki-laki	89%
Perempuan	11%
Pendidikan	
SMA/Sederajat	61%
D1/D2/D3	12%
D4/S1	23%
S2	3%
Lama Bekerja	
<5 Tahun	21%
6-20 tahun	55%
>20 tahun	23%
Status Pernikahan	
Menikah	84%
Belum Menikah	15.7%
Janda/Duda	0.3%
Sebaran Jabatan	
Manager	3%
Superintendent	4%
Supervisor	17%
Staff	76%
Suku	
Jawa	50%
Bugis	15%
Lainnya	31%
Multikultural	3%

## HASIL

Hasil penelitian ditunjukkan dengan kategorisasi masing-masing variabel (Tabel 2) dan

uji regresi untuk melihat pengaruh kepuasan hidup terhadap *flourishing* (tabel 3). Hasil secara rinci dapat dilihat pada masing-masing tabel.

**Tabel 2.** Kategorisasi Variabel

Variabel	Kategori	Frekuensi	Persentase
Kepuasan hidup	Rendah	1	0,3%
	Sedang	30	10,3%
	Tinggi	261	89,4%
<i>Flourishing</i>	Rendah	3	1%
	Sedang	18	6%
	Tinggi	271	93%

Tabel 2 menunjukkan sebanyak 89,4% subjek berada pada kategori kepuasan hidup yang tinggi, disusul 10,3% subjek berada pada kategori sedang, dan 0,3% subjek pada kategori rendah. Sedangkan untuk *flourishing*, 93% subjek berada pada kategori tinggi, 6% subjek pada kategori sedang, dan 1% subjek pada kategori rendah. Hasil analisis regresi

sederhana (Tabel 3) yang dilakukan menunjukkan bahwa terdapat korelasi atau hubungan antara kepuasan hidup dan *flourishing*. Kepuasan hidup ( $\beta=0,664$ ;  $p<0,01$ ) mampu memprediksi *flourishing*. Berdasarkan koefisien determinan juga diketahui secara simultan sumbangan efektif kepuasan hidup terhadap *flourishing* sebesar 44,1%.

**Tabel 3.** Analisis Regresi Sederhana

Variabel	B	$\beta$	SE
Kepuasan Hidup	0,777**	0,664	0,051
R	0,664		
R <sup>2</sup>	0,441		

\* $p < 0,05$  ; \*\*  $p < 0,01$ .

## DISKUSI

Hasil menunjukkan hipotesis penelitian diterima dan adanya sumbangan efektif yang cukup besar (44,1%) kepuasan hidup berdampak pada *flourishing*. Artinya, individu yang merasa puas dengan hidupnya akan berpotensi untuk menjadi individu yang bertumbuh, dimana ia dapat mengembangkan potensi dalam dirinya sekaligus membantu lingkungannya berkembang.

Sejalan dengan ini, individu dikatakan memiliki kesejahteraan tinggi ketika mereka puas dengan kondisi hidupnya (Masturah & Hudaniah, 2022). Penelitian tersebut membandingkan variabel yang ada dengan demografi dan dimensi variabel lainnya, namun tidak mengukur bagaimana status pernikahan, lama bekerja, dan tingkat pendidikan, mempengaruhi proses individu mencapai kehidupan yang *flourishing*. Perasaan seseorang terhadap hidupnya dapat mempengaruhi bagaimana individu merasa sejahtera. Individu dikatakan sejahtera terhadap hidupnya ketika ia merasa sudah tidak kekurangan dan tidak mengalami tekanan tertentu dalam hidupnya. Pengalaman dalam kehidupan yang beragam dan unik akan memberikan pengaruh terhadap kondisi kesejahteraan psikologis secara terus-menerus (Harimukthi & Dewi, 2014).

Hasil tabel 2 menunjukkan kepuasan hidup sebanyak 261 (89,4%) memiliki skor kategori tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan

pertambahan PT. X cenderung puas terhadap hidupnya saat ini. Sedangkan untuk *flourishing*, sebanyak 271 responden (93%) berada pada kategori tinggi. Dari penjabaran data terlihat bahwa sebagian besar karyawan memiliki tingkat *flourishing* yang tinggi. Hal ini sejalan dengan hasil kepuasan hidup yang juga didominasi oleh kategori tingkat tinggi, ikut mempengaruhi *flourishing*.

Tingkat *flourishing* yang tinggi pada karyawan tentunya akan berdampak baik bagi perusahaan. Karyawan yang *flourish* mampu memaknai hidup dengan baik, bersyukur atas hidupnya, dan menjalani kehidupan yang tertata dan bahagia. Tingkat *flourishing* yang tinggi berdampak pada berkurangnya risiko gangguan suasana hati dan gangguan kecemasan (Schotanus-Dijkstra et al., 2017). Hal ini akan berdampak lanjutan pada kinerja karyawan di perusahaan.

*Flourishing* dan kepuasan hidup yang tinggi artinya kesejahteraan hidup karyawan PT A telah terjamin. Mereka beranggapan apa yang sudah dicapai sampai saat ini telah cukup memberi kepuasan dan kesejahteraan hidup. Sederhananya, kehidupan karyawan dapat dikatakan baik. Tiga pendekatan filosofis yang membahas deskripsi tentang arti kehidupan yang baik: (1) keselarasan antara kehidupan individu dan kehidupan nilai atau cita-cita; (2) keseimbangan antara sumber daya dan kebutuhan individu; dan (3) persepsi individu

mengenai hidup yang baik dan diinginkan (Santisi et al., 2020).

Keselarasannya antara kehidupan individu dan kehidupan nilai yang dicita-citakan berarti bahwa individu mampu mengupayakan hidupnya menuju kehidupan yang diinginkan. Hal ini bisa terjadi dikarenakan kebutuhan individu terpenuhi dengan sumber daya yang ada. Persepsi individu mengenai hidup yang baik dan diinginkan juga berpengaruh pada bagaimana kepuasan individu terhadap hidupnya. Hal ini menjadi berkaitan dikarenakan ketika individu memiliki persepsi yang tinggi, namun upaya yang dilakukan hanya menyanggupi pada kondisi tertentu, akibatnya individu akan merasa tidak puas terhadap hidupnya sekarang. Ini juga akan berdampak pada *flourishing* individu.

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah sampel hanya mengambil pada satu perusahaan pertambangan saja sehingga besar kemungkinan hasil yang didapatkan akan berbeda jika dilakukan pada populasi yang lebih luas dengan kondisi yang berbeda.

## SIMPULAN

Kepuasan hidup ternyata memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *flourishing*. Artinya, ketika individu belum merasa puas akan hidupnya saat ini, ia belum bisa bertumbuh secara maksimal. Secara spesifik, pada penelitian ini diketahui bahwa usia, lama bekerja, dan status pernikahan mempengaruhi kepuasan hidup individu. Maka, ketika 3 hal ini terpenuhi dengan baik dan kepuasan hidup tercapai, individu akan lebih *flourish* dalam hidupnya.

Pada akhirnya, penelitian ini memberikan dampak positif terhadap subjek penelitian dan masyarakat umum bahwa diperlukan kepuasan hidup yang mendukung untuk mendapatkan hidup yang *flourish*. Individu perlu mengupayakan kepuasan hidupnya terlebih dahulu agar bisa bertumbuh dengan baik. Untuk mencapai kepuasan hidup, individu perlu memahami apa yang penting dan utama di dalam hidupnya. *Flourish* akan tercapai seiring dengan kepuasan hidup yang dirasakan.

Bagi penelitian selanjutnya diharapkan untuk dapat menggunakan populasi individu lanjut usia untuk melihat apakah kondisi tidak bekerja, perubahan dan menjalani kehidupan sebagai lansia tetap mampu mencapai *flourishing* yang tinggi.

## DAFTAR PUSTAKA

- American Psychological Association. (2011). *High-risk jobs and high risk populations*. <https://www.apa.org/wsh/past/2011/high-risk-jobs>
- Datu, J. A. D. (2018). Flourishing is associated with higher academic achievement and engagement in Filipino undergraduate and high school students. *Journal of Happiness Studies*, 19(1), 27–39. <https://doi.org/10.1007/S10902-016-9805-2>
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71–75.
- Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D. won, 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>
- Effendy, N., & Subandriyo, H. (2017). Tingkat flourishing individu dalam organisasi PT X dan PT Y. *Jurnal Eksperientia*, 5, 1–18.
- Harimukthi, M. T., & Dewi, K. S. (2014). Eksplorasi kesejahteraan psikologis individu dewasa awal penyandang tunanetra. *Jurnal Psikologi Undip*, 13(1), 64–77. <https://doi.org/10.14710/jpu.13.1.64-77>
- Huppert, F. A., & So, T. T. C. (2009). What percentage of people in Europe are flourishing and what characterises them? *Measuring Subjective Well-Being, Florence-July 23/24*, 1–7.
- 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), 1–18. <https://doi.org/10.3390/JOITMC6030082>

- Jimenez, P., & Dunkl, A. (2017). The buffering effect of workplace resources on the relationship between the areas of worklife and burnout. *Frontiers in Psychology*, 8(JAN), 1–10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.00012>
- Juliana, M., Camelia, A., & Rahmiwati, A. (2018). Analisis faktor risiko kelelahan kerja pada karyawan bagian produksi PT. Arwana Anugrah Keramin, Tbk. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 9(1), 53–63. <https://doi.org/10.26553/jikm.2018.9.1.53-63>
- Keyes, C. L. M. (2016). *Well-being and higher education: A strategy for change and the realization of education's greater purposes* (D. W. Harvard, Ed.; Issue January). Bringing Theory to Practice.
- Kobau, R., Snizek, J., Zack, M. M., Lucas, R. E., & Burns, A. (2010). Well-Being Assessment: An Evaluation of Well-Being Scales for Public Health and Population Estimates of Well-Being among US Adults. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 2(3), 272–297. <https://doi.org/10.1111/j.1758-0854.2010.01035.x>
- Law, D. M., Shapka, J. D., & Collie, R. J. (2020). Who might flourish and who might languish? Adolescent social and mental health profiles and their online experiences and behaviors. *Human Behavior and Emerging Technologies*, 2(1), 82–92. <https://doi.org/10.1002/hbe2.172>
- Masturah, A. N., & Hudaniah. (2022). Efikasi diri dan dukungan sosial sebagai prediktor flourishing pada dewasa awal. *Jurnal Ilmiah Psikomuda Connectedness*, 2(1), 10–18.
- 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>
- Parola, A., & Marcionetti, J. (2023). Positive resources for flourishing: The effect of courage, self-esteem, and career adaptability in adolescence. *Societies*, 13(1), 1–12. <https://doi.org/10.3390/soc13010005>
- Redelinguys, K., Rothmann, S., & Botha, E. (2019). Flourishing at work: The role of positive organizational practices. *Psychological Reports*, 122(2), 609–631. <https://doi.org/10.1177/0033294118757935>
- Santisi, G., Lodi, E., Magnano, P., Zarbo, R., & Zammitti, A. (2020). Relationship between psychological capital and quality of life: The role of courage. *Sustainability (Switzerland)*, 12(13), 1–14. <https://doi.org/10.3390/sul2135238>
- Schotanus-Dijkstra, M., Pieterse, M. E., Drossaert, C. H. C., 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. A., De Graaf, R., & Bohlmeijer, E. T. (2017). The longitudinal relationship between flourishing mental health and incident mood, anxiety and substance use disorders. *European Journal of Public Health*, 27(3), 563–568. <https://doi.org/10.1093/eurpub/ckw202>
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif* (Setiyawami, Ed.; 1st ed.). Alfabeta.
- Umucu, E., Grenawalt, T. A., Reyes, A., Tansey, T., Brooks, J., Lee, B., Gleason, C., & Chan, F. (2019). Flourishing in Student Veterans With and Without Service-Connected Disability: Psychometric Validation of the Flourishing Scale and Exploration of Its Relationships With Personality and Disability. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 63(1), 3–12. <https://doi.org/10.1177/0034355218808061>
- Wahyuni, E., & Maulida, I. (2019). Hubungan antara kepuasan hidup dan kesejahteraan psikologis pada siswa SMA Negeri Se-Jakarta Pusat. *INSIGHT: Jurnal Bimbingan Konseling*, 8(2), 173–180. <https://doi.org/10.21009/insigh.t.082.08>

---

Naskah masuk: 8 Maret 2023

Naskah diterima: 3 Juli 2023