

ALPHA FEMALE DAN FLOURISHING PADA PEREMPUAN BEKERJA ALPHA FEMALE AND FLOURISHING ON FEMALE EMPLOYEES

Alifah Nabilah Masturah

Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang
Email: alifah_nabilah@umm.ac.id

Abstrak: Individu memiliki keterlibatan, makna, hubungan, dan prestasi sebagai komponen subjektif dan objektif dalam dirinya untuk mampu bertumbuh. orang yang sangat *flourish* yakin akan kemampuan dirinya untuk memiliki hubungan sosial yang luas dan memuaskan. Kemampuan seperti ini sangat diperlukan oleh perempuan yang bekerja. Salah satu karakter yang dapat menunjang adalah *alpha female*. Ini karena *alpha female* digambarkan sebagai perempuan *alpha* atau perempuan yang menjadi pemimpin sekelompok individu di lingkungan mereka. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *alpha female* terhadap *flourishing* pada perempuan bekerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif *cross sectional* dengan metode *accidental sampling* yang digunakan dalam melibatkan sejumlah subjek penelitian. Subjek penelitian adalah karyawan perempuan yang memiliki jabatan dan bertanggung jawab memimpin suatu tim. Subjek dalam penelitian ini adalah 35 karyawati yang belum menikah dan 27 karyawati yang sudah menikah. Rentang usia subjek tersebar dari 17-53 tahun. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini ialah *Alpha Female Inventory* (AFI) dan *Flourishing Scale* (FS). Analisa data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menemukan *alpha female* secara simultan mampu memprediksi *flourishing* ($R=0.646$; $p<0.01$) sebesar 41.7%. Namun, hanya *alpha female leadership* yang memiliki pengaruh terhadap *flourishing* ($\beta=-0.590$; $p<0.01$). Sementara, *alpha female strength* ($r=-0.355$; $p<0.01$) dan *alpha female low introversion* ($r=0.389$; $p<0.01$) hanya memiliki keterkaitan dengan *flourishing*. Hasil juga menunjukkan status pernikahan memiliki keterkaitan dengan *flourishing* ($r=0.410$; $p<0.01$) dan *alpha female low introversion* ($r=0.271$; $p<0.05$). Namun, status pernikahan tidak terkait dengan *alpha female leadership* ($r=-0.117$; $p>0.05$) maupun *alpha female strength* ($r=0.106$; $p>0.05$). Artinya, perempuan yang bekerja akan memiliki *flourishing* yang tinggi bila *alpha female leadership* mereka cenderung lemah. Ini juga dapat terkait dengan *alpha female strength* yang tidak dominan, dan *alpha female low introversion* yang kuat.

Kata Kunci: Wanita karier, ibu bekerja, *flourishing*, *alpha female*

Abstract: Individuals have involvement, meaning, relationships, and achievements as subjective and objective components in themselves to be able to grow. People who are very flourishing are confident in their ability to have broad and satisfying social relationships. This kind of ability is very much needed by female employees. One of the characters that can support is the alpha female. This is because alpha female are described as women who are leaders of a group of individuals in their environment. The aim of this study was to determine the effect of alpha female on the flourishing of women employees. This study uses a cross-sectional quantitative approach with an accidental sampling method used in involving the number of research subjects. Research subjects are female employees who have positions and are responsible for leading a team. The subjects in this study were 35 unmarried female employees and 27 married female employees. The age range of the subjects spread from 17-53 years. The instruments used in this research are Alpha Female Inventory (AFI) and Flourishing Scale (FS). Data analysis using multiple linear regression. The results of the study found that alpha female simultaneously predicted flourishing ($R=0.646$; $p<0.01$) by 41.7%. However, only alpha female leadership had an effect on flourishing ($\beta=-0.590$; $p<0.01$). Meanwhile, alpha female strength ($r=-0.355$; $p<0.01$) and alpha female low introversion ($r=0.389$; $p<0.01$) only had a relationship with flourishing. The results also showed that marital status was associated with flourishing ($r=0.410$; $p<0.01$) and alpha female low introversion ($r=0.271$; $p<0.05$). However, marital status was not associated with alpha female leadership ($r=-0.117$; $p>0.05$) nor alpha female strength ($r=0.106$; $p>0.05$). This means that working women will have high flourishing if their alpha female leadership tends to be weak. It can also be associated with non-dominant alpha female strength and strong alpha female low introversion.

Keywords: Career women, working mom, *flourishing*, *alpha female*

PENDAHULUAN

Kesejahteraan dalam konsep psikologi positif dikenal dengan nama *flourishing*. Artinya, individu memiliki keterlibatan, makna, hubungan, dan prestasi sebagai komponen subjektif dan objektif dalam dirinya. Penjelasan tersebut dapat menggambarkan bahwa kesejahteraan bukan hanya yang ada di dalam benak saja. Jika karyawan memiliki *flourishing* maka perusahaan akan memiliki organisasi yang efektif, karena individu dan tim berkembang dan memberikan kontribusi positif (Effendy & Subandriyo, 2017).

Diketahui bahwa *flourishing* dipengaruhi oleh efikasi diri, usia dan etnis individu. Individu yang memiliki keyakinan akan kemampuan dirinya akan cenderung memiliki *flourishing* yang tinggi. Kemudian, semakin tua usia seseorang, mereka akan semakin *flourish*. Sementara, *value* pada etnis tertentu akan berdampak pada perspektif seseorang dalam menunjang Kesehatan mentalnya (Masturah, 2021; Masturah & Hudaniah, 2022). Lebih lanjut, istilah kearifan lokal pun menjelaskan nilai-nilai budaya di turunkan dari generasi ke generasi untuk menumbuhkan kebijaksanaan individu.

Individu dengan kesejahteraan yang tinggi akan lebih mampu mengontrol emosinya dan menghadapi berbagai peristiwa dalam hidup dengan lebih baik. Sedangkan individu dengan kesejahteraan yang rendah, memandang rendah hidupnya dan menganggap peristiwa yang terjadi sebagai hal yang tidak menyenangkan dan oleh sebab itu timbul emosi yang tidak menyenangkan seperti kecemasan, depresi dan kemarahan (Myers & Diener, 1995).

Sejalan dengan itu, dijelaskan bahwa individu dikatakan memiliki kesejahteraan yang tinggi ketika mereka puas dengan kondisi hidupnya, sering mengalami emosi positif dan jarang merasakan emosi negatif. Lebih lanjut, perasaan bahagia, sejahtera, puas serta positif akan memiliki dampak pada kondisi yang lebih baik pada kesehatan, kinerja, hubungan sosial, dan perilaku etnis (Eddington & Shuman, 2008; Masturah, 2018).

Kajian mengenai *flourishing* pada dasarnya merujuk pada filsafat kebahagiaan yang

dijelaskan oleh Aristoteles melalui teori *eudaimonia*. Kebahagiaan manusia berpusat pada kebermaknaan hidup yang direpresentasikan dalam bentuk kebaikan terhadap sekitar dan kemunculan potensi khusus yang membedakan individu satu dan lainnya. Teori *eudaimonia* memandang kesejahteraan tidak hanya sekedar bahagia secara pribadi saja dengan merasakan perasaan yang positif. Individu akan mencapai kesejahteraannya setelah mampu merasakan hal-hal positif dan memaksimalkan potensi yang ia miliki dalam dirinya (Sekarini et al., 2020).

Flourishing didefinisikan sebagai kombinasi antara adanya pengalaman hidup yang berjalan baik, perasaan positif, serta mampu berfungsi secara optimal. *Flourishing* juga disebutkan sebagai tingkat tertinggi dari kesejahteraan yang melambangkan kesehatan mental. *Flourishing* juga berarti mencapai fungsi yang optimal dan diidentikkan dengan kebaikan, generativitas, pertumbuhan dan resiliensi. Sehingga, *flourishing* artinya berkembang secara penuh, yang meliputi keunggulan afektif, kognitif, dan perilaku (Diener et al., 2010; Huppert, 2009; Keyes, 2010; Seligman, 2012).

Individu yang memiliki posisi pemimpin sering disebut sebagai *alpha female* dalam istilah populer. Artinya, seorang perempuan dengan karakter yang kuat, optimis, otonomi, serta memiliki dominasi dalam memimpin (Ward et al., 2010). Karakteristik dari seseorang dengan *flourishing* yang tinggi, dimana *flourishing* juga berarti berkembangnya seseorang secara penuh, baik *virtue* maupun *strength*. Namun, hal tersebut terjadi jika seseorang telah menjalani hidup dengan baik (Diener et al., 2010).

Studi kualitatif terhadap 13 orang perempuan dengan posisi pemimpin di organisasi level universitas menyebutkan bahwa superioritas dan dominasi yang dimiliki berbanding lurus dengan harga diri perempuan diantara kelompok orang-orang disekitarnya dalam memimpin (Ward et al., 2010). Sejalan dengan itu, penelitian pada 168 mahasiswa perempuan menunjukkan kecenderungan individu yang menilai dirinya memiliki konsep diri independen. Hal ini memiliki keterkaitan dengan penilaian yang diberikan oleh orang-

orang di sekitar, seperti orang tua dan teman (Masturah, 2017).

Manampiring (2015) secara garis besar membantu perempuan untuk bisa mencapai pemberdayaan dengan konsep *Alpha Girl* sebagai cikal bakal *Alpha Female*. Perempuan didukung untuk memiliki pendidikan dan karir yang lebih baik. Perempuan didukung untuk bisa memiliki lebih banyak pilihan dalam hidupnya dan tidak terkekang oleh pihak lain seperti pasangan, orang tua, ataupun standar masyarakat. Namun terlebih dari itu, perempuan juga didorong untuk mau menginspirasi perempuan lain sehingga perempuan lain bisa mendapatkan pendidikan yang lebih baik. Pendekatan-pendekatan yang dilakukan ini membuat perempuan bisa memiliki pilihan, mendapatkan rasa hormat, mampu mengontrol dirinya sendiri, serta bisa mempengaruhi perubahan sosial yang lebih adil dan baik.

Lebih lanjut dijelaskan, *alpha female* terbentuk dari beberapa aspek, seperti: individu dengan kemampuan memimpin, perasaan superior atau dominan dibanding perempuan lainnya, membuat orang lain mengikuti petunjuk mereka, merasa ekstrovert diberbagai situasi sosial, meyakini kesetaraan peran lelaki dan perempuan, bersemangat dan ambisius dalam pekerjaannya (Ward et al., 2010).

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *alpha female* terhadap *flourishing* pada perempuan bekerja. Selanjutnya, manfaat teoritis dalam penelitian ini diharapkan sebagai informasi dan referensi keilmuan psikologi industri dan organisasi. Sementara, manfaat praktis penelitian ini diharapkan sebagai acuan perusahaan dalam membuat kebijakan pengembangan institusi dan pengembangan diri karyawan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif non-eksperimen dengan jenis penelitian korelasional. Artinya, penelitian ini tidak melakukan eksperimen namun melihat prediksi keterkaitan variabel berdasarkan data pengukuran yang dilakukan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *accidental sampling*. Subjek penelitian adalah 62 karyawan perempuan yang memiliki jabatan

dan bertanggung jawab memimpin suatu tim. Subjek dalam penelitian ini adalah 35 karyawan yang belum menikah dan 27 karyawan yang sudah menikah. Rentang usia subjek tersebar dari 17-53 tahun.

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *alpha female*. *Alpha female* merupakan karakter perempuan yang cenderung dominan diantara anggota kelompoknya, sehingga terwujud dalam perilaku yang otonomi, ekstrovert, serta kompeten dalam memimpin. Instrumen yang digunakan untuk mengukur ialah *Alpha Female Inventory* (AFI) yang diadaptasi dari (Ward et al., 2010). Skala terdiri dari 6 item *Alpha Female Leadership* (AF-L), 4 item *Alpha Female Strength* (AF-S), dan 4 item *Alpha Female Low Introversion* (AF-LI) yang masing-masing memiliki reliabilitas sebesar $\alpha=0.82$; $\alpha=0.72$; dan $\alpha=0.83$. Instrumen menggunakan 5 respon jawaban dari Sangat Tidak Setuju hingga Sangat Setuju (SS).

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *flourishing*. *Flourishing* merupakan kombinasi antara adanya pengalaman hidup yang berjalan baik, perasaan positif, serta mampu berfungsi secara optimal dalam interaksi dengan lingkungannya. Instrumen yang digunakan untuk mengukur ialah *Flourishing Scale* (FS) yang diadaptasi dari (Diener et al., 2010). Skala ini terdiri dari 8 item dengan 5 respon jawaban dari Sangat Tidak Setuju hingga Sangat Setuju (SS). Koefisien reliabilitas sebesar 0.87.

Pada prosesnya, pengambilan data dilakukan secara *online* dengan bantuan *google form*. Penyebaran *form* dilakukan menggunakan poster dengan pesan yang menarik dan disebarluaskan melalui berbagai media sosial, seperti: *Instagram*, *Facebook*, *Twitter*, dan *WhatsApp*. Pengambilan data dilakukan selama 1 bulan. Kemudian, data yang telah terkumpul diolah dan dianalisa melalui bantuan aplikasi statistik. Analisa data menggunakan regresi linear berganda untuk melihat keterkaitan variabel.

HASIL

Penelitian ini dilakukan pada 62 orang karyawan. Hasil menunjukkan tiga dimensi *alpha female* secara simultan dapat memprediksi *flourishing* ($R=0.646$; $p<0.01$)

dengan sumbangan efektif sebesar 41.7%. Tabel 1 menunjukkan hasil uji regresi secara lebih rinci.

Tabel 1. Uji Regresi

Variabel	β	R	R ²	F	p ANOVA	p
AF-L	-0.590	0.646	0.417	13.824	< 0.01	< 0.01
AF-S	0.030					> 0.05
AF-LI	0.140					> 0.05

Dependen: *flourishing*

Tabel 1 juga menunjukan secara terpisah hanya *alpha female leadership* ($\beta=-0.590$; $p<0.01$) yang mampu memprediksi *flourishing*. Sementara, *alpha female strength* ($\beta=0.030$; $p>0.05$), dan *alpha female low introversion* ($\beta=0.140$; $p>0.05$) tidak dapat memprediksi *flourishing*.

Table 2. Matriks Korelasi

Variable	1	2	3	4
1 Status Pernikahan	1			
2 AFI-L	-0,117	1		
3 AFI-S	0,106	0,611**	1	
4 AFI-LI	0,271*	-0,431*	-0,172	1
5 <i>Flourishing</i>	0,410**	0,632*	0,355*	0,389**

* $p<0.05$; ** $p<0.01$

Analisa tambahan pada tabel 2 menunjukkan keterkaitan *flourishing* dengan seluruh variabel yang ditandai dengan $p<0.05$ atau $p<0.01$. hasil juga menunjukkan status pernikahan memiliki hubungan dengan *alpha female low introversion* ($p<0.01$). Namun, tidak memiliki hubungan dengan *alpha female leadership* dan *alpha female strength* ($p>0.05$).

PEMBAHASAN

Hasil menunjukkan sumbangan efektif yang cukup besar 41,7% *alpha female* terhadap *flourishing* dengan pengaruh ketiga dimensi yang sangat signifikan ($p<0.01$) secara simultan (lihat tabel 1). Hal ini diperkuat dengan hasil korelasi matriks yang menunjukkan keterkaitan masing-masing dimensi *alpha female* dengan *flourishing* (lihat tabel 2).

Sejalan dengan ini, beberapa studi tentang kepribadian menunjukkan keterkaitan dengan kesehatan mental (Bedaso & Han, 2021; Brailovskaia & Margraf, 2018; Bucher et al., 2019; Zhang et al., 2018) dan kesejahteraan psikologis (Umukoro et al., 2021). Penelitian

lain juga menunjukkan kebibadian, seperti ekstraversi, *agreeableness*, *openness to experience*, *conscenciousness*, neoritisme, dan *honesty-humality* memiliki hubungan dengan *flourishing* (Daigle et al., 2022; HalilEkşi IbrahimAlbayrak, FüsünEkşi, 2022; MacIntyre et al., 2019; Umucu et al., 2018).

Beberapa penelitian sebelumnya juga menunjukkan secara spesifik, pengaruh kepemimpinan terhadap *flourishing*. Kepemimpinan positif yang berfokus pada nilai kerja dan tujuan organisasi akan meningkatkan *flourishing* (Cherkowski, 2018; Cherkowski et al., 2020; Ramdas & Patrick, 2019). Juga kepemimpinan yang melayani (Giolito et al., 2021); kepemimpinan autentik (Chevalier et al., 2021); serta kepemimpinan yang memberdayakan (Singh et al., 2022) diketahui meningkatkan *flourishing*.

Ini menguatkan penemuan dalam penelitian ini yang menunjukkan pengaruh *alpha female leadership* terhadap *flourishing* ($\beta=-0.590$; $p<0.01$). Artinya, perempuan yang bekerja dapat bertumbuh dan mengembangkan diri dengan mengasah kepemimpinannya. Sementara itu, *alpha female strength* ($\beta=0.030$; $p>0.05$) dan *alpha female low introversion* ($\beta=0.140$; $p>0.05$) tidak berpengaruh terhadap *flourishing*. Artinya, memiliki kepribadian yang kuat dan ekstrovert tidak berpengaruh pada pertumbuhan perempuan yang bekerja.

Meskipun begitu, hasil penelitian menunjukkan *flourishing* memiliki hubungan dengan seluruh dimensi *alpha female* dan status pernikahan (lihat tabel 2). Artinya, keberfungsian secara optimal pada perempuan yang bekerja berkaitan dengan status pernikahannya. Perempuan bekerja yang sudah menikah akan memiliki keberfungsian lebih optimal daripada mereka yang belum menikah, baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang berhubungan dengan kebahagiaan diri sendiri, maupun yang berhubungan dengan orang lain.

Hal ini memperkuat penelitian sebelumnya yang menjelaskan bahwa demografi seseorang, seperti, usia, jenis kelamin, tempat tinggal, status ekonomi, dan status pernikahan mempengaruhi *flourishing* (Hori et al., 2019; Sekarini et al., 2020). Sementara itu, penelitian lainnya juga menyebutkan hubungan pernikahan dapat meningkatkan *flourishing* (Fahd & Hanif, 2019; Vetter et al., 2018).

Kemudian, tabel 2 juga menunjukkan keterkaitan status pernikahan dengan *alpha female low introversion* ($r=0.271$; $p<0.05$). Artinya, perempuan bekerja yang sudah menikah cenderung lebih ekstrovert daripada yang belum menikah. Hasil tersebut, menguatkan penelitian sebelumnya yang menjelaskan keterkaitan antara kepribadian ekstrovert-introvert dengan status pernikahan (Butt et al., 2022; Gromisch et al., 2022).

Berdasarkan temuan pada tabel 2 dapat dilihat juga status pernikahan mungkin saja untuk menjadi variabel moderasi hubungan antara kepemimpinan *alpha* dengan dimensi *low introversion* terhadap *flourishing*. Hal ini didukung dengan penjelasan sebelumnya mengenai status pernikahan sebagai faktor yang mempengaruhi *flourishing* (Diener et al., 2010; Seligman, 2012) dan kepribadian (Butt et al., 2022; Gromisch et al., 2022), maupun kepemimpinan (Ramdas & Patrick, 2019).

Beberapa penelitian sebelumnya menjelaskan berbagai pengaruh sosiodemografi terhadap *flourishing*. Sehingga perlu dilakukan analisa lebih lanjut mengenai peran usia, Pendidikan, juga profesi dalam pengaruhnya terhadap hubungan kepemimpinan perempuan *alpha* dengan *flourishing*.

Pada akhirnya, perempuan yang bekerja perlu untuk meningkatkan *flourishing* mereka. Artinya, sebagai perempuan yang bekerja, individu perlu bertumbuh dengan memiliki kombinasi antara adanya pengalaman hidup yang berjalan baik, perasaan positif, serta mampu berfungsi secara optimal dalam interaksi dengan lingkungannya. Hal ini dapat menunjang kinerja mereka di tempat kerja. Kemudian diketahui, salah satu yang dapat dilakukan dalam meningkatkan *flourishing* adalah karakter yang tidak dominan. Hasil menunjukkan bahwa semakin otonomi perempuan di tempat kerja, yang ditunjukkan dengan kemampuan kepemimpinan dan pengambilan keputusan yang baik, akan cenderung membuat mereka tidak *flourishing*.

KESIMPULAN

Alpha female dapat menjadi prediktor *flourishing* pada karyawan. Sehingga, perempuan bekerja dengan karakter kepemimpinan yang kuat, memiliki otonomi yang tinggi, dan kecenderungan introvert akan cenderung kesulitan untuk bertumbuh dan

berfungsi secara optimal di masyarakat. Selain itu, karyawan yang sudah menikah akan memiliki *flourishing* yang lebih tinggi daripada yang belum menikah. Juga, karyawan yang sudah menikah cenderung lebih ekstrovert daripada yang belum menikah. Namun, tidak ada keterkaitan status pernikahan dengan karakter kepemimpinan yang menonjol dan prinsip hidup yang jelas. Bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian dengan mengontrol beberapa demografi seperti usia, tingkat pendidikan, jabatan, instansi, dan profesi responden untuk mendapatkan gambaran *alpha female* yang lebih spesifik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Bedaso, T. S., & Han, B. (2021). Attitude toward aging mediates the relationship between personality and mental health in older adults. *Healthcare*, 9(5). <https://doi.org/10.3390/healthcare9050594>
- Brailovskaia, J., & Margraf, J. (2018). What does media use reveal about personality and mental health? An exploratory investigation among German students. *Plos One*, 13(1), 1–16. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0191810>
- Bucher, M. A., Suzuki, T., & Samuel, D. B. (2019). A meta-analytic review of personality traits and their associations with mental health treatment outcomes. *Clinical Psychology Review*, 70, 51–63. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.cpr.2019.04.002>
- Butt, H., Khan, N. R., Rehman, S. U., Sultan, R., Waheed, Z., & Amjad, K. (2022). Impact of socio-demographic factors on different personality types in individuals. *Pakistan Journal of Medical & Health Sciences*, 16(3), 830–833. <https://doi.org/https://doi.org/10.53350/pjmhs22163830>
- Cherkowski, S. (2018). Positive Teacher Leadership: Building mindsets and capacities to grow wellbeing. *International Journal of Teacher Leadership*, 9(1), 63–78. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1182707>
- Cherkowski, S., Kutsyuruba, B., & Walker, K.

- (2020). Positive leadership: Animating purpose, presence, passion and play for flourishing in schools. *Journal of Educational Administration*, 58(4), 401–415. <https://doi.org/10.1108/JEA-04-2019-0076>
- Chevalier, S., Coillot, H., Colombat, P., Bosselut, G., Guilbert, L., & Fouquereau, E. (2021). An explanatory model of authentic leadership, flourishing and work–family balance of nurses in French hospitals. *Leadership in Health Services*, 34(2), 112–130. <https://doi.org/10.1108/LHS-06-2020-0043>
- Daigle, É., Guitard, J., & Roy-Charland, A. (2022). Exploration of the flourishing scale's psychometric properties for French-Canadians and its relationship with hexaco personality traits. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 54(1), 79–84. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/cbs0000288>
- 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>
- Eddington, N., & Shuman, R. (2008). *Subjective well-being (happiness)*. Continuing Psychology Education Inc.
- Effendy, N., & Subandriyo, H. (2017). Tingkat Flourishing Individu dalam Organisasi PT X dan PT Y. *EXPERIENTIA : Jurnal Psikologi Indonesia*, 5(1), 1–17. <https://doi.org/https://doi.org/10.33508/exp.v5i1.1548>
- Fahd, S., & Hanif, R. (2019). Determinants of marital flourishing among married individuals: An Asian perspective. *Review of Economics and Development Studies*, 5(1), 95–108. <https://doi.org/https://doi.org/10.26710/read.v5i1.513>
- Giolito, V. J., Liden, R. C., van Dierendonck, D., & Cheung, G. W. (2021). Servant Leadership Influencing Store-Level Profit: The Mediating Effect of Employee Flourishing. *Journal of Business Ethics*, 172(3), 503–524. <https://doi.org/10.1007/s10551-020-04509-1>
- Gromisch, E. S., Turner, A. P., Gangi, A., Neto, L. O., & Foley, F. W. (2022). What factors are associated with resilience in persons with multiple sclerosis? The role of personality traits. *Rehabilitation Psychology*, No Pagination Specified-No Pagination Specified. <https://doi.org/10.1037/rep0000468>
- HalilEkşi İbrahimAlbayrak, FüsünEkşi, İ. (2022). The predictive roles of character strengths and personality traits on flourishing. *Journal*, 9(2), 353–367. <https://doi.org/https://dergipark.org.tr/en/pub/pes/issue/69240/1096622>
- Hori, D., Oi, Y., Ohtaki, Y., Andrea, C.-S., Takahashi, T., Shiraki, N., Ikeda, T., Ikeda, Y., Doki, S., Sasahara, S., & Matsuzaki, I. (2019). Association between flourishing mental health and occupational stress among workers of Tsukuba Science City, Japan: a cross-sectional study. *Environmental Health and Preventive Medicine*, 24(1), 64. <https://doi.org/10.1186/s12199-019-0823-7>
- Huppert, F. A. (2009). Psychological Well-being: Evidence Regarding its Causes and Consequences. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 1(2), 137–164. <https://doi.org/10.1111/j.1758-0854.2009.01008.x>
- Keyes, C. L. M. (2010). Flourishing. In *The Corsini Encyclopedia of Psychology* (p. 1). <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/9780470479216.corpsy0363>
- MacIntyre, P. D., Ross, J., Talbot, K., Mercer, S., Gregersen, T., & Banga, C. A. (2019). Stressors, personality and wellbeing among language teachers. *System*, 82, 26–38. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.system.2019.02.013>
- Masturah, A. N. (2017). Gambaran konsep diri mahasiswa ditinjau dari perspektif budaya. *Indigenous: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 2(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.23917/indigenous.v2i2.4934>
- Masturah, A. N. (2021). Social support for being flourish on adult. *Proceeding of 1st International Conference on Education and Psychology (ICEDUPSY)*.

- Masturah, A. N. (2018). Personality and positive emotion of student. *Proceedings of International Conference Asian Association of Indigenous and Cultural Psychology (AAICP)*, 767–772.
- Masturah, A. N., & Hudaniah, H. (2022). Efikasi diri dan dukungan sosial sebagai prediktor flourishing pada dewasa awal. *Jurnal Ilmiah Psikomuda (JIPM) Connectedness*, 2(1), 10–18. <https://doi.org/https://unimuda.e-journal.id/jurnalpsikologiunimuda/article/view/2389>
- Myers, D. G., & Diener, E. (1995). Who Is Happy? *Psychological Science*, 6(1), 10–19. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.1995.tb00298.x>
- Ramdas, S. K., & Patrick, H. A. (2019). Positive leadership behaviour and flourishing: The mediating role of trust in information technology organizations. *South Asian Journal of Human Resources Management*, 6(2), 258–277. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/2322093719870024>
- Sekarini, A., Hidayah, N., & Hayati, E. N. (2020). Konsep dasar flourishing dalam psikologi positif. *Psycho Idea*, 18(2), 124–134. <https://doi.org/10.30595/psychoidea.v18i2.6502>
- Seligman, M. E. P. (2012). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Simon and Schuster.
- Singh, S., Mahapatra, M., & Kumar, N. (2022). Empowering leadership and organizational culture: Collective influence on employee flourishing. *International Journal of Health Sciences*, 6(S1 SE-Peer Review Articles), 2983–2993. <https://doi.org/10.53730/ijhs.v6nS1.5112>
- Umucu, E., Grenawalt, T. A., Reyes, A., Tansey, T., Brooks, J., Lee, B., Gleason, C., & Chan, F. (2018). 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>
- Umukoro, J., Egwakhe, J., & Akpa, V. (2021). Flexible wellbeing and organizational creativity: Personality traits role. *Business: Theory and Practice*, 22(2), 370–379. <https://doi.org/https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=1007632>
- Vetter, M. H., Vetter, M. K., & Fowler, J. (2018). Resilience, hope and flourishing are inversely associated with burnout among members of the Society for Gynecologic Oncology. *Gynecologic Oncology Reports*, 25, 52–55. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.gore.2018.06.002>
- 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>
- Zhang, L., Lu, H., & Li, F. (2018). Proactive personality and mental health: The role of job crafting. *PsyCh Journal*, 7(3), 154–155. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/pcjhj.214>