

Intervensi untuk Meningkatkan *Happiness at Work* pada Karyawan: A Scoping Review

Asmar Tahirman¹, Rosita Endang Kusmaryani²

^{1,2}Universitas Negeri Yogyakarta

e-mail: asmartahirman08@gmail.com, Rosita_ek@uny.ac.id

Informasi Artikel

Manuskrip
Diterima: 23 Juni
2026

Revisi Diterima: 25
Juni 2026

Diterima untuk
Publikasi: 27 Juni
2026

Sitasi (APA):

Tahirman, A., &
Kusmaryani, R. E.
(2026). Intervensi
untuk
meningkatkan
happiness at work
pada karyawan: A
scoping review.

*Jurnal Asa
Psikologi Positif,
1(2), 26–37.*

Abstract

The transformation of the modern workplace driven by digitalization, globalization, and hybrid work systems has increased the importance of creating positive and meaningful work experiences for employees. One concept that has gained growing attention is *happiness at work*, although studies examining interventions to improve workplace happiness remain limited and fragmented.

This study aimed to map interventions used to enhance *happiness at work* among employees through a scoping review. Literature searches were conducted in Scopus, Web of Science, and Google Scholar using *Publish or Perish* for articles published between 2016 and 2026. The selection process followed the PRISMA guidelines and article management was conducted using Rayyan AI. Of 890 identified articles, seven met the inclusion criteria. The findings showed that interventions were dominated by positive psychology approaches, including mindfulness, job crafting, growth mindset, personal resources development, character strengths, and gratitude exercises. Most interventions were implemented at the individual level through training, workshops, and online programs. Despite variations in terminology and measurement, all studies indicated that psychological interventions contributed positively to work engagement, job satisfaction, workplace happiness, and work performance.

Keywords: *growth mindset; happiness at work; mindfulness; positive psychology; workplace intervention*

Abstrak

Transformasi dunia kerja modern akibat digitalisasi, globalisasi, dan sistem kerja hibrida meningkatkan pentingnya penciptaan pengalaman kerja yang positif dan bermakna bagi karyawan. Salah satu konsep yang semakin mendapat perhatian adalah *happiness at work*, namun penelitian mengenai intervensi untuk meningkatkan kebahagiaan kerja masih terbatas dan terfragmentasi. Penelitian ini bertujuan memetakan berbagai intervensi untuk meningkatkan *happiness at work* pada karyawan melalui metode scoping review. Penelusuran literatur dilakukan pada database Scopus, Web of Science, dan Google Scholar melalui bantuan *Publish or Perish* pada rentang tahun 2016–2026. Proses seleksi artikel mengikuti pedoman PRISMA dan pengelolaan artikel menggunakan Rayyan AI. Dari 890 artikel yang teridentifikasi, tujuh artikel memenuhi kriteria inklusi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa intervensi didominasi oleh pendekatan psikologi positif, seperti mindfulness, job crafting, growth mindset, pengembangan personal resources, character strengths, dan latihan kebersyukuran. Sebagian besar intervensi dilakukan pada level individu melalui pelatihan, lokakarya, dan program berbasis online. Meskipun terdapat variasi terminologi dan pengukuran, seluruh penelitian menunjukkan bahwa intervensi psikologis berkontribusi positif terhadap work engagement, kepuasan kerja, kebahagiaan kerja, dan performa kerja.

Kata Kunci: *growth mindset; happiness at work; mindfulness; psikologi positif; workplace intervention*

Pendahuluan

Tempat kerja modern mengalami transformasi yang cepat akibat perkembangan teknologi, globalisasi, digitalisasi, serta meluasnya penerapan model kerja hibrida. Perubahan ini semakin dipercepat sejak pandemi COVID-19 dan mengubah cara organisasi mengelola tenaga kerja maupun bagaimana karyawan memaknai pengalaman kerjanya. Sistem kerja hibrida menawarkan fleksibilitas dan efisiensi, tetapi juga memunculkan tantangan psikososial baru, seperti kaburnya batas antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, kelelahan digital, isolasi sosial, serta menurunnya rasa memiliki terhadap organisasi (Cascio, 2025; Caringal-Go et al., 2025; Kumari et al., 2025). Organisasi juga menghadapi tantangan dalam membangun budaya kerja yang inklusif dan mempertahankan keterlibatan karyawan pada tim yang tersebar secara geografis (Cascio, 2026; Vidya Sri & Sudha, 2026).

Perubahan tersebut berkontribusi pada meningkatnya burnout, disengagement, dan intensi turnover di berbagai sektor. Burnout berkaitan dengan stres kerja kronis dan lemahnya dukungan organisasi (Davis et al., 2023), sedangkan disengagement berdampak pada menurunnya produktivitas dan meningkatnya kecenderungan karyawan meninggalkan organisasi (Santhanam & Srinivas, 2020). Kondisi ini menunjukkan bahwa organisasi tidak lagi cukup hanya berfokus pada pencegahan dampak negatif pekerjaan, tetapi juga perlu menciptakan pengalaman kerja yang positif dan bermakna. Oleh karena itu, intervensi untuk meningkatkan kebahagiaan di tempat kerja menjadi semakin penting dalam mendukung kesejahteraan pekerja dan keberlanjutan organisasi (Chirico et al., 2023; Singh et al., 2023).

Kebahagiaan di tempat kerja (*happiness at work*) dipahami sebagai pengalaman psikologis multidimensional yang mencakup afek positif, kepuasan, keterlibatan, relasi sosial yang sehat, serta makna dalam bekerja. Konsep ini mengintegrasikan dimensi hedonik dan eudaimonik, sehingga tidak hanya merefleksikan emosi positif sesaat, tetapi juga keterpenuhan psikologis dan aktualisasi diri melalui pekerjaan (Salazar-Altamirano et al., 2026; Bjerke, 2025). Kebahagiaan kerja diketahui berkaitan dengan peningkatan produktivitas, *employee engagement*, retensi karyawan, inovasi, dan kesehatan mental (Singh et al., 2023; Vakeel et al., 2023; Alshurideh et al., 2023; Felix & Serrasqueiro, 2025). Berbagai intervensi seperti mindfulness, program kesejahteraan, pengembangan kepemimpinan, kebijakan kerja fleksibel, serta penguatan relasi sosial di tempat kerja telah dilaporkan mampu mendukung kebahagiaan dan kesejahteraan pekerja (Björk et al., 2021; Jeong et al., 2022; Pelzer et al., 2024).

Meskipun demikian, penelitian mengenai *happiness at work* masih bersifat terfragmentasi. Sebagian besar studi lebih berfokus pada konstruk yang lebih luas, seperti *workplace well-being*, kepuasan kerja, kesehatan mental, atau pencegahan burnout (Hülsheger et al., 2020; Waddell et al., 2023). Selain itu, definisi, indikator, dan kerangka teoritis yang digunakan masih beragam sehingga menyulitkan sintesis bukti lintas disiplin (Tandler et al., 2020; Rana et al., 2025). Intervensi yang tersedia juga umumnya menargetkan pengurangan stres atau peningkatan kesehatan mental tanpa secara spesifik diarahkan untuk meningkatkan kebahagiaan kerja (Fleming, 2024; Atan & Gelirli, 2025). Padahal, faktor organisasional seperti kepemimpinan, budaya kerja, desain pekerjaan, dan dukungan manajemen memiliki peran penting dalam membentuk pengalaman kerja yang positif dan berkelanjutan (Galván Vela et al., 2022; Nithya, 2025).

Berdasarkan kondisi tersebut, diperlukan suatu scoping review untuk memetakan bukti ilmiah terkait intervensi yang digunakan dalam meningkatkan kebahagiaan di tempat kerja serta memperjelas bagaimana konsep tersebut didefinisikan dan diukur dalam penelitian sebelumnya (Hadie, 2024; Qiu & Gu, 2022). Penelitian ini diarahkan untuk menjawab pertanyaan utama: “Intervensi tempat kerja apa saja yang telah digunakan untuk meningkatkan kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan?” Adapun pertanyaan spesifik penelitian meliputi: (1) apa saja bentuk intervensi yang digunakan untuk meningkatkan

kebahagiaan di tempat kerja; (2) pada populasi dan setting kerja apa intervensi tersebut diterapkan; dan (3) bagaimana konsep kebahagiaan di tempat kerja didefinisikan dan diukur.

Scoping review ini diharapkan dapat memberikan sintesis komprehensif mengenai jenis intervensi, konteks penerapan, serta variasi konseptual *happiness at work*. Selain memperkaya pengembangan teori dan agenda penelitian lanjutan, hasil tinjauan ini juga diharapkan menjadi dasar bagi organisasi dalam merancang kebijakan dan program yang mendukung terciptanya lingkungan kerja yang sehat, berkelanjutan, dan berkinerja tinggi.

Metode

Scoping review ini bertujuan memetakan berbagai intervensi di tempat kerja yang digunakan untuk meningkatkan kebahagiaan kerja (*happiness at work*) pada karyawan. Penelitian dilaksanakan pada tahun 2026. Penelusuran literatur dilakukan melalui tiga sumber utama, yaitu basis data Scopus, Web of Science, serta Google Scholar dengan bantuan perangkat lunak Publish or Perish. Seluruh hasil pencarian kemudian diimpor dan dikelola menggunakan Rayyan untuk memudahkan proses pengorganisasian dan penyaringan artikel. Proses penyaringan awal dilakukan menggunakan Rayyan AI guna mengidentifikasi dan menghapus artikel duplikat. Setelah proses deduplikasi, penulis melakukan penelaahan lebih lanjut melalui pembacaan judul dan abstrak, kemudian dilanjutkan dengan telaah teks penuh untuk memastikan kesesuaian artikel dengan kriteria inklusi dan eksklusi.

Strategi pencarian pada basis data Scopus menggunakan query: TITLE-ABS-KEY ((employee* OR worker* OR staff OR personnel) AND ("happiness at work" OR "workplace happiness" OR "employee happiness" OR "work happiness") AND (intervention* OR program* OR strateg* OR training OR initiative* OR coaching OR workshop*) AND (workplace* OR organization* OR organisation* OR compan* OR office*)).

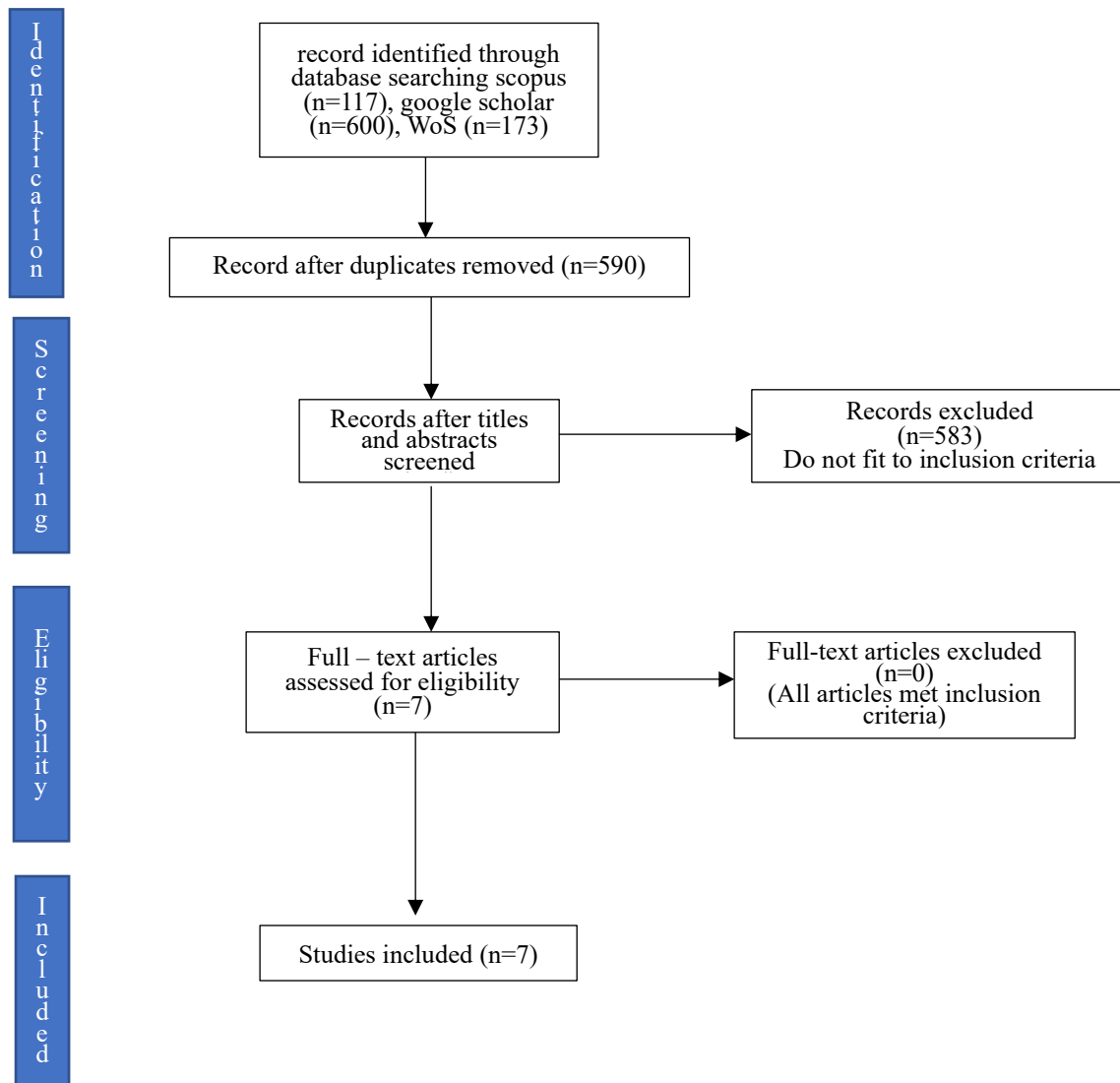
Sementara itu, pencarian pada Web of Science menggunakan query: TS=((employee* OR worker* OR staff OR personnel) AND ("happiness at work" OR "workplace happiness" OR "employee happiness" OR "work happiness") AND (intervention* OR program* OR strateg* OR training OR initiative* OR coaching OR workshop*) AND (workplace* OR organization* OR organisation* OR compan* OR office*)).

Penelusuran tambahan melalui Google Scholar dilakukan menggunakan bantuan Publish or Perish dengan kata kunci "happiness at work" OR "workplace happiness". Kriteria inklusi dalam scoping review ini mencakup: (1) penelitian yang melibatkan populasi pekerja dewasa atau karyawan; (2) studi yang membahas program atau intervensi untuk meningkatkan *happiness at work*; (3) penelitian yang mengukur *happiness at work* atau *workplace happiness* sebagai luaran; (4) penelitian yang dilakukan dalam konteks tempat kerja formal; (5) penelitian empiris atau studi intervensi; (6) artikel yang ditulis dalam bahasa Inggris atau bahasa Indonesia; serta (7) artikel yang dipublikasikan pada rentang tahun 2016–2026 dan tersedia dalam teks lengkap.

Sementara itu, kriteria eksklusi mencakup: (1) studi yang melibatkan mahasiswa, pengangguran, atau populasi nonpekerja; (2) artikel yang tidak memuat intervensi; (3) penelitian yang hanya membahas burnout, stres kerja, atau kesehatan mental tanpa mengukur *happiness at work*; (4) studi yang dilakukan di luar konteks tempat kerja formal; (5) artikel editorial, opini, atau tinjauan nonempiris; (6) artikel selain bahasa Inggris dan bahasa Indonesia; serta (7) publikasi di luar rentang tahun 2016–2026.

Pencarian awal menghasilkan 117 artikel dari Scopus, 173 artikel dari Web of Science, dan 600 artikel dari Google Scholar melalui Publish or Perish, sehingga total keseluruhan artikel yang diperoleh sebanyak 890 artikel. Seluruh artikel kemudian dimasukkan ke dalam Rayyan AI dan proses deduplikasi mengidentifikasi 300 artikel duplikat. Setelah diterapkan kriteria inklusi dan eksklusi melalui proses penyaringan judul, abstrak, dan telaah teks penuh,

diperoleh tujuh artikel yang memenuhi seluruh kriteria dan diikutsertakan dalam analisis akhir. Seluruh proses seleksi studi dipetakan menggunakan alur PRISMA.



Gambar 1. Model PRISMA

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Hasil penelitian mencakup pemetaan karakteristik artikel yang terinklusi, deskripsi jenis intervensi yang digunakan, serta sintesis tematik mengenai upaya peningkatan *happiness at work* pada karyawan.

Tabel 1 Karakteristik Studi

No	Penulis & Tahun	Judul Artikel	Negara	Desain	Sampel
1	Jessica van Wingerden, Daantje Derks, & Arnold B. Bakker (2017)	The Impact of Personal Resources and Job Crafting Interventions on Work Engagement and Performance	Belanda	Quasi-experimental	102 guru sekolah dasar

2	Arnold B. Bakker & Jessica van Wingerden (2021)	Do Personal Resources and Strengths Use Increase Work Engagement? The Effects of a Training Intervention	Belanda	Quasi-experimental	102 pekerja
3	Williams, P., Kern, M. L., & Waters, L. (2017)	The Role and Reprocessing of Attitudes in Fostering Employee Work Happiness: An Intervention Study	Australia	Quasi-experimental	69 staf sekolah
4	Dandan Pang & Willibald Ruch (2019)	Fusing Character Strengths and Mindfulness Interventions: Benefits for Job Satisfaction and Performance	Swiss	RCT	63 pekerja
5	Justin M. Berg, Amy Wrzesniewski, Adam M. Grant, et al. (2023)	Getting Unstuck: The Effects of Growth Mindsets About the Self and Job on Happiness at Work	Amerika Serikat	Studi eksperimental	Studi 1: 149 partisipan Studi 2: 398 partisipan
6	Cristián Coe & Marisa Salanova (2018)	Mindfulness Can Make You Happy-and-Productive: A Mindfulness Controlled Trial and Its Effects on Happiness, Work Engagement and Performance	Spanyol	Controlled trial	34 Pekerja rumah sakit
7	Nur Rahmat Laba & Erika Setyanti Kusumaputri (2020)	Kebahagiaan di Tempat Kerja: Efektivitas Intervensi Psikologi Berbasis Online "Latihan Tiga Hal Baik"	Indonesia	Randomized pretest-posttest control group design	15 Karyawan

Berdasarkan Tabel 1, penelitian mengenai intervensi untuk meningkatkan *happiness at work* masih relatif terbatas dan tersebar di beberapa negara, yaitu Belanda, Australia, Swiss, Amerika Serikat, Spanyol, dan Indonesia. Sebagian besar penelitian menggunakan desain quasi-eksperimental dan eksperimen terkontrol untuk mengevaluasi efektivitas intervensi yang diberikan. Karakteristik sampel dalam penelitian cukup beragam, meliputi guru sekolah dasar, staf sekolah, karyawan rumah sakit, pekerja sektor teknologi, serta karyawan dari berbagai organisasi dan bidang pekerjaan lainnya. Jumlah partisipan pada setiap penelitian juga bervariasi, mulai dari 15 hingga 398 partisipan.

Tabel 2 Karakteristik Intervensi

No	Judul Artikel	Jenis Intervensi	Durasi	Level Intervensi	Outcome
1	The Impact of Personal Resources and Job Crafting Interventions on Work Engagement and Performance	Intervensi sumber daya pribadi (PsyCap), intervensi <i>job crafting</i> , dan gabungan keduanya	6 minggu (intervensi tunggal) hingga 12 minggu (intervensi gabungan); 3-6 sesi	Organisasi (Intervensi organisasi yang menargetkan individu)	<i>Work engagement, in-role performance</i>
2	Do Personal Resources and Strengths Use Increase Work Engagement? The Effects of a Training Intervention	Pelatihan sumber daya pribadi (asertivitas, efikasi diri, resiliensi) dikombinasikan dengan penggunaan kekuatan (<i>strengths use</i>)	6 minggu (3 sesi masing-masing 3 jam)	Individu (Pelatihan keterampilan sosial)	Sumber daya pribadi, penggunaan kekuatan, <i>work engagement</i>
3	The Role and Reprocessing of Attitudes in Fostering Employee Work Happiness: An Intervention Study	Pelatihan psikologi positif (fokus pada PsyCap: harapan, optimisme, efikasi diri, resiliensi)	3 hari kursus (~6 jam waktu kontak) dengan tindak lanjut 8 minggu	Individu (Pendekatan <i>inside-out</i>)	PsyCap, <i>organizational virtuousness (OV)</i> , <i>work happiness</i>

4	Fusing Character Strengths and Mindfulness Interventions: Benefits for Job Satisfaction and Performance	<i>Mindfulness-Based Strengths Practice</i> (MBSP) dan <i>Mindfulness-Based Stress Reduction</i> (MBSR)	8 minggu (sesi mingguan ~2 jam) dengan tindak lanjut hingga 6 bulan	Individu (Pelatihan kelompok)	Kesejahteraan (<i>well-being</i>), stres kerja, kepuasan kerja, performa tugas
5	Getting Unstuck: The Effects of Growth Mindsets About the Self and Job on Happiness at Work	Lokakarya <i>growth mindset</i> (fokus pada diri/self, pekerjaan/job, atau ganda/dual)	Lokakarya 2 jam dengan tindak lanjut selama 6 bulan	Individu (Pelatihan pola pikir)	Kebahagiaan kerja (<i>self-reported</i> dan <i>observer-rated</i>)
6	Mindfulness Can Make You Happy-and-Productive: A Mindfulness Controlled Trial and Its Effects on Happiness, Work Engagement and Performance	<i>Mindfulness Based Intervention</i> (MBI) - adaptasi dari MBCT	3 sesi masing-masing 150 menit (mingguan)	Individu (Pelatihan lokakarya)	<i>Mindfulness, work engagement, kebahagiaan, performa</i>
7	Kebahagiaan di Tempat Kerja: Efektivitas Intervensi Psikologi Berbasis Online "Latihan Tiga Hal Baik"	Latihan kebersyukuran (<i>gratitude exercise</i>) teknik "Three Good Things" berbasis online	6 hari (6 sesi), masing-masing durasi 50 menit	Individu (Intervensi mandiri berbantuan internet)	Kebahagiaan di tempat kerja (<i>Happiness at work</i>)

Berdasarkan Tabel 2, intervensi yang digunakan dalam penelitian terkait *happiness at work* didominasi oleh pendekatan psikologi positif dan pengembangan kapasitas psikologis individu. Jenis intervensi yang ditemukan meliputi *job crafting*, pengembangan sumber daya pribadi (*personal resources*), *mindfulness*, *growth mindset*, pengembangan kekuatan karakter (*character strengths*), serta latihan kebersyukuran (*gratitude exercise*). Sebagian besar intervensi dilakukan pada level individu melalui pelatihan, lokakarya, maupun intervensi berbasis online. Durasi intervensi bervariasi, mulai dari beberapa hari hingga program dengan tindak lanjut selama enam bulan. Selain itu, outcome yang diukur tidak hanya berfokus pada *happiness at work*, tetapi juga mencakup *work engagement*, performa kerja, kepuasan kerja, kesejahteraan psikologis, dan penggunaan kekuatan individu.

Tabel 3 sintesis happiness at work

No	Judul Artikel	Terminologi Happiness	Posisi Happiness dalam Studi	Temuan Utama
1	The Impact of Personal Resources and Job Crafting Interventions on Work Engagement and Performance	Istilah kebahagiaan tidak menjadi variabel utama, namun terkait dengan kondisi mental positif yang memuaskan (<i>work engagement</i>)	Terkait secara tidak langsung melalui kesejahteraan psikologis dan <i>engagement</i>	Intervensi sumber daya pribadi meningkatkan <i>work engagement</i> . Intervensi gabungan meningkatkan in-role performance secara signifikan
2	Do Personal Resources and Strengths Use Increase Work Engagement? The Effects of a Training Intervention	Mengacu pada emosi positif seperti kebanggaan dan kebahagiaan saat berhasil menggunakan kekuatan	Konsekuensi emosional dari penggunaan kekuatan/sumber daya	Intervensi meningkatkan sumber daya pribadi, penggunaan kekuatan, dan <i>work engagement</i> melalui peningkatan efikasi diri dan resiliensi
3	The Role and Reprocessing of Attitudes in Fostering Employee	Employee Work Happiness (kombinasi keterikatan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi)	Variabel Terikat (Dependent Variable) Utama	Intervensi berhasil meningkatkan PsyCap. Work happiness dipengaruhi oleh PsyCap

	Work Happiness: An Intervention Study			dan OV melalui proses evaluasi implisit dan eksplisit
4	Fusing Character Strengths and Mindfulness Interventions: Benefits for Job Satisfaction and Performance	Menggunakan istilah kesejahteraan subjektif (well-being)	Komponen utama kesejahteraan di tempat kerja	MBSR efektif untuk well-being dan kepuasan kerja. MBSP efektif untuk kepuasan kerja dan performa tugas melalui penerapan kekuatan karakter
5	Getting Unstuck: The Effects of Growth Mindsets About the Self and Job on Happiness at Work	Happiness at Work (emosi positif yang sering, kepuasan hidup tinggi, emosi negatif rendah)	Variabel Terikat (Dependent Variable) Utama	Hanya dual-growth mindset (diri + pekerjaan) yang menghasilkan peningkatan kebahagiaan yang tahan lama selama 6 bulan melalui job crafting
6	Mindfulness Can Make You Happy-and-Productive: A Mindfulness Controlled Trial and Its Effects on Happiness, Work Engagement and Performance	Happiness (dioperasionalkan sebagai kesejahteraan menggunakan Pemberton Happiness Index)	Variabel Hasil (Outcome Variable)	Intervensi mindfulness singkat sukses meningkatkan level mindfulness, work engagement, kebahagiaan, dan performa kerja
7	Kebahagiaan di Tempat Kerja: Efektivitas Intervensi Psikologi Berbasis Online "Latihan Tiga Hal Baik"	Kebahagiaan di tempat kerja (pola pikir untuk maksimalisasi kinerja dan potensi)	Variabel Terikat (Dependent Variable)	Latihan "three good things" terbukti efektif meningkatkan kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan

Berdasarkan Tabel 3, terminologi yang digunakan dalam penelitian terkait *happiness at work* masih bervariasi. Beberapa penelitian menggunakan istilah secara eksplisit, seperti *employee work happiness*, *happiness at work*, dan *kebahagiaan di tempat kerja*, sedangkan penelitian lainnya menggunakan istilah seperti *work engagement*, *well-being*, dan emosi positif dalam menggambarkan pengalaman kerja yang positif. Posisi *happiness* dalam penelitian juga berbeda-beda, yaitu sebagai variabel utama (*dependent variable*), variabel hasil (*outcome variable*), maupun konsep yang dikaitkan dengan kesejahteraan psikologis dan *work engagement*. Selain itu, temuan dari penelitian menunjukkan bahwa berbagai intervensi, seperti *mindfulness*, *growth mindset*, pengembangan sumber daya pribadi, dan latihan kebersyukuran, berkaitan dengan peningkatan pengalaman kerja positif pada individu.

Pembahasan

Hasil scoping review ini menunjukkan bahwa penelitian mengenai intervensi untuk meningkatkan *happiness at work* masih relatif terbatas. Dari lebih dari 700 artikel yang teridentifikasi melalui database Scopus, Web of Science (WoS), dan Google Scholar melalui *Publish or Perish*, hanya tujuh artikel yang memenuhi kriteria inklusi. Temuan ini menunjukkan bahwa penelitian intervensi yang secara spesifik berkaitan dengan *happiness at work* masih belum banyak dilakukan dibandingkan penelitian mengenai kesejahteraan kerja secara umum. Artikel yang ditemukan lebih banyak menggunakan istilah seperti *work engagement*, *well-being*, *job satisfaction*, maupun pengalaman emosional positif di tempat kerja dibandingkan menggunakan istilah *happiness at work* secara eksplisit.

Berdasarkan hasil review, intervensi yang ditemukan didominasi oleh pendekatan psikologi positif dan pengembangan sumber daya psikologis individu. Intervensi tersebut meliputi *job crafting*, pengembangan *personal resources*, *mindfulness*, *growth mindset*, pengembangan kekuatan karakter (*character strengths*), dan latihan kebersyukuran (*gratitude*

exercise). Dominasi pendekatan ini menunjukkan bahwa upaya meningkatkan *happiness at work* masih banyak dipahami melalui peningkatan kapasitas psikologis individu, seperti optimisme, efikasi diri, resiliensi, *mindfulness*, dan emosi positif. Temuan ini sejalan dengan pendekatan psikologi positif yang menekankan pengembangan kekuatan individu untuk meningkatkan kesejahteraan dan pengalaman kerja yang positif.

Selain itu, sebagian besar penelitian menggunakan desain quasi-eksperimental maupun eksperimen terkontrol dengan fokus pada intervensi level individu. Intervensi umumnya diberikan dalam bentuk pelatihan, lokakarya, maupun program berbasis online dengan durasi yang bervariasi, mulai dari beberapa hari hingga tindak lanjut selama enam bulan. Kondisi ini menunjukkan bahwa penelitian intervensi terkait *happiness at work* masih berfokus pada perubahan perilaku, pola pikir, dan kapasitas psikologis individu dibandingkan perubahan sistem atau budaya organisasi secara lebih luas. Padahal, *happiness at work* tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individu, tetapi juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja, hubungan interpersonal, kepemimpinan, dan budaya organisasi.

Hasil review juga menunjukkan adanya variasi terminologi dalam mendefinisikan *happiness at work*. Beberapa penelitian menggunakan istilah secara langsung, seperti *employee work happiness*, *happiness at work*, dan *kebahagiaan di tempat kerja*. Namun, penelitian lainnya menggunakan konsep seperti *work engagement*, *well-being*, dan emosi positif sebagai representasi pengalaman kerja yang positif. Variasi tersebut menunjukkan bahwa konsep *happiness at work* masih belum memiliki konsistensi terminologis dalam penelitian intervensi. Bahkan, beberapa studi menempatkan *happiness* hanya sebagai outcome tambahan dari peningkatan *work engagement*, performa kerja, atau kesejahteraan psikologis.

Jika dikaitkan dengan konsep *happiness at work* yang terdiri atas dimensi *work engagement*, *job satisfaction*, dan *affective organizational commitment*, sebagian besar penelitian dalam review ini belum mengukur ketiga dimensi tersebut secara bersamaan. Beberapa penelitian hanya berfokus pada *work engagement*, sementara penelitian lainnya lebih menekankan *well-being* atau kepuasan kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa penelitian intervensi terkait *happiness at work* masih cenderung menggunakan dimensi tertentu sebagai representasi kebahagiaan kerja dibandingkan mengukur konstruk *happiness at work* secara utuh. Temuan ini memperlihatkan bahwa konsep *happiness at work* dalam penelitian intervensi masih berkembang dan belum sepenuhnya memiliki batas konseptual yang konsisten.

Meskipun demikian, seluruh penelitian dalam review ini menunjukkan bahwa intervensi psikologis memiliki kontribusi positif terhadap pengalaman kerja yang lebih baik. Intervensi berbasis *mindfulness* terbukti mampu meningkatkan kebahagiaan, *work engagement*, dan performa kerja. Intervensi *growth mindset* menunjukkan peningkatan kebahagiaan kerja yang bertahan dalam jangka waktu tertentu, terutama ketika individu mengembangkan pola pikir berkembang terhadap diri dan pekerjaannya secara bersamaan. Selain itu, intervensi berbasis kebersyukuran (*gratitude exercise*) juga terbukti efektif dalam meningkatkan kebahagiaan di tempat kerja. Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa intervensi psikologi positif memiliki potensi sebagai pendekatan untuk meningkatkan pengalaman kerja positif pada individu.

Scoping review ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, jumlah artikel yang memenuhi kriteria inklusi relatif sedikit sehingga gambaran penelitian intervensi terkait *happiness at work* masih terbatas. Kedua, penggunaan istilah yang beragam dalam literatur memungkinkan adanya penelitian relevan yang tidak teridentifikasi karena tidak menggunakan istilah *happiness at work* secara langsung. Ketiga, sebagian besar penelitian berasal dari negara Barat sehingga konteks budaya kerja di negara berkembang, termasuk Indonesia, masih belum banyak dieksplorasi. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya perlu mengembangkan intervensi yang lebih spesifik terhadap konstruk *happiness at work* dengan mempertimbangkan dimensi-

dimensi kebahagiaan kerja secara lebih komprehensif serta konteks budaya organisasi yang beragam.

Simpulan dan Saran

Simpulan

Scoping review ini menunjukkan bahwa penelitian mengenai intervensi untuk meningkatkan *happiness at work* masih relatif terbatas. Dari lebih dari 700 artikel yang teridentifikasi melalui database Scopus, Web of Science (WoS), dan Google Scholar melalui *Publish or Perish*, hanya tujuh artikel yang memenuhi kriteria inklusi. Hasil review menunjukkan bahwa intervensi yang digunakan didominasi oleh pendekatan psikologi positif dan pengembangan kapasitas psikologis individu, seperti *mindfulness*, *job crafting*, *growth mindset*, pengembangan *personal resources*, *character strengths*, dan latihan kebersyukuran (*gratitude exercise*). Sebagian besar intervensi dilakukan pada level individu melalui pelatihan, lokakarya, maupun intervensi berbasis online.

Selain itu, penelitian terkait *happiness at work* masih menunjukkan variasi terminologi dan pendekatan konseptual. Beberapa penelitian menggunakan istilah *happiness at work* secara eksplisit, sedangkan penelitian lainnya menggunakan konsep seperti *work engagement*, *well-being*, dan pengalaman emosional positif sebagai representasi kebahagiaan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa konstruk *happiness at work* dalam penelitian intervensi masih berkembang dan belum memiliki konsistensi konseptual yang sepenuhnya seragam. Meskipun demikian, seluruh penelitian dalam review ini menunjukkan bahwa intervensi psikologis memiliki kontribusi positif terhadap peningkatan pengalaman kerja positif, baik dalam bentuk kebahagiaan kerja, keterikatan kerja, kepuasan kerja, maupun performa kerja.

Saran

Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan intervensi yang lebih spesifik terhadap konstruk *happiness at work* dengan menggunakan definisi dan dimensi yang lebih konsisten. Penelitian di masa mendatang juga perlu mempertimbangkan pengukuran *happiness at work* secara lebih komprehensif dengan melibatkan dimensi *work engagement*, *job satisfaction*, dan *affective organizational commitment* secara bersamaan. Selain itu, penelitian intervensi tidak hanya perlu berfokus pada perubahan psikologis individu, tetapi juga mempertimbangkan faktor organisasi seperti budaya kerja, kepemimpinan, hubungan interpersonal, serta sistem kerja yang mendukung kebahagiaan karyawan.

Di sisi praktis, organisasi dapat mempertimbangkan penerapan intervensi berbasis psikologi positif, seperti pelatihan *mindfulness*, *growth mindset*, pengembangan kekuatan karakter, dan latihan kebersyukuran sebagai upaya untuk meningkatkan pengalaman kerja positif karyawan. Namun, implementasi intervensi tersebut perlu disesuaikan dengan karakteristik organisasi dan budaya kerja agar dapat memberikan dampak yang lebih optimal terhadap *happiness at work*.

Daftar Pustaka

- Alshurideh, M. T., Al Kurdi, B., Alzoubi, H. M., et al. (2023). Factors affecting employee social relations and happiness: SM-PLUS approach. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 9(2), 100033. <https://doi.org/10.1016/j.joitmc.2023.100033>
- Atan, A., & Gelirli, N. (2025). Resilience and grit for sustainable well-being at work: Evidence from high-pressure service organizations. *Sustainability*, 17(16), 7486. <https://doi.org/10.3390/su17167486>

- Bakker, A. B., & van Wingerden, J. (2021). Do personal resources and strengths use increase work engagement? The effects of a training intervention. *Journal of Occupational Health Psychology, 26*(1), 20–30. <https://doi.org/10.1037/ocp0000266>
- Berg, J. M., Wrzesniewski, A., Grant, A. M., Kurkoski, J., & Welle, B. (2023). Getting unstuck: The effects of growth mindsets about the self and job on happiness at work. *Journal of Applied Psychology, 108*(1), 152–166. <https://doi.org/10.1037/apl0001021>
- Bjerke, R. (2025). Exploring the multifaceted nature of work happiness: A mixed-method study. *Administrative Sciences, 15*(9), 351. <https://doi.org/10.3390/admsci15090351>
- Björk, J. M., Bolander, P., & Forsman, A. K. (2021). Bottom-up interventions effective in promoting work engagement: A systematic review and meta-analysis. *Frontiers in Psychology, 12*, 730421. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.730421>
- Caringal-Go, J. F., Mactal, M. T. D., Cruz, C. M. Y. O., & Ramos, R. E. V. R. (2025). Enhancing work-life balance in hybrid work arrangements in the Philippines. *International Perspectives in Psychology: Research, Practice, Consultation*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1027/2157-3891/a000126>
- Cascio, W. F. (2025). Hybrid work arrangements: Challenges and opportunities. In *Imagining the post-COVID workplace* (1st ed., pp. 16–31). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003396604-12>
- Cascio, W. F. (2026). The new management imperatives: Culture, connectedness, and performance. *Administrative Sciences, 16*(1), 22. <https://doi.org/10.3390/admsci16010022>
- Chirico, F., Giorgi, G., & Magnavita, N. (2023). Addressing all the psychosocial risk factors in the workplace requires a comprehensive and interdisciplinary strategy and specific tools. *Journal of Health and Social Sciences, 8*(3), 170–174. <https://doi.org/10.19204/2023/DDRS1>
- Coo, C., & Salanova, M. (2017). Mindfulness can make you happy—and productive: A mindfulness controlled trial and its effects on happiness, work engagement and performance. *Journal of Happiness Studies, 18*, 1691–1711. <https://doi.org/10.1007/s10902-017-9892-8>
- Davis, K. M., Chu, L. E., & Murdock, K. W. (2023). Burnout: Risk factors and associations. In *Lifestyle psychiatry* (1st ed., pp. 9–17). CRC Press. <https://doi.org/10.1201/b22810-10>
- Felix, M., & Serrasqueiro, J. (2025). Organisational happiness. In *International encyclopedia of business management* (Vol. 1, pp. 528–531). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-443-13701-3.00297-8>
- Fleming, W. J. (2024). Employee well-being outcomes from individual-level mental health interventions: Cross-sectional evidence from the United Kingdom. *Industrial Relations Journal, 55*, 162–182. <https://doi.org/10.1111/irj.12418>
- Galván Vela, E., Mercader, V., Arango Herrera, E., & Ruíz Corrales, M. (2022). Empowerment and support of senior management in promoting happiness at work. *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society, 22*(3), 536–545. <https://doi.org/10.1108/CG-05-2021-0200>
- Hadie, S. N. H. (2024). ABC of a scoping review: A simplified JBI scoping review guideline. *Education in Medicine Journal, 16*(2), 185–197. <https://doi.org/10.21315/eimj2024.16.2.14>

- Hülshager, U. R., Hoppe, A., & Michel, A. (2020). Interventions to improve employee well-being. In *The Cambridge Handbook of Workplace Affect*.
- Jeong, J.-G., Kang, S.-W., & Choi, S. B. (2022). A multilevel study of the relationship between CSR promotion climate and happiness at work via organizational identification: Moderation effect of leader–followers value congruence. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(11), 6637. <https://doi.org/10.3390/ijerph19116637>
- Kumari, S., Shukla, B., & Mishra, P. (2024). Hybrid workplace, work engagement, performance and happiness: A model for optimizing productivity. *Multidisciplinary Reviews*, 8(1), 2025012. <https://doi.org/10.31893/multirev.2025012>
- Pang, D., & Ruch, W. (2019). Fusing character strengths and mindfulness interventions: Benefits for job satisfaction and performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 24(1), 150–162. <https://doi.org/10.1037/ocp0000144>
- Pelzer, V., Nielsen, K., Zuberbühler, J. P., Muschalla, B., Kubík, R., Heber, E., & De Angelis, M. (2024). Managing well-being at work: Multi-level interventions to promote productive and healthy workplaces. In *Stress, wellness, and performance optimization: Promoting sustainable performance in the workplace* (1st ed., pp. 31–61). Apple Academic Press. <https://doi.org/10.1201/9781003400172-2>
- Nithya, L. (2025). Cultivating happiness and insight for enhanced organizational health: The science of happiness at work. In M. Tran (Ed.), *Harnessing happiness and wisdom for organizational well-being* (pp. 203–234). IGI Global Scientific Publishing. <https://doi.org/10.4018/979-8-3693-8457-2.ch008>
- Qiu, R., & Gu, Y. (2022). Interpretation of the PRISMA extension for scoping review (PRISMA-ScR). *Chinese Journal of Evidence-Based Medicine*. <https://doi.org/10.7507/1672-2531.202203042>
- Rana, S., Sharma, S., & Tiwari, V. (2025). Unravelling happiness at work: A review on moderating and mediating variables that shape employee happiness. *Review of Management Literature*. <https://doi.org/10.1108/S2754-58652025000004A002>
- Salazar-Altamirano, M. A., Galván-Vela, E., Ravina-Ripoll, R., & Martínez-Arvizu, O. J. (2026). Design and validation of an instrument for evaluating workplace happiness. *Journal of Management & Organization*, 32(1), 21–54. <https://doi.org/10.1017/jmo.2025.10071>
- Santhanam, N., & Srinivas, S. (2020). Modeling the impact of employee engagement and happiness on burnout and turnover intention among blue-collar workers at a manufacturing company. *Benchmarking: An International Journal*, 27(2), 499–516. <https://doi.org/10.1108/BIJ-01-2019-0007>
- Singh, S., Taruna, T., & Sharma, D. K. (2023). Identifying the antecedents and outcomes of happiness at work: A review. In R. Yadav, M. Sinha, & J. Kureethara (Eds.), *HR analytics in an era of rapid automation* (pp. 144–154). IGI Global Scientific Publishing. <https://doi.org/10.4018/978-1-6684-8942-0.ch010>
- Tandler, N., Krauss, A., & Proyer, R. T. (2020). Authentic happiness at work: Self- and peer-rated orientations to happiness, work satisfaction, and stress coping. *Frontiers in Psychology*, 11, 1931. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01931>

- Vakeel, S., Shukla, S., & Singh, V. (2023). Impact of workplace happiness on employee engagement: A comparative study of IT and non-IT sector employees. *International Journal of Public Sector Performance Management*, 13(4), 482–496. <https://doi.org/10.1504/IJSPM.2023.135031>
- van Wingerden, J., Derks, D., & Bakker, A. B. (2017). The impact of personal resources and job crafting interventions on work engagement and performance. *Human Resource Management*, 56(1), 51–67. <https://doi.org/10.1002/hrm.21758>
- Vidya Sri, B., & Sudha, S. (2026). The challenges in hybrid working environment for IT employees and its impacts. In A. Bahaeddin & A. Hamdan (Eds.), *Navigating the digital frontier: Harnessing emerging technologies for business success* (Lecture Notes in Networks and Systems, Vol. 1821). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-032-00250-1_10
- Waddell, A., Kunstler, B., Lennox, A., et al. (2023). How effective are interventions in optimizing workplace mental health and well-being? A scoping review of reviews and evidence map. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 49(4), 235–248. <https://doi.org/10.5271/sjweh.4087>
- Williams, P., Kern, M. L., & Waters, L. (2017). The role and reprocessing of attitudes in fostering employee work happiness: An intervention study. *Frontiers in Psychology*, 8, Article 28. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.00028>