

Toxic Positivity di Tempat Kerja: Pengembangan Skala Pengukuran

S. Sugiyanto ¹

Magister Psikologi, Universitas Medan Area, Medan, Indonesia
241804067@students.uma.ac.id

Risydah Fadilah ²

Magister Psikologi, Universitas Medan Area, Medan, Indonesia
risydah@staff.uma.ac.id

Abstract

Toxic positivity has increasingly drawn attention in modern workplaces, where the culture of always being positive often conceals employees' emotional vulnerability. This study aims to develop and validate a toxic positivity scale in the Indonesian workplace context. A total of 558 participants were recruited for meeting inclusion criteria. The scale development began with 25 items validated by five psychology experts using the Content Validity Ratio (CVR), leaving 22 items for testing. Exploratory Factor Analysis (EFA) using JASP revealed a single-factor structure with 16 items after controlling for negative wording effects. Confirmatory Factor Analysis (CFA) using SmartPLS 4 confirmed the unidimensional structure with high reliability ($\alpha=0.982$; $AVE=0.690$). Multi-Group Analysis (MGA) showed full invariance across gender but only configural and metric invariance across generations. These findings highlight the toxic positivity at work scale as a valid and reliable tool to identify the hidden risks of overly positive organizational cultures on employee well-being.

Keywords: factor analysis, scale validation, toxic positivity

Abstrak

Fenomena *toxic positivity* semakin menjadi perhatian dalam dunia kerja modern, di mana budaya selalu positif sering menyembunyikan kerentanan emosional pekerja. Penelitian ini bertujuan mengembangkan dan memvalidasi skala *toxic positivity* dalam konteks organisasi di Indonesia. Sebanyak 578 partisipan diikutsertakan dan memenuhi kriteria. Proses pengembangan skala dimulai dengan 25 butir pernyataan yang divalidasi oleh lima ahli psikologi menggunakan *Content Validity Ratio* (CVR) menghasilkan 22 item yang layak diuji. Analisis faktor eksploratori (EFA) menggunakan JASP menunjukkan satu faktor utama dengan 16 item setelah mengontrol efek negatif *wording*. Hasil analisis faktor konfirmatori (CFA) dengan SmartPLS 4 mengonfirmasi struktur unidimensional dengan reliabilitas tinggi ($\alpha=0.982$; $AVE=0.690$). Uji *Multi-Group Analysis* (MGA) menunjukkan invariansi penuh pada gender, tetapi hanya configural dan *metric invariance* tercapai pada generasi. Temuan ini menegaskan pentingnya skala *toxic positivity* di tempat kerja

untuk mengidentifikasi dampak budaya positif semu terhadap kesejahteraan karyawan.

Kata kunci: analisis faktor, *toxic positivity*, validasi skala

Pendahuluan

Era psikologi positif yang dipelopori Seligman dan Csikszentmihalyi (2000), membawa pendekatan ilmiah dalam membangun perkembangan optimal khususnya peningkatan kesejahteraan, resiliensi, dan menurunkan tingkat stres (Chhajer & Hira, 2024; Heintzelman et al., 2023). Namun, kritik konseptual untuk “selalu berpikir positif” karena cenderung menafikan dan mengabaikan realitas emosi negatif (van Zyl et al., 2024) dapat membuat seseorang sulit menerima keadaan sulit beserta emosi yang menyertainya (Ji et al., 2021; Sinclair et al., 2020). Fenomena ini sering terlihat dalam budaya populer dan media sosial, dengan tagar *#positivevibes* (Wyatt, 2024) berkontribusi pada ekspektasi yang tidak realistis, ditambah tekanan sosial dan komparasi sosial akan kebahagiaan yang terlalu tinggi berkorelasi dengan kesejahteraan yang lebih buruk (Dejonckheere et al., 2022). Pengabaian atau bahkan menekan emosional negatif ini termanifestasikan menjadi bentuk fenomena sosial yang disebut *toxic positivity* (Mackie, 2022; Yao et al., 2023). *Toxic positivity* muncul sebagai respon atas ketidaktepatan dalam memandang masalah, baik dikarenakan tidak mengalami latar belakang yang sama (Kojongian & Wibowo, 2022), motivasi yang tidak tepat (Soerjoatmodjo, 2020) atau empati yang dangkal (Putra et al., 2023) sehingga dapat memicu disonansi afektif dan mengurangi pemrosesan emosional yang sehat.

Secara historis, *toxic positivity* pertama sekali dikemukakan oleh Halberstam (2011) menandai kritik “*to poke holes in the toxic positivity of contemporary life*”, atas tuntutan positif yang berlebihan dalam kehidupan modern. Istilah ini berkembang dan dipopulerkan oleh Goodman (2022), dimana tekanan untuk selalu tampil bahagia dan memaksa berpikiran positif (*toxic positivity*) dapat menekan emosi autentik dan menghambat pertumbuhan psikologis yang sehat. Konsep ini mulai mendapatkan perhatian dalam dekade terakhir, sebagai konstruksi yang melampaui pengaturan emosi individual dan mencakup tekanan sosial untuk “tetap baik-baik saja” (Salopek & Eastin, 2024). Hal ini membuat intervensi psikologi populer dibaca secara kritis agar prinsip-prinsip kesejahteraan psikologis tidak disalahartikan menjadi alat represi emosional (Jain et al., 2024).

Fenomena ini tidak hanya tercermin dalam wacana akademis, tetapi juga dalam survei dan laporan empiris bahwa hanya dua dari lima pegawai yang merasa nyaman untuk mengekspresikan dan mendiskusikan permasalahan kesehatan mental mereka di lingkungan kerja (Smith, 2025). Lebih lanjut, laporan dari *Science of People* mengungkapkan bahwa 67,8% pegawai mengalami *toxic positivity*, dengan lebih dari 75% di antaranya cenderung mengabaikan emosi pribadi demi memenuhi tuntutan kebahagiaan semu (LaVine, 2024). Fenomena ini memperlihatkan bahwa sebagian besar individu masih menempuh strategi penekanan atau penyangkalan emosi sebagai mekanisme adaptasi yang keliru. Padahal, temuan longitudinal (Ford et al., 2018) menegaskan bahwa kesehatan psikologis justru lebih terjaga ketika individu mampu menerima pengalaman emosional negatif sebagai bagian dari dinamika kehidupan, alih-alih menekannya atau mengabaikannya.

Toxic positivity dipandang bukan hanya sebagai fenomena interpersonal, tetapi juga sebagai proses dinamika berkelanjutan yang menjadikannya sebagai isu multidimensional (Apriyanto & Hidayati, 2025), sehingga diperlukan pendekatan interdisipliner dalam memahaminya. Shipp dan Hall (2024) mengidentifikasi dimensi untuk memahami *toxic*

positivity, dengan penekanan emosi (*emotional suppression*) sebagai dimensi utama yang memiliki dua subdimensi, yakni kekeliruan logis (*logical fallacy*) dan rasa syukur yang dipaksakan (*forced gratitude*). Selain itu, terdapat dua dimensi lainnya, yaitu optimisme tidak realistis (*unrealistic optimism*) dan kebahagiaan semu (*disingenuous happiness*). Dimensi-dimensi ini memetakan perilaku dan norma yang berbeda namun saling memperkuat dalam struktur organisasi yang memprioritaskan citra positif di atas validasi internal.

Faktor penyebab *toxic positivity* berasal dari berbagai tingkat. Pada level individual misalnya, sifat perfeksionisme, kecerdasan emosional (Lin & Szczygiel, 2022; Rice et al., 2017), atau rendahnya regulasi emosi (Putra et al., 2023) berperan besar dalam pembentukan persepsi ini. Ekspektasi dan tekanan sosial (Apriyanto & Hidayati, 2025; Yakushko & Blodgett, 2021) juga berkontribusi akibat dari norma dan tuntutan sosial untuk selalu bahagia dan kesuksesan yang menanti. Hal ini membuat ketidaknyamanan akibat dari penekanan emosional, karena takut dianggap lemah dan ditolak dalam kelompoknya (Sumakul et al., 2025). Pengaruh media sosial turut memperkuat fenomena ini, di mana dominasi ruang digital atas paparan yang berulang terhadap representasi kebahagiaan memunculkan perbandingan sosial yang tidak sehat (Lew & Flanagan, 2025; Lowe-Calverley, 2019; Upadhyay et al., 2022).

Pola pikir yang menuntut individu untuk selalu bersikap positif secara berlebihan dapat menjadi pedang bermata dua (Ji et al., 2021). Di satu sisi, pola pikir tersebut dapat meningkatkan resiliensi dan kesejahteraan mental. Namun paparan pikiran “selalu” positif yang berkepanjangan dapat menurunkan kesejahteraan psikologis (Soerjoatmodjo, 2020), seperti pendiam atau tidak terbuka pada orang lain (Kojongian & Wibowo, 2022), mengganggu hubungan interpersonal (Putra et al., 2023), atau bahkan menimbulkan kecemasan dan depresi (Samha et al., 2022).

Konteks yang tidak jauh berbeda pada lingkungan kerja kerap kali mengarahkan karyawan untuk selalu memandang positif dengan mengabaikan atau bahkan menekan emosi negatif demi menjaga citra perusahaan (Chiang et al., 2021; Yao et al., 2023). Paparan *toxic positivity* dalam jangka panjang, dapat membuat pekerja mengalami kesulitan dalam mengelola perubahan lingkungan (Castro et al., 2022) dan menumpulkan respon perubahan kerja sehingga sulit melepas stress sehari-hari yang dialami (Kelley et al., 2019). Norma yang berlaku dalam tim kerja yang tidak selaras dengan kondisi emosi individu mendorong pekerja untuk berpura-pura (*surface acting*), disertai dengan konsekuensi negatif pada sikap dan perilaku kerja seperti penurunan perilaku membantu sukarela (Clarke et al., 2024; Hong & Kim, 2023), melemahnya tingkat *engagement* atau *burnout* (Karahana Kaplan et al., 2024; Lee & Madera, 2019; Shipp & Hall, 2024), atau bahkan kecenderungan *turnover* (Nguyen et al., 2024). Alih-alih kebebasan bersuara dan lingkungan emosi yang ekspresif, pengabaian dan penekanan emosi berbasis budaya dan lingkungan kerja dapat menghambat proses pembelajaran tim (Mackie, 2022) dan organisasi sulit berkembang mengikuti perubahan (Imran et al., 2022). Penegasan ini membuktikan bahwa *toxic positivity* melalui penekanan emosi bukan hanya persoalan efek dan akibat melainkan risiko organisasi yang harus dimitigasi (Zhang et al., 2018).

Meskipun penelitian mengenai *toxic positivity* mulai mendapatkan perhatian di ranah akademik, kajian yang mendalam pada konteks organisasi masih relatif terbatas terutama pengukuran tingkat *toxic positivity* pada lingkungan kerja. Penelitian ini menawarkan kontribusi baru yang belum pernah dilakukan sebelumnya di Indonesia, yaitu pengembangan dan validasi skala *toxic positivity* yang secara khusus dirancang untuk konteks dunia kerja. Berbeda dengan kajian terdahulu yang sebagian besar masih bersifat konseptual atau kualitatif, penelitian ini memberikan bukti empiris dengan pendekatan analisis faktor eksploratori (EFA), konfirmatori (CFA), serta pengujian invariansi lintas gender dan generasi. Skala yang dihasilkan bukan hanya mengisi kekosongan literatur nasional, tetapi juga melengkapi literatur

internasional yang belum banyak menyentuh aspek praktis *toxic positivity* di organisasi. Instrumen yang dilakukan oleh Binns (2023) dan Snediker et al. (2024) belum dilakukan pengujian analisis faktor, kedua penelitian tersebut juga belum melalui *peer review* dan publikasi jurnal ilmiah (*unpublished manuscript*), sehingga belum bisa dijadikan tolak ukur dalam pengukuran instrumen penelitian. Dengan demikian, penelitian ini dapat diposisikan sebagai instrumen pertama yang tervalidasi secara psikometris dalam konteks kerja di Indonesia, sekaligus memperkaya diskursus global mengenai sisi gelap budaya positif dalam organisasi.

Pengujian dan pembuatan alat ukur *toxic positivity* dianggap perlu dilakukan dalam konteks budaya organisasi yang berbeda. Sehingga, diperlukan alat ukur baku yang teruji validitas dan reliabilitasnya dalam konteks budaya Timur, khususnya Indonesia. Hal ini dikarenakan perspektif budaya di Indonesia, bersifat kolektif dari berbagai suku budaya yang berbeda, lebih mengutamakan harmoni relasional (Jati et al., 2021; Soerjoatmodjo, 2020). Masyarakat Indonesia cenderung menunjukkan ekspresi positif dan emosi negatif pasif agar mengurangi kesan negatif dari kelompok (Suciati & Agung, 2017), dan diterima oleh norma-norma sosial (Zuhdi & Nuqul, 2022). Sebagai contoh dalam budaya Jawa, istilah *ewuh pakewuh* kerap diterapkan, dimana karyawan enggan menyampaikan opini dan menekan emosi yang bertentangan demi menghindari konflik dan menjaga keharmonisan kelompok (Arkandra et al., 2024; Rahim & Mutaqqin, 2023). Selain itu, penelitian ini juga mempertimbangkan perbedaan lintas generasi. Hal ini penting mengingat penelitian Samha et al. (2022) menunjukkan bahwa generasi Z lebih memahami *toxic positivity* dibanding generasi sebelumnya.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti ingin mengembangkan dan memvalidasi instrumen *toxic positivity* yang relevan dengan konteks Indonesia. Penelitian ini berkontribusi secara teoritis dengan memperluas literatur psikologi positif dan perilaku organisasi melalui perspektif lintas budaya, gender, dan generasi. Secara praktis, skala yang dikembangkan dapat membantu organisasi mengidentifikasi *toxic positivity* dan merancang intervensi untuk membangun budaya kerja yang lebih sehat.

Metode

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan rancangan *cross-sectional*. Data dikumpulkan pada satu waktu tertentu dengan tujuan mengevaluasi struktur faktor, validitas, dan reliabilitas instrumen skala *toxic positivity*. Rancangan ini sesuai untuk menguji model pengukuran secara empiris pada kelompok partisipan yang beragam serta memungkinkan perbandingan antar kelompok pada titik waktu yang sama.

Partisipan

Jumlah awal partisipan adalah 578 orang. Setelah proses skrining, sebanyak 20 partisipan dieliminasi karena tidak memenuhi kriteria inklusi, sehingga data akhir yang dianalisis berasal dari 558 partisipan. Kriteria inklusi meliputi: (1) partisipan merupakan pegawai aktif di organisasi; (2) memiliki masa kerja minimal satu tahun; dan (3) bersedia mengisi kuesioner secara sukarela. Teknik *convenience sampling* dipilih karena efisiensi distribusi dan kemudahan menjangkau jumlah partisipan yang besar, meskipun tetap dijaga kesesuaiannya melalui kriteria inklusi. Sebaran karakteristik meliputi gender, usia, status perkawinan, status pekerjaan, lama bekerja, penghasilan, dan wilayah kerja, sehingga menggambarkan keterwakilan demografis yang relevan dalam konteks dunia kerja.

Prosedur Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan secara daring menggunakan *Google Form* yang disebarkan melalui media sosial dan jaringan profesional. Sebelum pengumpulan data utama, dilakukan *pilot project* pada 25 partisipan untuk menguji keterbacaan dan kejelasan item. Hasil evaluasi menunjukkan instrumen dapat dipahami dengan baik sehingga layak digunakan pada penelitian utama. Seluruh partisipan diberikan informasi mengenai tujuan penelitian, dan partisipasi dilakukan secara sukarela.

Instrumen

Instrumen penelitian berupa skala *toxic positivity* yang dikembangkan berdasarkan kerangka teoritis dan konseptual. *Ground theory* berasal dari pemikiran awal Halberstam (2011) mengenai *toxic positivity*, yang kemudian dielaborasi secara praktis oleh Goodman (2022), serta ditopang oleh teori psikologi positif yang diperkenalkan oleh Seligman dan Csikszentmihalyi (2000). Shipp dan Hall (2024) merinci dimensi *toxic positivity* ke dalam *Emotional Suppression* (dengan sub-dimensi *Logical Fallacy* dan *Forced Gratitude*), *Unrealistic Optimism*, dan *Disingenuous Happiness*.

Penyusunan awal menghasilkan 25 butir pernyataan yang kemudian divalidasi oleh lima pakar psikologi menggunakan *Content Validity Ratio* (CVR). Tiga item dieliminasi karena tidak memenuhi nilai $CVR \geq 1$, sehingga tersisa 22 butir yang layak digunakan. Peneliti juga melakukan revisi item berdasarkan masukan ahli, misalnya mengubah kalimat “*saat mengeluh saya sering mendengar ucapan ‘positive thinking aja’*” menjadi “*ketika mengeluh saya dinasehati untuk tetap berpikiran positif*”.

Alur penelitian berlangsung secara sistematis, dimulai dari penyusunan item, validasi isi, pilot project, pengumpulan data utama, hingga analisis faktor. Tahapan analisis meliputi: (1) *Exploratory Factor Analysis* (EFA) menggunakan JASP, (2) *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) dengan SmartPLS 4, dan (3) *Multi-Group Analysis* (MGA) dengan JASP untuk menguji invariansi berdasarkan gender dan generasi.

Analisis Data

Analisis data dilakukan dalam tiga tahap. Pertama, EFA menggunakan JASP dengan *polychoric correlation*, metode ekstraksi minimum residual, dan rotasi *oblique* (promax). Kedua, CFA dengan SmartPLS 4 untuk menguji validitas dan reliabilitas konstruk hasil EFA. Ketiga, MGA menggunakan JASP untuk menilai invariansi pengukuran berdasarkan gender dan generasi. Pembagian partisipan dilakukan dengan split sample, masing-masing 279 partisipan untuk EFA dan CFA, sementara seluruh data digunakan pada pengujian MGA.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Sebaran partisipan tersebar sesuai dengan tabel 1. Mayoritas partisipan masing tergolong terbagi secara merata kecuali status menikah (62.9%), pegawai tetap (58.42%), gaji 3-5 juta (35.53%) dan wilayah kerja di pulau Jawa (35.66%).

Tabel 1. Demografi Partisipan

Jenis Kelamin	Jumlah	Persen
Laki-Laki	255	45.70%
Perempuan	303	54.30%
Kelompok Usia		
20 – 28 Tahun	166	29.75%
29 – 43 Tahun	193	34.59%
> 43 Tahun	199	35.66%
Status		
Belum Menikah	149	26.70%
Menikah	351	62.90%

Duda/Janda	58	10.40%
Jenis Pekerjaan		
Harian Lepas	51	9.14%
Mitra	44	7.89%
PKWT	137	24.55%
PKWTT	326	58.42%
Lama Bekerja		
1 – 3 Tahun	173	31.00%
3 – 5 Tahun	215	35.53%
> 5 Tahun	170	30.47%
Range Gaji		
< 3 Juta	82	14.70%
3 – 5 Juta	253	45.34%
5 – 10 Juta	186	33.33%
> 10 Juta	37	6.63%
Wilayah Kerja		
Bali & Nusa Tenggara	69	12.37%
Jawa	199	35.66%
Kalimantan	86	15.41%
Maluku & Papua	31	5.56%
Sulawesi	83	14.87%
Sumatera	90	16.13%
Total	558	100.00%

Exploratory Factor Analysis (EFA)

Pembagian sampel dilakukan secara merata yakni 279 orang untuk masing-masing analisis faktor EFA dan CFA. *Exploratory Factor Analysis* (EFA) digunakan untuk menelaah struktur laten awal skala *toxic positivity* sebelum konfirmasi. Indeks kecukupan sampel KMO = 0,967 (sangat baik) dan Bartlett's test $p < 0.001$ menunjukkan matriks korelasi memadai untuk difaktorkan. Uji chi-square model awal juga signifikan ($p < 0.001$), menegaskan keberadaan struktur faktor yang dapat diekstraksi. Analisis EFA didasarkan pada *polychoric correlation* (PC), metode ekstraksi *minimum residual* dan rotasi *oblique (promax)* agar korelasi antar faktor dapat diakomodasi. Pada uji coba awal melalui *parallel analysis* (PA) enam butir berkunci negatif (TP2, TP5, TP10, TP14, TP20, TP21) menggumpal membentuk faktor terpisah ketika jumlah faktor dipaksa > 1 . Pola konsisten seperti ini lazim diinterpretasikan sebagai *negative-wording/keying effect* daripada dimensi psikologis baru. Secara konseptual, *wording effect* muncul karena sebagian partisipan menanggapi pola positif-negatif item alih-alih kontennya, yang dapat memunculkan faktor artifaktual meski semua butir mengukur trait yang sama. Oleh karena itu, keenam butir negatif dieliminasi agar struktur yang ditaksir mencerminkan trait yang diukur, bukan pola *wording*, menghasilkan struktur yang konsisten satu faktor dan lebih sederhana (*parsimonious*) (Ilhan et al., 2024; Rodrigo et al., 2019; Vigil-Colet et al., 2020).

Setelah eliminasi 6 butir item yang mengandung *negative-wording*, PA menunjukkan hanya satu faktor yang melampaui *mean eigenvalue*. Pengujian tiga faktor telah dilakukan namun faktor tambahan kedua menunjukkan ketidakstabilan dan faktor ketiga nyaris tanpa indikator dominan. *Scree plot* juga memperlihatkan *elbow* tajam setelah faktor pertama. Butir item yang tersisa menunjukkan *loading* kuat (> 0.8) terhadap faktor umum dengan keunikan yang rendah hingga sedang, serta *h-square* > 0 . Dengan demikian, secara empiris skala ini berperilaku satu faktor atau unidimensional. Berdasarkan kriteria ini, 16 butir dipertahankan

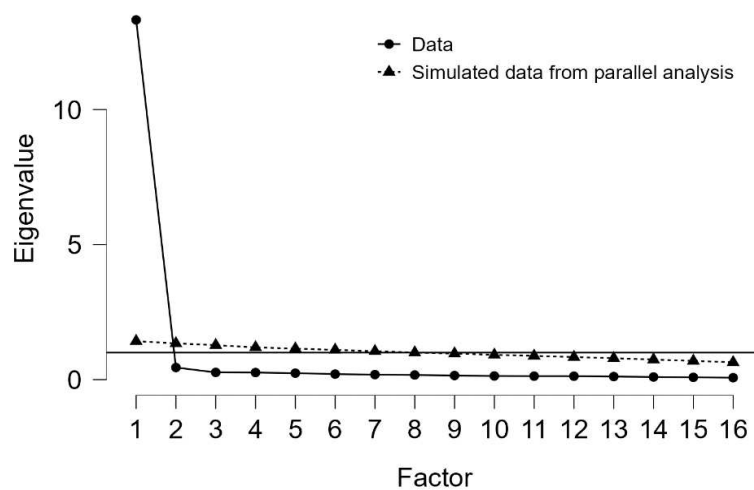
untuk tahap konfirmasi: TP1, TP3, TP4, TP6, TP7, TP8, TP9, TP11, TP12, TP13, TP15, TP16, TP17, TP18, TP19, dan TP22 karena menjaga sebaran konten per aspek.

Tabel 2. *Parallel Analysis berbasis komponen*

<i>Factor</i>	<i>Eigenvalue</i>	<i>Mean eigenvalue</i>
Factor 1	13.323	1.431
Factor 2	0.447	1.331
Factor 3	0.266	1.277

Tabel 3. *Factor Loading*

	<i>Factor 1</i>	<i>Uniqueness</i>
TP12	0.934	0.128
TP19	0.920	0.153
TP18	0.919	0.156
TP22	0.917	0.158
TP8	0.917	0.158
TP7	0.916	0.161
TP17	0.914	0.165
TP16	0.908	0.175
TP9	0.908	0.176
TP4	0.900	0.190
TP15	0.897	0.196
TP11	0.896	0.198
TP6	0.895	0.200
TP3	0.893	0.203
TP13	0.888	0.212
TP1	0.881	0.225



Gambar 1. *Scree Plot butir item*

Confirmatory Factor Analysis (CFA)

Analisis konfirmatori dilakukan untuk menguji validitas konstruk *Toxic Positivity* yang diperoleh dari tahap eksploratori sebelumnya. Estimasi menggunakan PLS-SEM Algorithm pada SmartPLS 4 dengan bootstrap 5.000 subsampel. Model ini terdiri atas satu konstruk reflektif dengan 16 indikator yang dipilih berdasarkan hasil analisis faktor eksploratori.

Hasil estimasi menunjukkan bahwa semua indikator memiliki *outer loadings* di atas ambang batas 0.70, dengan rentang antara 0.747 hingga 0.898. Hasil *bootstrapping* memperlihatkan semua indikator signifikan ($p < 0.001$), sehingga validitas indikator terpenuhi. Temuan ini menegaskan konsistensi dengan hasil EFA sebelumnya yang menunjukkan bahwa konstruk *Toxic Positivity* bersifat *unidimensional*. Dengan demikian, EFA dan CFA memberikan dukungan empiris yang konsisten bahwa konstruk ini dapat diukur sebagai faktor tunggal dengan 16 item.

Tabel 4. *Outer loadings dan signifikansi indikator konstruk Toxic Positivity*

No	Item Pernyataan	Kode item	Outer Loading	t-value	p-value
1	Saya dianggap lemah ketika saya menunjukkan emosi negatif di depan orang lain	TP1	0.860	5.224	0.000
2	Ketika mengeluh saya dinasehati untuk tetap berpikiran positif	TP3	0.771	4.817	0.000
3	Saya jarang mendapat masukan atau solusi yang berhubungan dengan emosi negatif saya	TP4	0.879	5.399	0.000
4	Komentar seperti "setidaknya kamu masih.... bersyukurlah" sering saya dengar ketika saya gagal	TP6	0.791	4.953	0.000
5	Dalam situasi sulit, saya sering ditegur agar tetap bersyukur	TP7	0.837	5.355	0.000
6	Komentar seperti "syukurlah..." biasanya datang tanpa menanyakan bagaimana perasaan saya	TP8	0.788	5.018	0.000
7	Banyak orang menganggap mengeluh adalah tanda kurang bersyukur	TP9	0.799	5.048	0.000
8	Membicarakan hasil-hasil kemungkinan terburuk jarang dilakukan disini	TP11	0.834	5.224	0.000
9	Saya sering mendengar, "Jangan khawatir, semuanya pasti baik-baik saja," ketika masalah berat muncul	TP12	0.893	5.640	0.000
10	Di tempat saya, menyampaikan hal yang realistis dianggap tidak mendukung semangat kelompok	TP13	0.860	5.473	0.000
11	Di lingkungan ini, tanda-tanda bahaya sering diabaikan demi menjaga semangat kelompok	TP15	0.877	5.429	0.000
12	Sikap optimis berlebihan dianggap sebagai tanda profesionalisme atau ketangguhan disini	TP16	0.898	5.753	0.000
13	Saya cenderung mengatakan 'saya baik-baik saja' padahal sebenarnya tidak	TP17	0.754	4.708	0.000
14	Saya memposting foto atau status bahagia di media sosial walau kenyataannya tidak demikian	TP18	0.747	4.648	0.000
15	Terkadang saya menutupinya dengan lelucon agar orang lain tidak tahu saya sedang kesusahan atau sedih	TP19	0.825	5.145	0.000
16	Saya tidak ingin orang lain khawatir, sehingga saya senantiasa menunjukkan wajah bahagia	TP22	0.856	5.416	0.000

Pada tingkat konstruk, reliabilitas internal menunjukkan konsistensi yang sangat tinggi dengan *Cronbach's α* = 0.982 dan *Composite Reliability* 0.973, keduanya jauh di atas ambang batas 0.70–0.90 yang direkomendasikan Hair et al. (2022). Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) sebesar 0.690 juga melampaui batas minimal 0.50, yang menandakan konstruk mampu menjelaskan lebih dari 50% varians indikatornya. Nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) yang berkisar antara 4.475 hingga 6.576 masih berada di bawah *rule of thumbs* < 10 yang masih dapat diterima (Hair et al., 2022). Hal ini memperkuat alasan untuk mempertahankan seluruh indikator.

Tabel 5. *Reliabilitas dan validitas konstruk Toxic Positivity*

Konstruk	Cronbach's α	rho c	AVE	SRMR	NFI
<i>Toxic Positivity</i>	0.982	0.973	0.690	0.098	0.841

Model fit dianalisis menggunakan beberapa indeks yang direkomendasikan dalam PLS-SEM. Nilai SRMR sebesar 0.098 sedikit melebihi *cut-off* umum 0.08, namun masih berada dalam kategori mendekati batas yang dapat diterima ($SRMR \leq 0,10$) terutama indikator menunjukkan reliabilitas tinggi dan validitas konvergen terpenuhi (Hair et al., 2022; Henseler et al., 2015). Nilai d_{ULS} dan d_G menunjukkan konsistensi antara saturated dan estimated model, sementara NFI mencapai 0.841 yang berada dalam rentang cukup memadai, meskipun belum ideal. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa konstruk *toxic positivity* valid dan reliabel dengan 16 indikator, sejalan dengan hasil EFA sebelumnya yang menemukan struktur unidimensional.

Multi-Group Analysis (MGA)

Uji *multi-group analysis* (MGA) dilakukan untuk memastikan apakah instrumen *toxic positivity* dapat digunakan secara setara pada kelompok yang berbeda. Analisis dilakukan menggunakan aplikasi *JASP* (versi 0.19.3) melalui modul SEM (*mimic: Lavaan*). Tahapan pengujian mengikuti prosedur umum *measurement invariance*, dimulai dari *configural*, *metric*, hingga *scalar*. Proses ini dilakukan dengan memilih *variabel grouping* (gender dan generasi), kemudian menjalankan model *configural* tanpa *constraint*, dilanjutkan *metric* dengan penyamaan *factor loadings*, dan *scalar* dengan penyamaan *intercept*. Pada tahap scalar, opsi *mean structure* sub pilihan *mean of manifest intercepts fixed to zero* diaktifkan agar perbedaan mean laten dapat diestimasi.

Hasil pengujian pada dimensi gender menunjukkan bahwa model memenuhi ketiga tahap invariansi. Model *configural* menghasilkan CFI = 0.937, RMSEA = 0.110, dan SRMR = 0.034. Model *metric* menunjukkan hasil yang stabil dengan CFI = 0.937, RMSEA = 0.114, dan SRMR = 0.035. Perbedaan antara *configural* dan *metric* ($\Delta CFI = 0.000$; $\Delta RMSEA = 0.004$) masih dalam batas rekomendasi. Demikian pula, perbandingan *metric* dengan *scalar invariance* (CFI = 0.937; RMSEA = 0.110; SRMR = 0.034) menunjukkan $\Delta CFI = 0.000$ dan $\Delta RMSEA = -0.004$, yang tetap memenuhi kriteria invariansi. Dengan demikian, skala *toxic positivity* terbukti invariant penuh pada kelompok gender, sehingga perbandingan mean laten dapat dilakukan secara sah. Hasil analisis latent mean menunjukkan adanya perbedaan signifikan dalam *toxic positivity* antara laki-laki dan perempuan ($\Delta M = 2.94$, $SE = 0.10$, $z = 30.78$, $p < 0.001$). Temuan ini mengindikasikan bahwa laki-laki melaporkan tingkat *Toxic Positivity* yang lebih tinggi dibandingkan perempuan.

Tabel 6. Hasil Uji Measurement Invariance dengan JASP

Dimensi	Tahap	CFI	RMSEA A	SRMR	Δ CFI	Δ RMSEA A	Status Invariansi
Gender	<i>Configural</i>	0.937	0.110	0.034	—	—	Tercapai
	<i>Metric</i>	0.937	0.114	0.035	0.00 0	0.004	Tercapai
	<i>Scalar</i>	0.937	0.110	0.034	0.00 0	-0.004	Tercapai
Generasi	<i>Configural</i>	0.900	0.112	0.051	—	—	Tercapai
	<i>Metric</i>	0.896	0.110	0.062	0.00 4	0.002	Tercapai
	<i>Scalar</i>	0.857	0.123	0.739	0.03 9	0.013	Tidak tercapai

Berbeda dengan dimensi gender, pada dimensi generasi (X, Y, Z) hasil menunjukkan bahwa hanya *configural* dan *metric invariance* yang tercapai. Model *configural* menghasilkan CFI = 0.900 dan RMSEA = 0.112, tahap *metric invariance*, nilai CFI menurun menjadi 0.896 dan RMSEA menjadi 0.110, dengan Δ CFI = 0.004 dan Δ RMSEA = 0.002, sehingga masih memenuhi kriteria invariansi. Akan tetapi, pada tahap *scalar invariance*, nilai CFI turun drastis menjadi 0.857 dengan RMSEA meningkat menjadi 0.123. Perubahan Δ CFI = 0.039 melampaui batas toleransi yang direkomendasikan, menandakan bahwa *scalar invariance* tidak tercapai pada lintas generasi. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun struktur faktor dan bobot indikator konsisten, intercept antar indikator tidak setara pada generasi yang berbeda. Kondisi ini menegaskan bahwa perbandingan *mean* laten *toxic positivity* tidak dapat dilakukan antar generasi karena secara empiris *baseline* respon berbeda.

Secara keseluruhan, temuan ini menegaskan reliabilitas skala *toxic positivity* pada konteks gender, tetapi juga menyoroti adanya variasi respons dasar pada lintas generasi. Sudut pandang perspektif metodologis, hal ini menegaskan pentingnya uji invariansi sebagai prasyarat untuk melakukan perbandingan *mean* laten. Pandangan konteks praktis, perbedaan signifikan antara laki-laki dan perempuan dapat menjadi dasar untuk analisis perbedaan tingkat *toxic positivity* lintas gender, sedangkan temuan pada generasi menekankan perlunya adaptasi komunikasi dan desain instrumen yang mempertimbangkan keragaman lintas usia kohort.

Pembahasan

Hasil analisis faktor dalam penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun pada tahap awal item-item skala *toxic positivity* muncul membentuk beberapa faktor akibat efek *wording* negatif, struktur yang konsisten pada uji eksploratori dan konfirmatori menegaskan sifat *unidimensional* konstruk ini. Secara konseptual, kemunculan efek multidimensi lebih tepat dipahami sebagai artefak metodologis, bukan bukti adanya dimensi psikologis baru. Hal ini sejalan dengan temuan Rodrigo et al. (2019) dan Vigil-Colet et al. (2020) yang menegaskan bahwa faktor artifaktual akibat *wording* dapat menyesatkan struktur konstruk, sehingga eliminasi item ber-*wording* negatif membuat instrumen lebih sederhana (*parsimonious*). Secara konteks organisasi, hal ini tampak ketika karyawan menampilkan sikap positif secara konsisten sebagai respon terhadap tekanan budaya kerja, meski mengorbankan kesehatan emosional (Castro et al., 2022; Kelley et al., 2019), dan mendorong optimism semu secara sementara (Pratap et al., 2024).

Multi-group analysis dilakukan pada konteks gender, invariansi penuh yang dicapai memperlihatkan bahwa konstruk ini dipahami dengan kerangka yang sama baik oleh laki-laki maupun perempuan. Namun, perbedaan *mean* laten mengindikasikan bahwa laki-laki

cenderung menunjukkan tingkat *toxic positivity* yang lebih tinggi. Hal ini berbeda dengan penelitian Garcia dan Gonzalo (2025), yang menyebutkan bahwa wanita menunjukkan *toxic positivity* lebih tinggi dibanding pria. Fenomena ini dapat dijelaskan melalui teori maskulinitas yang menekankan pentingnya menekan emosi negatif sebagai bagian dari norma peran gender, ketangguhan dan profesionalisme (Schaefer et al., 2021). Putra et al. (2023) juga menemukan bahwa laki-laki lebih rentan terhadap persepsi *toxic positivity*, karena laki-laki menggunakan mekanisme penyangkalan emosional serta cenderung menekan ekspresi emosional (Sævik & Konijnenberg, 2023) dalam menghadapi tekanan sosial dibanding perempuan. Hal ini juga diperkuat temuan Sanchis-Sanchis et al. (2020) bahwa perempuan lebih mampu mengelola emosi, dimana kesedihan dan amarah dapat diutarakan daripada ditekan. Organisasi perlu menciptakan intervensi berbasis gender, seperti dalam temuan Güney et al. (2024) sikap mencari bantuan berbeda setiap gender. Hal ini menjadi pertimbangan dalam mengurangi risiko akumulasi stres, misalnya menyediakan ruang aman bagi karyawan laki-laki untuk mengekspresikan kerentanan tanpa stigma profesional.

Berbeda pada konteks gender, hasil empiris memperlihatkan dinamika antar generasi. Hal ini sejalan dengan temuan Jati et al. (2021) menyebutkan bahwa generasi Z lebih memahami konsep *toxic positivity*, dikarenakan terbiasa dengan budaya digital dan narasi '*positive vibes*', sehingga lebih akrab dengan praktik *toxic positivity* di tempat kerja (Samha et al., 2022). Sebaliknya, generasi lama dan sebelumnya lebih berpengaruh pada efek *pollyanna*, di mana memilih untuk berfokus pada aspek positif daripada negatif, yang dianggap sebagai strategi sehat dan bahagia (Kaur & Chadha, 2016). Oleh karena itu, strategi komunikasi internal dalam organisasi multigenerasi perlu diferensiasi dimana generasi muda memerlukan literasi emosional digital, sedangkan generasi lebih tua memerlukan kepemimpinan yang realistis dan suportif. Hal ini sejalan dengan temuan Smith (2025) yang menunjukkan hanya 2 dari 5 pekerja merasa nyaman membicarakan isu mental di organisasi, menegaskan bahwa *toxic positivity* bersifat laten dan mengakar di lingkungan kerja modern, serta gaya kepemimpinan otoriter mendorong penekanan emosi dan memperburuk iklim manajemen konflik (Chiang et al., 2021; Yao et al., 2023).

Hasil penelitian ini konsisten dengan Shipp dan Hall (2024) yang menguraikan dimensi *toxic positivity* ke dalam *emotional suppression*, *forced gratitude*, dan *unrealistic optimism*. Namun, dalam konteks organisasi, dimensi-dimensi ini beroperasi sebagai manifestasi dari satu konstruk inti. Unidimensionalitas bukanlah penolakan terhadap pandangan multidimensi, melainkan bukti bahwa di dunia kerja *toxic positivity* lebih nyata dalam bentuk pola perilaku tunggal yang saling berkelindan. Wyatt (2024) juga menegaskan bahwa budaya '*positive vibes*' di lingkungan profesional dapat mengabaikan kesejahteraan emosional karyawan, sehingga pengukuran unidimensional menjadi lebih fungsional untuk mendeteksi fenomena ini.

Perspektif budaya Indonesia dalam dunia organisasi saat ini menimbulkan keengganan dalam mengekspresikan emosi, seperti yang disampaikan oleh Rahim dan Mutaqqin (2023) ekspresi positif dan emosi pasif lebih sering ditunjukkan demi menghindari konflik, menjaga relasi (Arkandra et al., 2024) serta dapat mempengaruhi kesan negatif dari kelompok lain (Suciati & Agung, 2017). Kondisi jangka panjang, akan mengakibatkan iklim kerja kurang kondusif, melemahkan respon dinamika perubahan serta terganggunya operasional organisasi. Hal ini dipertegas oleh Kelley et al. (2019) bahwa emosi yang ditekan akan terjadi stagnasi, penurunan psikologis atau tidak terbentuknya lingkungan kerja prososial (Hong & Kim, 2023). Organisasi melalui budaya yang diciptakan, juga memperhatikan kepedulian yang tepat kepada karyawan, bukan sekedar formalitas. Menurut Putra et al. (2023) respon, masukan atau motivasi yang tidak tepat dalam memahami masalah, meskipun berniat memberi semangat, dapat mendiskreditkan seseorang atau penekanan emosi dalam menyelesaikan masalah

(Soerjoatmodjo, 2020), baik dikarenakan persepsi dan latar belakang yang berbeda atau empati yang dangkal (Kojongian & Wibowo, 2022). Kepekaan dan kepedulian organisasi dalam memitigasi risiko *toxic positivity* akan membawa angin dan perubahan baru, layaknya pernyataan Zhang et al. (2018) yang menegaskan bahwa *toxic positivity* bukan lagi persoalan efek melainkan risiko organisasi yang nyata.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa *toxic positivity* dalam konteks kerja Indonesia beroperasi sebagai konstruk unidimensional, dengan variasi signifikan pada gender dan generasi. Implikasi penelitian terbagi dalam dua aspek. Pertama, secara teoritis, penelitian ini memberikan kontribusi pada literatur dengan menghadirkan instrumen baru yang dapat digunakan untuk memahami perspektif baru dalam psikologi positif di organisasi. Kedua, secara praktis, instrumen ini bermanfaat bagi praktisi HR dan manajer untuk mengidentifikasi risiko budaya kerja yang menekan ekspresi emosi karyawan. Diskusi manajerial penting untuk menekankan bahwa *toxic positivity* dapat berdampak pada *burnout*, menurunkan *engagement*, serta meningkatkan *turnover intention*. Oleh karena itu, organisasi perlu mengembangkan intervensi berbasis gender dan lintas generasi. Misalnya, pelatihan empati, coaching, program konseling, menyediakan program berbasis gender dalam mengekspresikan kerentanan emosional serta *workshop* pentingnya regulasi emosi.

Penelitian ini memiliki beberapa batasan yakni penggunaan *convenience sampling* membatasi generalisasi hasil ke populasi yang lebih luas. Desain *cross-sectional* hanya menggambarkan kondisi pada satu titik waktu dan tidak dapat menjelaskan dinamika jangka panjang, sehingga tidak bisa menjelaskan korelasi atau kontribusi langsung terhadap variabel lainnya seperti *burnout* atau *engagement*. Penelitian ini hanya mencakup konteks organisasi di Indonesia, sehingga hasil mungkin berbeda di budaya kerja yang lebih individualistik. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan desain longitudinal, memperluas sampel lintas budaya, serta mengintegrasikan variabel organisasi lain seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, *burnout*, *engagement* dan *organizational citizenship behavior* (OCB).

Simpulan

Hasil temuan menunjukkan bahwa skala *toxic positivity* di tempat kerja sudah memenuhi kekuatan psikometrik dengan struktur unidimensional. Analisis EFA dan CFA menunjukkan tingkat validitas dan reliabilitas yang sangat baik, sementara uji invariansi mengonfirmasi kesetaraan pengukuran lintas gender namun belum sepenuhnya tercapai lintas generasi. Hal ini juga memperkuat pemahaman bahwa *toxic positivity* merupakan konstruksi psikologis yang dapat diukur secara ilmiah dalam konteks organisasi Indonesia. Secara praktis, dampak dari skala ini dapat membantu organisasi mengidentifikasi dan memitigasi budaya positif semu yang berpotensi menurunkan kesejahteraan karyawan dan mengganggu dinamika kerja. Ke depan, instrumen ini dapat menjadi alat ukur yang andal baik untuk penelitian lanjutan maupun untuk mendukung praktik manajerial dalam membangun budaya kerja yang lebih sehat dan otentik. Pengembangan skala lintas budaya dengan melibatkan sampel dari konteks organisasi yang lebih beragam serta pengujian validitas konvergen dan diskriminan terhadap konstruk terkait seperti *emotional labor*, *surface acting*, dan *burnout* perlu dilakukan untuk memperkuat posisi psikometris instrumen ini

Daftar Pustaka

Apriyanto, A., & Hidayati, L. (2025). Evolusi toxic positivity dalam penelitian kesehatan mental. *Sanskara Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 2(02), 94–105. <https://doi.org/10.58812/sish.v2i02.547>

- Arkandra, D., Yuwanto, & Manar, D. G. (2024). The culture of “Ewuh Pakewuh” and the professionalism of civil servants under bureaucratic reform in Joko Widodo’s era: A case study of the ministry of transportation’s organizational culture. 13(4), 16-25. *Journal of Politic and Government Studies*, 13(4), 16–25.
- Binns, R. (2023). *How bright is the bright side? Measurement and implications of toxic positivity for the self and others* [Undergraduate thesis: Mount Allison University]. <https://mta.scholaris.ca/items/a8a55bc1-4f04-4c23-845c-149ba99d73cb>
- Castro, F. G., Gatus, S. L., & Guerra, L. D. (2022). The influence of toxic positivity to the purpose in life and environmental mastery of laid-off young adult workers during pandemic. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.4094808>
- Chhajer, R., & Hira, N. (2024). Exploring positive psychology intervention and mindfulness-based intervention in nature: Impact on well-being of school students in India. *Frontiers in Public Health*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2024.1297610>
- Chiang, J. T. J., Chen, X. P., Liu, H., Akutsu, S., & Wang, Z. (2021). We have emotions but can’t show them! Authoritarian leadership, emotion suppression climate, and team performance. *Human Relations*, 74(7). <https://doi.org/10.1177/0018726720908649>
- Clarke, J. J., Rees, C. S., Mancini, V. O., & Breen, L. J. (2024). Psychometric properties of the Perth emotional labour scale: Preliminary support for a new measure with theoretical implications. *Stress and Health*, 40(5). <https://doi.org/10.1002/smi.3448>
- Dejonckheere, E., Rhee, J. J., Baguma, P. K., Barry, O., Becker, M., Bilewicz, M., Castelain, T., Costantini, G., Dindins, G., Espinosa, A., Finchilescu, G., Friese, M., Gastardo-Conaco, M. C., Gómez, A., González, R., Goto, N., Halama, P., Hurtado-Parrado, C., Jiga-Boy, G. M., ... Bastian, B. (2022). Perceiving societal pressure to be happy is linked to poor well-being, especially in happy nations. *Scientific Reports*, 12(1). <https://doi.org/10.1038/s41598-021-04262-z>
- Ford, B. Q., Lam, P., John, O. P., & Mauss, I. B. (2018). The psychological health benefits of accepting negative emotions and thoughts: Laboratory, diary, and longitudinal evidence. *Journal of Personality and Social Psychology*, 115(6). <https://doi.org/10.1037/pspp0000157>
- Garcia, R., & Gonzalo, N. T. (2025). Toxic positivity and mental health help-seeking intentions and attitudes among Filipino high school students. *Journal of Educational, Health and Community Psychology*. <https://doi.org/10.12928/jehcp.vi.31209>
- Goodman, W. (2022). *Toxic positivity: Keeping it real in a world obsessed with being happy*. Tarcher Perigee.
- Güney, E., Aydemir, A. F., Iyit, N., & Alkan, Ö. (2024). Gender differences in psychological help-seeking attitudes: a case in Türkiye. *Frontiers in Psychology*, 15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1289435>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) (3rd ed). In *Sage Publication*. Sage Publication. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7>
- Halberstam, J. (2011). Chapter 3: The queer art of failure. In *The Queer Art of Failure*.
- Heintzelman, S. J., Kushlev, K., & Diener, E. (2023). Personalizing a positive psychology intervention improves well-being. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 15(4), 1271–1292. <https://doi.org/10.1111/APHW.12436>
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1). <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>

- Hong, D. E., & Kim, M. S. (2023). Emotional labor among team members: do employees follow emotional display norms for teams, not for customers? *Frontiers in Psychology*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1265581>
- Ilhan, M., Güler, N., Taşdelen Teker, G., & Ergenekon, Ö. (2024). The effects of reverse items on psychometric properties and respondents' scale scores according to different item reversal strategies. *International Journal of Assessment Tools in Education*, 11(1). <https://doi.org/10.21449/ijate.1345549>
- Imran, M. K., Iqbal, J., Fatima, T., Iqbal, S. M. J., Jamal, W. N., & Nawaz, M. S. (2022). Why do i contribute to organizational learning when i am ostracized? A moderated mediation analysis. *Journal of Management and Organization*, 28(2). <https://doi.org/10.1017/jmo.2019.70>
- Jain, A., Tamarana, R., Santosh, U., & Singh, R. (2024). Relationship between Dominating Personalities and Toxic Positivity: Mediating Roles of Intrapersonal and Interpersonal Control. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 50(1), 186–195.
- Jati, P., Aliifah, J., Pangestu, Y. P. D. A., & FBR, C. N. (2021). Pemahaman generasi Z terkait pengaruh toxic positivity terhadap hubungan sosial individu. *Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya*.
- Ji, L. J., Vaughan-Johnston, T. I., Zhang, Z., Jacobson, J. A., Zhang, N., & Huang, X. (2021). Contextual and cultural differences in positive thinking. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 52(5). <https://doi.org/10.1177/00220221211020442>
- Karahan Kaplan, M., Bozkurt, G., Aksu, B. Ç., Bozkurt, S., Günsel, A., & Gencer Çelik, G. (2024). Do emotional demands and exhaustion affect work engagement? The mediating role of mindfulness. *Frontiers in Psychology*, 15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1432328>
- Kaur, T., & Chadha, N. (2016). Psychological aspects of pollyanna attitude. *International Journal of Indian Psychology*, 3(4). <https://doi.org/10.25215/0304.174>
- Kelley, N. J., Glazer, J. E., Pornpattananangkul, N., & Nusslock, R. (2019). Reappraisal and suppression emotion-regulation tendencies differentially predict reward-responsivity and psychological well-being. *Biological Psychology*, 140. <https://doi.org/10.1016/j.biopsycho.2018.11.005>
- Kojongian, M. G. R., & Wibowo, D. H. (2022). Toxic Positivity: Sisi Lain dari Konsep untuk Selalu Positif dalam Segala Kondisi. *Psychopreneur Journal*, 6(1), 10–25. <https://doi.org/10.37715/psy.v6i1.2493>
- LaVine, R. (2024). *Toxic positivity at work: Signs and 10 tips to manage it*. Science of People. <https://www.scienceofpeople.com/toxic-positivity/>
- Lee, L., & Madera, J. M. (2019). Faking it or feeling it: The emotional displays of surface and deep acting on stress and engagement. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 31(4). <https://doi.org/10.1108/IJCHM-05-2018-0405>
- Lew, Z., & Flanagan, A. J. (2025). Toxic positivity on social media: The drawbacks and benefits of sharing positive (but potentially platitudinous) messages online. *New Media and Society*, 27(5). <https://doi.org/10.1177/14614448231213944>
- Lin, G. X., & Szczygieł, D. (2022). Perfectionistic parents are burnt out by hiding emotions from their children, but this effect is attenuated by emotional intelligence. *Personality and Individual Differences*, 184. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2021.111187>
- Lowe-Calverley, E. (2019). *Picture perfect: A mixed-methods analysis of engagement with image-based social media content*. <https://doi.org/10.25959/100.00032895>
- Mackie, B. (2022). *The good no*. Inspiring Publishers.

- Nguyen, H., Groth, M., & Johnson, A. (2024). How display rules influence turnover in healthcare teams and the moderating role of team negative affective tone. *Journal of Service Research*, 27(3). <https://doi.org/10.1177/10946705231176070>
- Pratap, A., Dwivedi, R., & Kakoty, S. (2024). Emotion regulation, crisis optimism and employee well-being: The moderating role of negative emotion. *South Asian Journal of Human Resources Management*. <https://doi.org/10.1177/23220937241297293>
- Putra, R. P., Ramadhanti, A., Rahajeng, A. S., Fadil, A., & Salsyabila, N. (2023). Toxic positivity in adolescents: An attitude of always being positive in every situation. *Journal of Psychology and Instruction*, 7(1).
- Putra, R. P., Ramadhanti, A., & Rizky, D. A. (2023). Gender differences in levels of toxic positivity in adolescents: A quantitative study. *Jurnal Ilmiah Ilmu Terapan Universitas Jambi*, 7(2), 83–91.
- Rahim, F., & Mutaqqin, D. (2023). Ewuh pakewuh as a culture in Java society: A psychological study. *Proceedings of The 1st International Conference on Indigenous Psychology & Culture (ICIPC)*, 1(1).
- Rice, K. G., Suh, H., & Davis, D. E. (2017). Perfectionism and emotion regulation. In *The Psychology of Perfectionism: Theory, Research, Applications*. <https://doi.org/10.4324/9781315536255>
- Rodrigo, M. F., Molina, J. G., Losilla, J. M., Vives, J., & Tomás, J. M. (2019). Method effects associated with negatively and positively worded items on the 12-item General Health Questionnaire (GHQ-12): Results from a cross-sectional survey with a representative sample of Catalanian workers. *BMJ Open*, 9(11). <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2019-031859>
- Sævik, K. W., & Konijnenberg, C. (2023). The effects of sexual shame, emotion regulation and gender on sexual desire. *Scientific Reports*, 13(1). <https://doi.org/10.1038/s41598-023-31181-y>
- Salopek, A. H., & Eastin, M. S. (2024). Toxic positivity intentions: an image management approach to upward social comparison and false self-presentation. *Journal of Computer-Mediated Communication*, 29(3). <https://doi.org/10.1093/jcmc/zmae003>
- Samha, A. C., Angelina, T., Ramadhona, Y., Sultari, M., Aziza, A., Hussuba, F., Putri, N. A., Munandar, H., Noer Pasha, M., Anean, Z. P., Aini, N., Syahputri 12, Y., Rose, J. M., Andika, M. M., & Putri, R. T. (2022). Toxic positivity pada generasi Z. *Proceeding Conference on Psychology and Behavioral Sciences*, 1(1).
- Sanchis-Sanchis, A., Grau, M. D., Moliner, A. R., & Morales-Murillo, C. P. (2020). Effects of age and gender in emotion regulation of children and adolescents. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00946>
- Schaefer, H. S., Cotting, D. I., Proctor, E. S., Ryan, D. M., & Lerner, R. M. (2021). The military hypermasculine mystique: Sex, status, and emotional control at the United States Military Academy. *Psychology of Men and Masculinity*, 22(4). <https://doi.org/10.1037/men0000365>
- Seligman, M. E., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology. An introduction. *The American Psychologist*, 55(1). <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>
- Shipp, H. G., & Hall, K. C. (2024). Analyzing the concept of toxic positivity for nursing: A dimensional analysis approach. *Journal of Advanced Nursing*, 80(8). <https://doi.org/10.1111/jan.16057>
- Sinclair, E., Hart, R., & Lomas, T. (2020). Can positivity be counterproductive when suffering domestic abuse?: A narrative review. *International Journal of Wellbeing*, 10(1), 26–53. <https://doi.org/10.5502/ijw.v10i1.754>

- Smith, L. (2025). *Identifying and preventing toxic positivity in the workplace*. SHRM Business. <https://www.shrm.org/executive-network/insights/preventing-toxic-positivity-in-workplace>
- Snediker, V., Ramirez-Fuentes, J., & Arreguin, S. V. (2024). *Developing a measure of toxic positivity at work* [Posters: University of Tennessee]. <https://scholar.utc.edu/rcio/2024/posters/13/>
- Soerjoatmodjo, G. W. L. (2020). Manakala positif justru negatif. *Buletin Konsorsium Psikologi Ilmiah Nusantara*, 6(October).
- Suciati, R., & Agung, I. M. (2017). Perbedaan ekspresi emosi pada orang Batak, Jawa, Melayu dan Minangkabau. *Jurnal Psikologi*, 12(2). <https://doi.org/10.24014/jp.v12i2.3236>
- Sumakul, Y., Langi, F. M., Waturandang, M. M. F., & Wayong, I. C. (2025). Dampak toxic positivity terhadap kesehatan mental mahasiswa. *Humanlight Journal of Psychology*, 6(1), 67–74. <https://doi.org/https://doi.org/10.51667/jph.v6i1.2422>
- Upadhyay, I. S., Srivatsa, K. V. A., & Mamidi, R. (2022). Towards toxic positivity detection. *SocialNLP 2022 - 10th International Workshop on Natural Language Processing for Social Media, Proceedings of the Workshop*. <https://doi.org/10.18653/v1/2022.socialnlp-1.7>
- van Zyl, L. E., Gaffaney, J., van der Vaart, L., Dik, B. J., & Donaldson, S. I. (2024). The critiques and criticisms of positive psychology: a systematic review. *Journal of Positive Psychology*, 19(2), 206–235. <https://doi.org/10.1080/17439760.2023.2178956>
- Vigil-Colet, A., Navarro-González, D., & Morales-Vives, F. (2020). To reverse or to not reverse likert-type items: That is the question. *Psicothema*, 32(1). <https://doi.org/10.7334/psicothema2019.286>
- Wyatt, Z. (2024). The dark side of #PositiveVibes: Understanding toxic positivity in modern culture. *Psychiatry and Behavioral Health*, 3(1). <https://doi.org/10.33425/2833-5449.0016>
- Yakushko, O., & Blodgett, E. (2021). Negative reflections about positive psychology: On constraining the field to a focus on happiness and personal achievement. *Journal of Humanistic Psychology*, 61(1). <https://doi.org/10.1177/0022167818794551>
- Yao, L., Chen, X. P., & Wei, H. (2023). How do authoritarian and benevolent leadership affect employee work–family conflict? An emotional regulation perspective. *Asia Pacific Journal of Management*, 40(4). <https://doi.org/10.1007/s10490-022-09824-x>
- Zhang, H., Zhou, Z. E., Zhan, Y., Liu, C., & Zhang, L. (2018). Surface acting, emotional exhaustion, and employee sabotage to customers: Moderating roles of quality of social exchanges. *Frontiers in Psychology*, 9(NOV). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02197>
- Zuhdi, M. S., & Nuqul, F. L. (2022). Konsepsi emosi marah dalam perspektif budaya di Indonesia: Sebuah pendekatan indigenous psychology. *Jurnal Psikologi*, 18(1). <https://doi.org/10.24014/jp.v18i1.14680>