

## **Kepuasan Kerja Dan Kebahagiaan Di Tempat Kerja : Studi Meta Analisis**

**Nita Sri Handayani**

Universitas Gunadarma

nita\_handayani@staff.gunadarma.ac.id

**Djamaludin Ancok**

Universitas Gunadarma

djamaludin@staff.gunadarma.ac.id

**Dian Kemala Putri**

Universitas Gunadarma

dian@staff.gunadarma.ac.id

### **Abstract**

*Happiness at work is important for workers because if they are not happy it will disrupt all activities at work. Happiness at work involves general satisfaction. However, in this study, the researcher focused the research discussion on job satisfaction. The aim of conducting a meta-analysis study is to find out the relationship between job satisfaction and happiness at work. The data analysis technique used meta-analysis techniques by considering the effect size. The number of samples in this study was 53485 respondents from 20 studies who were deemed to meet the criteria. The results of this meta-analysis study show that there is a significant positive correlation between job satisfaction and happiness at work, which shows a correlation range between 0.33 to 0.53, with a confidence level of 95%. Then, the heterogeneity test showed good results and there was no publication bias ( $p < 0.01$ ).*

**Keywords:** *happiness at work; job satisfaction; meta-analysis*

### **Abstrak**

Kebahagiaan dalam bekerja merupakan penting bagi para pekerja, karena jika tidak bahagia maka akan mengganggu seluruh aktivitas dalam pekerjaan. Kebahagiaan di tempat kerja melibatkan kepuasan secara umum. Namun, dalam penelitian ini, peneliti memfokuskan bahasan penelitian pada kepuasan kerja. Tujuan dari dilakukannya studi meta-analisis yaitu untuk mengetahui bagaimana hubungan yang sebenarnya antara kepuasan kerja dengan kebahagiaan di tempat kerja. Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik meta-analisis dengan mempertimbangkan ukuran efek. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 53485 responden dari 20 penelitian yang dianggap memenuhi kriteria. Hasil studi meta-analisis ini memperlihatkan adanya korelasi positif yang signifikan kepuasan kerja dengan kebahagiaan di tempat kerja yang menunjukkan rentang korelasi antara 0,33 hingga 0,53, dengan tingkat kepercayaan 95%.

Kemudian, tes heterogenitas memperlihatkan hasil yang baik dan tidak terdapat bias publikasi ( $p < 0,01$ ).

**Kata Kunci:** kebahagiaan di tempat kerja; kepuasan kerja; meta-analisis

### **Pendahuluan**

Kebahagiaan merupakan keinginan dan harapan dalam kehidupan banyak individu, bahkan semua individu pastinya mendambakan kehidupan yang bahagia (Diener, 2000). Individu harus berusaha untuk dapat mencapai kebahagiaan dalam hidupnya. Cara yang dapat dilakukan oleh individu satu dengan yang lainnya pastinya memiliki perbedaan, karena pencapaiannya pun berbeda (Novliadi & Anggraini, 2018). Kebahagiaan berkaitan dengan suasana hati. Suasana hati dan emosi individu dapat mencerminkan perilaku yang ditampilkan. Selain itu, individu pun dapat membuat penilaian yang lebih luas mengenai kehidupannya secara menyeluruh, begitu juga dengan kebahagiaan di ranah pernikahan dan pekerjaan (Diener, 2000).

Ukuran suatu kebahagiaan merupakan hal yang sangat relatif antar individu yang satu dengan yang lainnya. Ada individu yang menganggap kecukupan materi merupakan suatu kebahagiaan, namun individu yang lain menganggap kebahagiaan bukan hanya tentang materi saja, namun juga berkaitan dengan bagaimana memaknai atas berbagai peristiwa yang dialami dalam kehidupannya (Wulandari & Widyastuti, 2014). Terdapat 7 hal dalam kehidupan yang menjadi tolak ukur kebahagiaan, yaitu diri sendiri, keluarga, pernikahan, lingkungan sosial, fisik, pekerjaan dan pendidikan (Carr, 2004). Selain itu, Vandenberg (2011), juga menjelaskan bahwa bekerja merupakan sumber kebahagiaan sehingga individu dapat memperoleh kenyamanan dalam bekerja. Oleh sebab itu, kebahagiaan tidak dapat dicapai tanpa adanya usaha. Kebahagiaan dalam bekerja merupakan hal yang penting untuk individu rasakan, karena jika tidak bahagia maka akan mengganggu seluruh aktivitas dalam pekerjaan (Setyawan & Tobing, 2022). Kebahagiaan di tempat kerja merupakan salah satu komitmen individu pada perusahaannya tempat bekerja, kesejahteraan dan perasaan puas dalam menjalankan pekerjaan. Hosie, Sevastos dan Cooper (2007),

serta Hosie dan Sevastos (2009) mendefinisikan kebahagiaan di tempat kerja sebagai suatu komitmen kasih sayang pekerja pada organisasinya, kesejahteraan dalam menjalankan tugas dan kepuasan dalam pekerjaan.

Kebahagiaan di tempat kerja melibatkan kepuasan secara umum pada ranah (kehidupan yang spesifik), afeksi yang menyenangkan dan juga terdiri dari rendahnya afeksi yang negatif. Penelitian ini berfokus pada kepuasan kerja secara spesifik. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai bagaimana seorang pekerja menyikapi pekerjaannya, yaitu menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya (Robbins & Judge, 2001). Lebih lanjut Spector (1994) menjelaskan bahwa kepuasan kerja dapat diperoleh ketika menjumlahkan keseluruhan aspek-aspek dalam pekerjaan yang meliputi gaji, promosi, supervisi, tunjangan tambahan, penghargaan, prosedur peraturan kerja, rekan kerja, jenis pekerjaan dan komunikasi.

Setiap individu yang bekerja dalam suatu perusahaan atau organisasi, pastinya ingin bekerja untuk memenuhi kebutuhan, keinginan dan harapan dengan kemampuan yang dimilikinya. Individu yang bekerja dengan giat serta memiliki sikap positif, umumnya akan menunjukkan tingkat kepuasan yang tinggi pada pekerjaannya begitu pula sebaliknya. Kepuasan kerja merupakan senang yang di perlihatkan oleh individu dalam bekerja dan merupakan ekspresi karena apa yang menjadi tanggung jawabnya telah dijalankan dengan baik dan merasa puas atas hasil kerjanya (Sunarta, 2019). Banyak faktor yang mungkin menentukan kepuasan kerja, Munandar (2001) mengemukakan faktor yang menentukan kepuasan kerja pertama adalah ciri intrinsik pekerjaan yang merupakan keragaman, kesulitan, jumlah pekerjaan, tanggung jawab, otonomi, kendali terhadap metode kerja, kemajemukan dan kreativitas. Kedua adalah gaji atau penghasilan, imbalan yang dirasakan adil, hal ini menjadi penting sebagai penentu kepuasan kerja, karena kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolut gaji yang telah diterima, sejauh mana gaji dapat memenuhi harapan tenaga kerja. Ketiga adalah pimpinan, namun aspek ini masih belum dijelaskan secara spesifik, yang pasti hanya pimpinan dengan tipe transformasional yang dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja para tenaga kerja. Keempat adalah dukungan rekan

kerja, hal ini penting karena dukungan rekan merupakan salah satu kebutuhan harga diri dan aktualisasi diri dan memiliki dampak bagi motivasi dan kepuasan kerja. Kelima, kondisi kerja yang menunjang, berkaitan dengan kondisi fisik lingkungan kerja seperti besarnya ruang kerja, suhu udara, pencahayaan, desain lingkungan kerja serta alat-alat kerja yang digunakan.

Beberapa penelitian menunjukkan adanya korelasi antar kepuasan kerja dengan kebahagiaan di tempat kerja. Ariati (2010), Mustofa dan Prasetyo (2008), Golparvar & Abedini (2013), Anggraini (2018) menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif signifikan kepuasan kerja dengan *happines at work*. Pada penelitian Peres dan Galdos (2019) ditemukan bahwa dimensi kepuasan kerja yang memberikan pengaruh yang lebih besar pada perawat adalah "pengembangan pribadi" dan "kinerja tugas" ( $\geq 70$ , dalam kedua kasus). Dalam variabel Kebahagiaan, teridentifikasi bahwa dimensi "Kepuasan hidup" adalah yang memiliki nilai tertinggi ( $\geq 90$ , dalam ketiga kasus). Di sisi lain, penelitian ini mengidentifikasi keberadaan langsung dan invers antara variabel penelitian. Lene (2019), Butt, Altaf, Chohan, Ashraf (2019), Higashide (2016), Stefany dan Santoso (2020) menunjukkan bahwa *job satisfaction* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *happiness at work*. Butt, Wen & Hussain (2020), Mustofa (2020), Negri, Dkk (2021), Seyawan dan Tobing (2022), Algarni & Alemeri (2022), Sudibjo dan Manuruk (2022) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kebahagiaan di tempat kerja.

## Metode

### 1. Design Penelitian

Penelitian ini diawali dengan mencari artikel penelitian yang relevan dengan kepuasan kerja dan *happines at work* melalui beberapa tahapan yakni identifikasi, penyaringan dan kelayakan. Pencarian artikel dilakukan melalui bantuan PRISMA (*Preferred Reporting Items for Systematic Review* (Page, McKenzie, Bossuyt, Boutron, Hoffman, Mullrow, 2020)).

### 2. Pencarian Jurnal

Pencarian artikel pendukung dalam penelitian ini berasal dari dua sumber yaitu dari *Google Scholar Register* dan dari database seperti SAGE, AGORA, ENFERMERIA, ELSIVIER, dan SPRINGER. Pencarian artikel menggunakan kata kunci “Kepuasan kerja dengan Happiness at Work”, kemudian ditemukan literatur yang memiliki kriteria yang sesuai sehingga layak untuk digunakan berkisar antara tahun 1997 hingga 2022.

### **3. Kriteia Penelitian**

Terdapat beberapa kriteria yang dipergunakan dalam studi meta analisis ini yaitu (1) merupakan penelitian kuantitatif, (2) artikel penelitian yang meneliti tentang kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan *happiness at work* sebagai variabel terikat dengan mencantumkan koefisien korelasi atau koefisien regresi, nilai t, nilai f atau nilai d, dan (3) menggunakan bahasa indonesia dan juga bahasa inggris. Adapun terdapat beberapa kriteria yang tidak peneliti gunakan dalam studi meta analisis ini, diantaranya adalah (1) studi kualitatif (2) naskah tugas akhir seperti, skripsi, tesis dan disertasi (3) prosiding dan (4) artikel-artikel penelitian yang tidak mencantumkan jumlah responden, nilai koefisien korelasi atau koefisien regresi, nilai t, nilai f atau nilai d.

### **4. Teknik Pengumpulan Data dan Analisis**

Pencarian artikel penelitian menggunakan banyak kata kunci dari sumber data base dan register. Kemudian artikel penelitian tersebut dipilih berdasarkan kriteria yang sudah ditentukan, sehingga peneliti dapat menggunakan artikel penelitian yang layak digunakan dan artikel yang tidak secara lengkap mencantumkan nilai-nilai statistiknya maka tidak peneliti gunakan. Adapun, artikel-artikel penelitian pendukung yang digunakan dalam penelitian ini, dilakukan ekstraksi secara mandiri.

### **5. Analisis Statistik**

Artikel-artikel penelitian yang telah memenuhi kriteria, kemudian dianalisis guna mencari nilai koefisien korelasi serta jumlah respondennya. Hasil perhitungan statistik yang dapat digunakan, yaitu nilai koefisien korelasi atau koefisien regresi, dan nilai t, nilai f atau nilai d Atau  $R^2$  yang di konversi ke nilai r. Selanjutnya, peneliti melakukan perhitungan *effect size* ( $z$ ). *variance* ( $Vz$ ) serta

*standard error* (SEz) yang hasilnya akan di proses menggunakan program JASP. Dalam pengolahan data menggunakan program JASP yang diutamakan adalah dapat menemukan hasil perhitungan uji heterogenitas, *summary effect size, forest plot, funnel plot, Egger's test, dan fail-safe N test.*

### Diskusi

Data demografis yang disajikan pada Tabel.1 memperlihatkan bahwa partisipan penelitian terdiri dari berbagai rentang usia. Dari keseluruhan artikel penelitian, hanya beberapa artikel yang menampilkan rerata usia partisipan, sebagian lagi tidak menampilkan, karena pada dasarnya usia hanya sebagai data pendukung saja dan tidak digunakan dalam perhitungan meta-analisis. Skala penelitian yang digunakan pada penelitian-penelitian terdahulu juga beragam, berasal dari berbagai sumber. Hal ini menunjukkan, bahwa skala penelitian mengalami perkembangan pada setiap penelitian yang dilakukan. Sebagian besar partisipan penelitian merupakan karyawan dari berbagai bidang pekerjaan. Setting penelitian juga beragam, terdiri dari banyak wilayah di beberapa negara. Tahap awal yang dilakukan dalam studi meta-analisis ini adalah melakukan pencarian artikel yang relevan, dan ditemukan sebanyak 10 artikel yang memenuhi kriteria, dengan total 20 studi. Jumlah partisipan adalah 53485 orang yang sebagian besar merupakan karyawan dari berbagai bidang pekerjaan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 1.

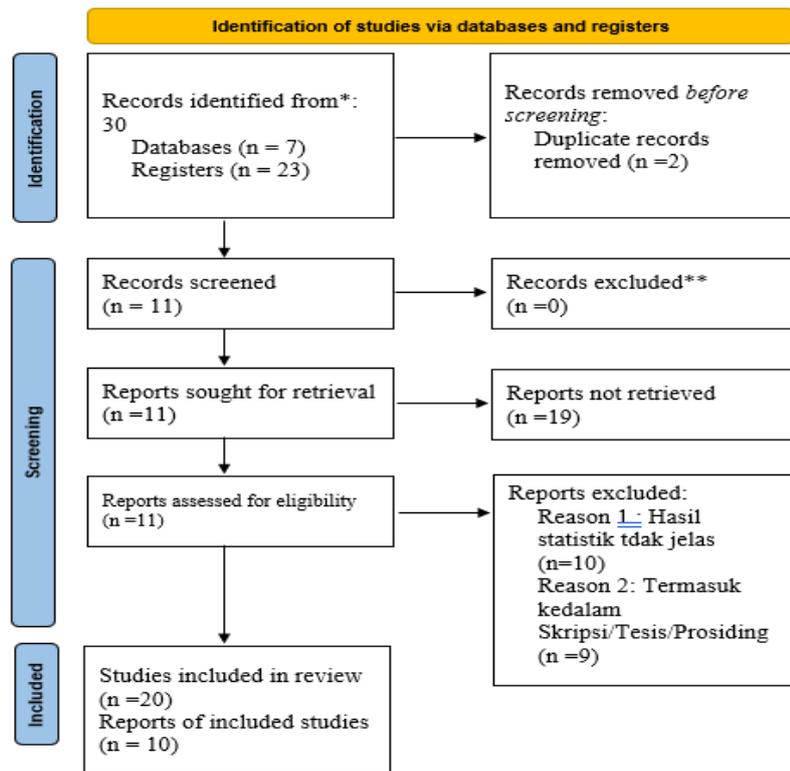
**Tabel. 1 Karakteristik Penelitian yang Digunakan Untuk Meta-Analisis**

Study	Sample Size	Age Mean	Participants	Job Satisfaction Scale	Happiness at Work Scale	National Setting
Stefani & Santoso (2020)	87		Karyawan PT Segar			TangSel-Indonesia
Lene (2019)-Studi 1	14.366		Karyawan yang bekerja di bidang kebersihan	Job Satisfaction Survey Spector, 1997 ( $\alpha= 0,76$ )		French
Lene (2019)-Studi 2	10.928		Karyawan yang bekerja di bidang kebersihan	Job Satisfaction Survey Spector, 1997		French

Study	Sample Size	Age Mean	Participants	Job Satisfaction Scale ( $\alpha = 0,76$ )	Happiness at Work Scale	National Setting
Lene (2019)- Studi 3	13.162		Karyawan yang bekerja di bidang kebersihan	Job Satisfaction Survey Spector, 1997 ( $\alpha = 0,76$ )		French
Lene (2019)- Studi 4	9.391		Karyawan yang bekerja di bidang kebersihan	Job Satisfaction Survey Spector, 1997 ( $\alpha = 0,76$ )		French
Perez & Galdos (2019)- Studi 1	83	30,12	Perawat	Job Satisfaction Survey Spector, 1997 ( $\alpha = 0,76$ ) 36 aitem	Alarcon (2006) 27 aitem	Peru
Perez & Galdos (2019)- Studi 2	83	30,12	Perawat	Job Satisfaction Survey Spector, 1997 ( $\alpha = 0,76$ ) 36 aitem	Alarcon (2006) 27 aitem	Peru
Perez & Galdos (2019)- Studi 3	83	30,12	Perawat	Job Satisfaction Survey Spector, 1997 ( $\alpha = 0,76$ ) 36 aitem	Alarcon (2006) 27 aitem	Peru
Perez & Galdos (2019)- Studi 4	83	30,12	Perawat	Job Satisfaction Survey Spector, 1997 ( $\alpha = 0,76$ ) 36 aitem	Alarcon (2006) 27 aitem	Peru
Perez & Galdos (2019)- Studi 5	83	30,12	Perawat	Job Satisfaction Survey Spector, 1997 ( $\alpha = 0,76$ ) 36 aitem	Alarcon (2006) 27 aitem	Peru
Perez & Galdos (2019)- Studi 6	83	30,12	Perawat	Job Satisfaction Survey Spector, 1997 ( $\alpha = 0,76$ ) 36 aitem	Alarcon (2006) 27 aitem	Peru
Perez & Galdos (2019)-	83	30,12	Perawat	Job Satisfaction Survey	Alarcon (2006) 27 aitem	Peru

Study	Sample Size	Age Mean	Participants	Job Satisfaction Scale	Happiness at Work Scale	National Setting
Studi 7				Spector, 1997 ( $\alpha= 0,76$ ) 36 aitem		
Butt, Wen & Hussain (2020)	515	42,5	telecoms workers from Pakistan	Job Satisfaction Survey Spector, 1997 ( $\alpha= 0,76$ ) 36 aitem	Fisher (2010)	Pakistan
Butt, Altaf, Chohan, Ashraf (2019)	211		Karyawan	Bamfo, Dogbe & Mingle (2018)	Chaiprasit & Santidhiraku (2011), 3 aitem	China
Bille, Fjaellegard, Frey, & Steiner (2013)	23950		Seniman		(Oswald dan Wu, 2010).	Eropa (47 negara)
Clark (1997)	11977		Karyawan laki-laki dan perempuan			
Anggraini (2018)	95		Karyawan POS Indonesia di Pekanbaru	Luthans (2005), 21 aitem	Diener, Oishi & Luca (2003), 9 aitem	Pekanbaru-Indonesia
Jones & Sloane (2004)	100	37,71	Karyawan sektor publik	Bender and Sloane (1998), Social attitude survey	Oswald (1997)	Britain
Algarni & Alemeri (2022)	3000		Komisi Kerajaan Pemerintah Arab Saudi	Satisfaction Questionnaire (MSQ, Weiss et al. 1967),	Fisher, 2010	Saudi Arabia
Elayan, Albalawi, Shalan, Hoorie, Shamout (2023)	350		guru sekolah di sekolah umum Saudi yang mengajar di jurusan berbeda	Kepuasan Kerja diukur dengan empat item diadaptasi dari Spector (1997)	kebahagiaan di tempat kerja dioperasionalkan dengan skala 4 item yang diadaptasi dari Parker dan Hyett (2011)	Saudi Arabia
Negri, Cilla, Falautano, Grobberio, Niccolai, Pattini, Pietrolongo, Quartuccio, Viterbo,	108	42,46	(53 dokter dan 55 perawat)	Job Satisfaction Questionnaire (Steca, Rpmonti, Preti, Monzani, 2008	Eudaimonic and Hedonic Happiness Investigation (Delle Fave , Brdar , Friere , Vella-Brodrick , Wissing (2011)	Italy

Study	Sample Size	Age Mean	Participants	Job Satisfaction Scale	Happiness at Work Scale	National Setting
Allegri, Amato, Benin, Luca, Gasperini, Minacapelly, Patti, Trojani, Bassi (2021)						
Golparvar & Abedini (2013)	204		Karyawan	Macdonald dan Macintyre (1997)	Golparvar (2013)	Iran
Sudibjo & Manihuruk (2022)	490		Guru di Jakarta	5 aitem skala kepuasan kerja dari . Dolbier, Webster, McCalister, Mallon , Steinhardt (2005)	6 aitem skala kebahagiaan di tempat kerja Fisher (2010) and Lutterbie and Pryce– Jones (2013)	Jakarta-Indonesia



Gambar.1. PRISMA Untuk Menunjukkan Proses Screening Artikel Penelitian

Tabel 2 memperlihatkan hasil perhitungan statistik Q yang mewakili uji heterogenitas. Berdasarkan data pada Tabel.2 diketahui bahwa seluruh partisipan pada 20 studi bersifat heterogen ( $Q = 289.444; p < 0.01$ )

**Tabel. 2 Fixed and Random Effects**

Categories	Test of Residual Heterogeneity	Q	df	p
All Sample	Omnibus test of Model Coefficients	68.631	1	< .001
	Test of Residual Heterogeneity	289.444	19	< .001

*Random effect* memperlihatkan korelasi positif yang signifikan antara variabel kepuasan kerja dengan *happiness at work* ( $z = 8,284; p < 0,001; 95\% \text{ CI } [0,329; 0,533]$ ). Hal ini menunjukkan bahwa hubungan kepuasan kerja dengan *happiness at work* adalah  $r = 0,431$ . Hasil ini menunjukkan bahwa skor True R termasuk kedalam kategori sedang (Cohen, 1988). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel.3

**Tabel.3 Coefficients Score for All Participants**

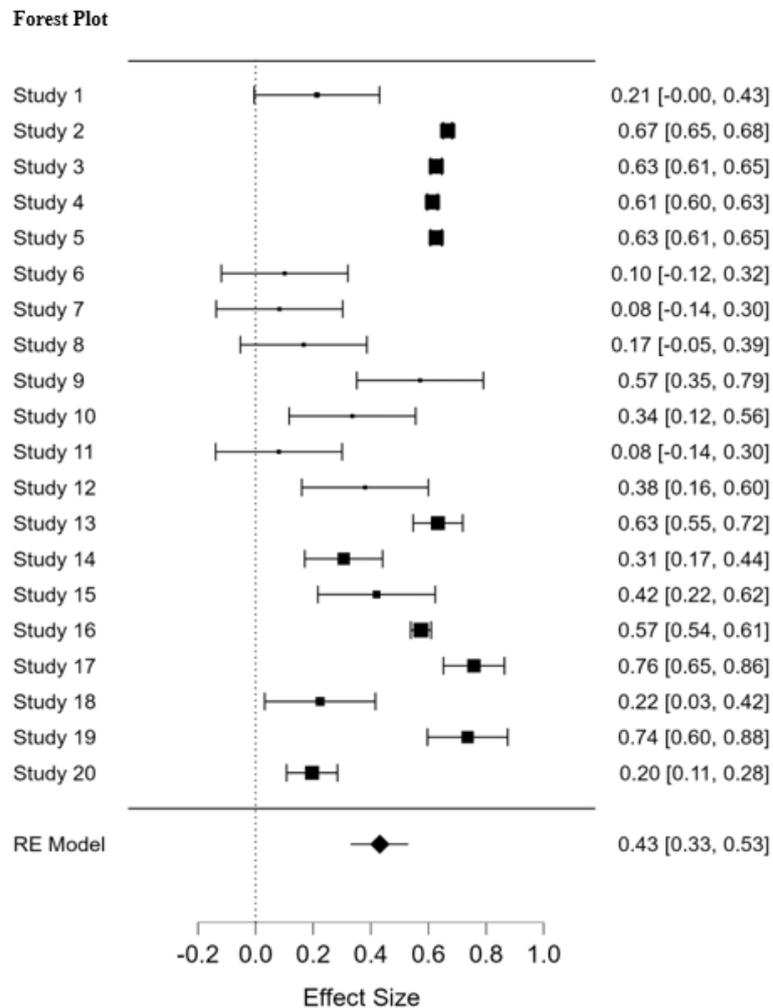
Coefficients					95% Confidence Interval	
	Estimate	Standard Error	z	p	Lower	Upper
intercept	0.431	0.052	8.284	< .001	0.329	0.533

Note. Wald test

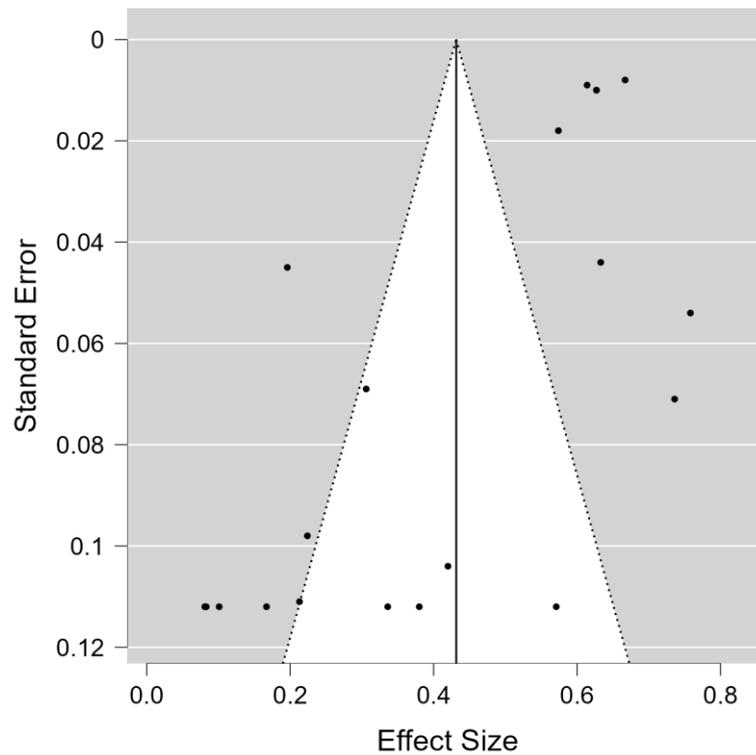
*Effect size* dalam studi meta-analisis ini mempunyai nilai yang beragam. Hasil studi memperlihatkan bahwa *effect size* dengan signifikansi yang kuat berada pada rentang  $z = 0,76$  dengan  $95\% \text{ CI } (0,65; 0,86)$ . Sementara itu, *summary effect* menunjukkan nilai  $z = 0,43$  dengan  $95\% \text{ CI } (0,33; 0,53)$ . Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Gambar.2. Pada Gambar.3 juga ditemukan hasil dengan nilai signifikansi yang lemah yaitu  $z = 0,08$  dengan  $95\% \text{ CI } (-0,14; 0,30)$

Temuan dalam penelitian ini memperlihatkan terkait evaluasi bias publikasi. Pertama, dapat dilihat pada *funnel plot* seperti yang ditunjukkan pada

Gambar.3 yang dapat menentukan apakah skor terdistribusi secara simetris atau asimetris. Bias publikasi memang tidak ditemukan pada pensitribusian skor di *funnel plot*. Akan tetapi, distribusi skor pada *funnel plot* kadang tidak selalu dapat disimpulkan sebagai simetris maupun asimetris. Hal ini dapat diketahui dengan menggunakan teknik lain untuk menentukan bias publikasi.



Gambar. 2 Forest Plot for All Participants



**Gambar. 3 Funnel Plots**

Pada Tabel.4 dapat diketahui bahwa nilai  $z = -3,983$   $p < 0,05$ ). Ini menunjukkan bahwa distribusi skor dalam meta-analisis untuk semua sampel yang terkait dengan hubungan kepuasan kerja dengan *happiness at work* adalah asimetris

**Tabel 4. Regression Test for Funnel Plot Asymmetry ("Egger's Test")**

Regression test for Funnel plot asymmetry ("Egger's test")		
	<b>z</b>	<b>p</b>
All Sample	-3.983	< .001

Pada penjelasan sebelumnya, terdapat cara lain yang dapat digunakan untuk menemukan bias publikasi. Cara ini adalah dengan melalui *Fail-safe N*. Pada tabel.5 dapat dilihat, bahwa skor yang didapatkan untuk semua sampel adalah 55369  $p < 0,001$ ) yang lebih besar dari  $5k + 10 = 5 \times 20 + 10 = 110$ .  $55369 > 110 =$  menyatakan tidak ada bias publikasi. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada bias publikasi dalam meta analisis studi tentang korelasi kepuasan kerja dengan *happiness at work* pada semua sampel.

**Tabel.5 File Drawer Analysis for Rosenthal's Formula**

	<b>Fail-safe N</b>	<b>Target Significance</b>	<b>Observed Significance</b>
All Sample	53369.000	0.050	< .001

Hasil temuan dalam meta-analisis ini memperlihatkan bahwa kepuasan kerja dengan *happiness at work* memiliki kekuatan yang sedang. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja bukan merupakan satu-satunya penentu *happiness at work*. Greenberg dan Baron (2003) menjelaskan, bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap positif individu dalam memandang pekerjaannya. Suatu pekerjaan tidak hanya membutuhkan suatu pencapaian, ataupun memenuhi standar kinerja, namun didalamnya terdapat interaksi dengan rekan kerja dan juga atasan, Kemudian Car (2004) juga menjelaskan, bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat menentukan kebahagiaan individu antara lain diri sendiri, keluarga, pernikahan, relasi, lingkungan sosial, lingkungan fisik kerja dan pendidikan. Lebih lanjut, Fisher (2010) mengemukakan bahwa terdapat beberapa hal yang diketahui dapat memberikan pengaruh terhadap kebahagiaan ditempat kerja diantaranya adalah lingkungan kerja, interaksi antar individu serta situasi yang dapat menciptakan kebahagiaan dan perilaku yang berdampak pada kebahagiaan.

### **Kesimpulan dan Saran**

Manfaat praktis dari hasil meta-analisis ini mengimplikasikan bahwa ketika individu telah mencapai kepuasan dalam bekerja, maka akan lebih mudah dalam meraih kebahagiaan di tempat kerjanya. Kepuasan kerja juga terbukti dapat meningkatkan kebahagiaan di tempat kerja, Kepuasan kerja mempengaruhi kesejahteraan individu, karena pekerjaan merupakan hal yang penting dalam kehidupan seseorang dan setiap individu yang bekerja akan menghabiskan hampir seluruh waktunya dalam pekerjaan.

Saran untuk peneliti selanjutnya, diharapkan dapat lebih menggunakan partisipan yang lebih spesifik, seperti ibu bekerja atau karyawan yang telah menikah, sehingga dapat melihat pengaruh kepuasan kerja terhadap *happiness at*

*work* dengan cara yang berbeda. Kemudian saran lainnya adalah, agar peneliti selanjutnya dapat menambah lagi artikel yang digunakan untuk meta-analisis

## DAFTAR PUSTAKA

- \*Anggraini, R.(2018). Hubungan kepuasan kerja terhadap kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan PT Pos Indonesia Pekanbaru. *Jurnal Psikologi*. VOL. 2 No. 1, Agustus 2018. ISSN ONLINE : 2654-3672.
- \*Algarni, M.A. & Alemen, M.(2023). Role of employee engagement, job satisfaction and organizational commitment on happiness at work at a saudi organization. *International Journal of Business and Management*. Vol. 18, No. 2. ISSN 1833-3850 E-ISSN 1833-8119.DOI : URL: <https://doi.org/10.5539/ijbm.v18n2p27>
- Carr, A. (2004). *Positive psychology (the science of happiness and human strengths)*. Print edition. New York : Brunner-Routledge.
- \*Clark, A.E. (1997). Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work?. *Labour Economic*. Volume 4, Page 341-372. DOI: [https://doi.org/10.1016/S0927-5371\(97\)00010-9](https://doi.org/10.1016/S0927-5371(97)00010-9).
- \*Bille, T., Fjællegaard,C.B., Frey, B.S.,& Steiner, L.(2013). Happiness in the arts—International evidence on artists’ job satisfaction. DOI: [//dx.doi.org/10.1016/j.econlet.2013.06.01](https://dx.doi.org/10.1016/j.econlet.2013.06.01)
- \*Butt,R.S.,Wen,X.,& Husain, R.Y.(2020). Mediated effect of employee job satisfaction on employees’ happiness at work and analysis of motivational factors: evidence from telecommunication sector. *Asian Business Research Journal*. Vol.5 Page : 19-27. DOI: 10.20448/journal.518.2020.5.19.27.
- \*Butt, R.S.,Altaf, S.,Chohan.,I.M.,& Ashraf, S.F.(2019). Analyzing the role of quality of work life and happiness at work on employees job satisfaction with the moderation of job stress, empirical research of jiangsu university. *International Journal Of Scientific & Technology Research*. Volume 8.No. 10. ISSN 2277-8616.
- Diener, E.D.(2000). Subjective well being. The Science of happiness and a proposal for a national index. Vol 55. No. 1. 34 43 DOI: 10.1037//0003-066X.55.1.34
- \*Elayan, M.B.,Albalawi, A.S.,Shalan, H.M., Hoorie, A.H., & Shamout, M.D.(2023). Perceived manager’s emotional intelligence and happiness at work: the mediating role of job satisfaction and affective organizational commitment. *Organizacija*, Volume 56. DOI: 10.2478/orga-2023-0002.
- Fisher, C. (2010). Happiness at Work. *International Journal of Management Reviews*, 12, 384-412. DOI: 10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x.
- \*Golparpar, M.,& Abedini, H.(2014). A comprehensive study on the relationship between meaning and spirituality at work with job happiness, positive affect and job satisfaction. *Management Science Letters*. Volume 4. Page : 255–268. doi: 10.5267/j.msl.2013.12.030.

- Hosie, P., Sevastos, P., & Cooper, C. L. (2007). The happy productive worker thesis and australian managers. *journal of human values*, 13(2), 151-176. doi:10.1177/097168580701300207
- \*Hosie, P., & Sevastos, P. (2009). Does the “happy-productive worker” thesis apply to managers? *International Journal of Workplace Health Management*, 2(2), 131-160. DOI:10.1108/17538350910970219
- \*Jones, R.J. & Sloane, P.J. (2004). Regional Differences in Job Satisfaction: Why are the Welsh so Happy at Work?. *Economic Journal*. Department of Economics, University of Wales Swansea.
- \*Lene, A. (2019). Job Satisfaction and Bad Jobs: Why Are Cleaners So Happy at Work?. *Journal of Work, Employment and Society*. Page : 1-16. DOI : 10.1177/0950017019828904
- \*Negri, L., Cilia, S., Falautano, M., Grobberio, M., Niccolai, C., Pattini, M., Pietrolongo, E., Quartuccio, M.E., Viterbo, R.G., Allegri, B., Amato, M.A., Benin, M., Luca, G.D., Gasperini, C., Minacapelli, E., Patti, F., Trojano, M., & Bassi, M. (2021). Job satisfaction among physicians and nurses involved in the management of multiple sclerosis: the role of happiness and meaning at work. *Neurological Sciences Journal*. DOI : <https://doi.org/10.1007/s10072-021-05520-8>.
- Novliadi, F., & Anggraini, R. (2018). Happiness at Work Viewed from Job Satisfaction and Perceived Organizational Support. *Proceeding International Conference of Science, Technology, Engineering, Environmental and Ramification Researches*. Halaman 1815-1820. DOI: 10.5220/0010102318151820
- \*Perez, A.B.D., & Galdos, G.L.R. (2019). Job satisfaction and happiness in Peruvian nurses. Page : 353-363. DOI ; <http://dx.doi.org/10.6018/eglobal.18.2.334741>
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2001). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empa
- Spector, P.E. (1994). Job satisfaction survey. Department of Psychology, University of South Florida. <http://paulspector.com/scales/our-assessments/job-satisfaction-survey-jss>
- \*Stefani, G., & Santoso, T. (2020). Pengaruh job satisfaction terhadap organization commitmen pada karyawan PT Segar dengan happiness at work dan work engagement sebagai variabel mediasi. *Jurnal Manajemen*. Vol.8 No.1.
- \*Sudibjo, N., & Manihuruk, A. (2022). How do happiness at work and perceived organizational support affect teachers' mental health through job satisfaction during the covid-19 pandemic?. *Psychology Research and Behavior Management*. Volume : 15, 939–951
- Vandenbergh, C. (2011). Workplace spirituality and organizational commitment: an integrative model. *Journal of Management, Spirituality & Religion* Vol. 8, No. 3, Halaman : 211–232. DOI: 10.1080/14766086.2011.599146
- Wulandari, S., & Widyastuti, A. (2014). Faktor-faktor kebahagiaan ditempat kerja. *Jurnal Psikologi*, Volume 10 Nomor 1 Hal.49-60

(\*) : Jurnal yang digunakan dalam Meta-Analysis