



DOI: <https://doi.org/10.38035/jim.v4i3>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Life Satisfaction in the Workplace: A Systematic Literature Review of Contributing Factors and Theoretical Perspectives

Gilang Permana Putra¹, Lussy Dwiutami Wahyuni², Zarina Akbar³

¹Universitas Negeri Jakarta, Jakarta, Indonesia, agielpermana@gmail.com

²Universitas Negeri Jakarta, Jakarta, Indonesia, lussysf@unj.ac.id

³Universitas Negeri Jakarta, Jakarta, Indonesia, zarina_akbar@unj.ac.id

Corresponding Author: agielpermana@gmail.com¹

Abstract: *Life satisfaction is an important indicator in measuring individual well-being, with significant implications in the context of industrial and organizational psychology. This study aims to conduct a systematic review of existing literature on life satisfaction, focusing on its influencing factors and consequences in the workplace. The Systematic Literature Review (SLR) method was used to identify, evaluate, and synthesize findings from various relevant studies. Through a search using Publish or Perish, a total of 12 articles that met the inclusion criteria were selected for further analysis. The results of this review indicate that life satisfaction is influenced by several factors such as work-life balance, social support, work environment, and personal aspects like personality and mental health. In addition, life satisfaction contributes to various organizational outcomes, including job performance, employee engagement, and retention. These findings provide valuable insights for practitioners and researchers in developing interventions that can enhance life satisfaction and, ultimately, organizational productivity. This study also identifies gaps in the current literature and offers recommendations for future research.*

Keyword: *life satisfaction, systematic literature review, work environment.*

Abstrak: Kepuasan hidup merupakan salah satu indikator penting dalam mengukur kesejahteraan individu, yang memiliki implikasi signifikan dalam konteks psikologi industri dan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menyusun tinjauan sistematis terhadap literatur yang ada mengenai kepuasan hidup, dengan fokus pada faktor-faktor yang mempengaruhi dan konsekuensinya dalam lingkungan kerja. Metode Systematic Literature Review (SLR) digunakan untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mensintesis temuan-temuan dari berbagai studi yang relevan. Melalui pencarian publish and perish, sebanyak 12 artikel yang memenuhi kriteria inklusi dipilih untuk dianalisis lebih lanjut. Hasil kajian ini menunjukkan bahwa kepuasan hidup dipengaruhi oleh sejumlah faktor seperti keseimbangan kerja-kehidupan, dukungan sosial, lingkungan kerja, dan aspek personal seperti kepribadian dan kesehatan mental. Selain itu, kepuasan hidup juga berkontribusi pada berbagai hasil organisasi, termasuk kinerja kerja, keterlibatan karyawan, dan retensi. Temuan ini memberikan wawasan berharga bagi praktisi dan peneliti untuk mengembangkan intervensi yang dapat meningkatkan kepuasan hidup dan, pada akhirnya, produktivitas organisasi.

Penelitian ini juga mengidentifikasi kesenjangan dalam literatur saat ini dan menawarkan rekomendasi untuk penelitian di masa depan.

Kata Kunci: Kepuasan Hidup, *Systematic Literature Review*, Lingkungan Kerja.

PENDAHULUAN

Studi tentang kepuasan hidup telah menarik perhatian dari berbagai disiplin ilmu, terutama dalam konteks psikologi industri dan organisasi, karena kepuasan hidup pekerja dapat berdampak positif pada keterikatan kerja, komitmen afektif terhadap organisasi, kualitas hidup yang lebih baik, kinerja dan produktivitas kerja, serta komitmen terhadap organisasi (Qudsyi et al., 2015). Kepuasan hidup mengacu pada penilaian kognitif individu terhadap sejauh mana kondisi kehidupan mereka saat ini memenuhi standar atau harapan yang telah ditetapkan (Muttaqin, 2022). Kepuasan hidup sebagai evaluasi keseluruhan terhadap kehidupan seseorang sebagai suatu keseluruhan, termasuk pemahaman terhadap kepuasan dalam domain-domain tertentu dalam kehidupan individu (Huebner, 2004). Konsep kepuasan hidup juga melibatkan aspek kognitif (evaluasi rasional) dan afektif (perasaan emosional) yang saling terkait (Veenhoven, 1996).

Dalam konteks organisasi, kepuasan hidup karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal individu, tetapi juga oleh kondisi eksternal seperti iklim organisasi, gaya kepemimpinan, kejelasan peran, serta sistem penghargaan yang diterapkan (Diener, 2000; Judge et al., 2001). Lingkungan kerja yang sehat, terbuka terhadap komunikasi, dan mendorong kolaborasi dapat meningkatkan perasaan dihargai dan termotivasi dalam diri karyawan (Saks, 2006; Bakker & Demerouti, 2007). Sebaliknya, lingkungan kerja yang penuh tekanan, konflik interpersonal, atau ketidakjelasan dalam tugas dapat memicu stres dan berdampak negatif terhadap evaluasi individu atas kehidupannya secara menyeluruh (Kahn & Byosiere, 1992; Cooper et al., 2001). Oleh karena itu, organisasi memiliki peran penting dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif untuk mendukung kepuasan hidup para anggotanya (Locke, 1976; Ryan & Deci, 2001).

Selain faktor organisasi, karakteristik individual seperti kepribadian, resiliensi, kecerdasan emosional, dan strategi *coping* juga terbukti berkontribusi terhadap kepuasan hidup seseorang (Luthans et al., 2007; Schaufeli & Bakker, 2004). Individu yang mampu menyeimbangkan tuntutan kerja dan kehidupan pribadi, serta memiliki kemampuan mengelola emosi secara adaptif, cenderung memiliki tingkat kepuasan hidup yang lebih tinggi (Greenhaus & Allen, 2011; Salovey & Mayer, 1990). Aspek-aspek ini menjadi penting untuk dipertimbangkan dalam pengembangan program kesejahteraan di tempat kerja, karena strategi yang bersifat universal tidak selalu efektif bagi semua karyawan (Sonnentag, 2001; Nielsen et al., 2010). Pendekatan yang mempertimbangkan kebutuhan individual dan dinamika konteks kerja diyakini lebih efektif dalam meningkatkan kepuasan hidup dan performa kerja (Judge & Bono, 2001; Deci & Ryan, 2008).

Berbagai studi sebelumnya menunjukkan bahwa kepuasan hidup karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor seperti keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, pengakuan atas kontribusi, hubungan sosial yang suportif, serta kesempatan untuk berkembang secara profesional. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan hidup yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja lebih baik, memiliki komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi, dan mampu mengelola stres kerja dengan lebih efektif (Krekel et al., 2019; Orkibi, 2021). Sebaliknya, kurangnya dukungan sosial, tuntutan kerja yang tinggi, dan komunikasi yang tidak efektif di lingkungan kerja dapat menurunkan rasa keterhubungan dan berkontribusi terhadap penurunan kepuasan hidup (Leitão et al., 2019; Tan et al., 2021). Oleh karena itu, memahami dinamika kepuasan hidup dalam konteks pekerjaan menjadi hal yang penting,

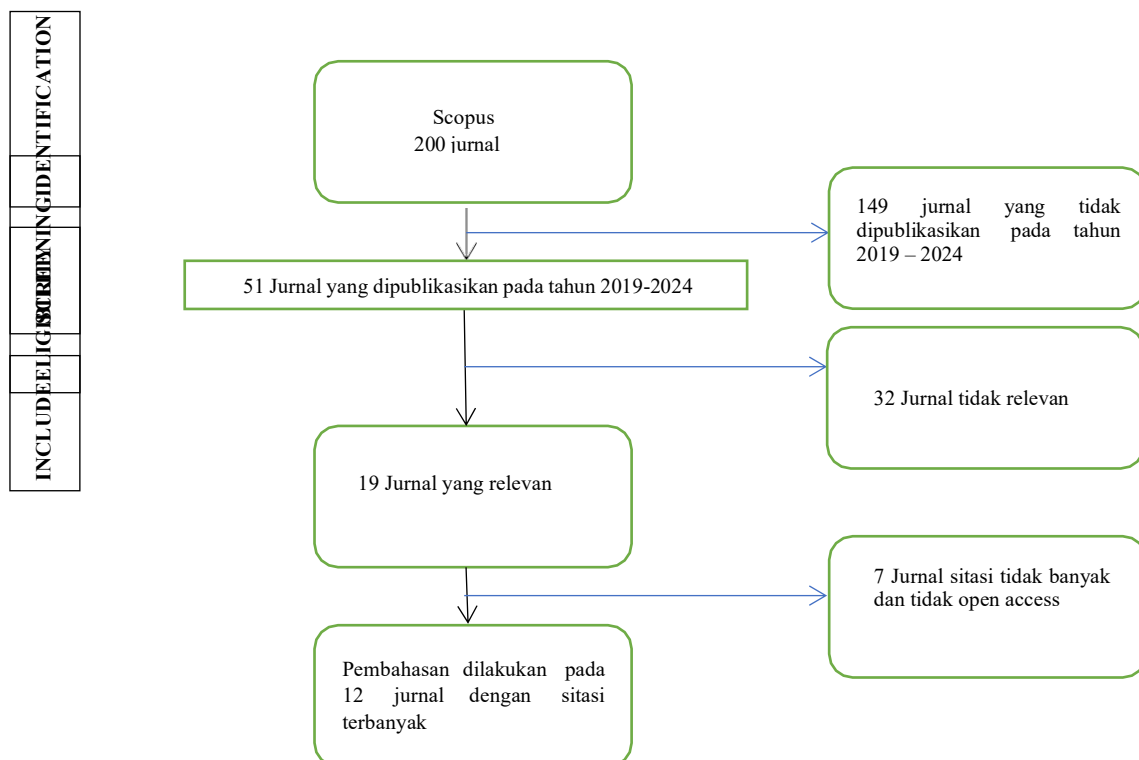
tidak hanya untuk mendukung kesejahteraan individu, tetapi juga untuk meningkatkan produktivitas dan keberlanjutan organisasi secara keseluruhan.

Mengingat kompleksitas faktor yang memengaruhi kepuasan hidup di tempat kerja, diperlukan pemetaan yang komprehensif terhadap berbagai temuan yang telah dipublikasikan sebelumnya. Salah satu pendekatan yang sesuai untuk tujuan tersebut adalah tinjauan literatur sistematis (*Systematic Literature Review/SLR*), yang memungkinkan peneliti mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mensintesis berbagai temuan secara sistematis dan terstruktur. Melalui metode ini, dapat diperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai tren penelitian, temuan utama, serta kesenjangan (*gap*) yang masih ada dalam literatur terkait kepuasan hidup di lingkungan kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan tinjauan literatur sistematis mengenai kepuasan hidup, dengan fokus pada berbagai faktor yang memengaruhi serta dampaknya dalam konteks psikologi industri dan organisasi. Melalui studi ini, diharapkan dapat diperoleh wawasan yang lebih mendalam mengenai dinamika kepuasan hidup karyawan, serta rekomendasi untuk penelitian selanjutnya dan intervensi yang dapat meningkatkan kesejahteraan individu di tempat kerja. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata dalam memahami kompleksitas kepuasan hidup dan menyusun strategi yang efektif untuk mendukung kesejahteraan karyawan, baik dalam lingkungan kerja maupun kehidupan sehari-hari.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode PRISMA (*Preferred Reporting Items for Systematic Review and Meta-Analysis*). Jurnal yang diperoleh dari Scopus yang ditemukan melalui *Publish and Perish* dengan kata kunci *life satisfaction*, hasil yang didapatkan adalah 200 jurnal publikasi 10 tahun terakhir, mulai dari 2014 sampai dengan 2024. Kemudian dengan filter tahun publikasi jurnal mulai dari 2019 sampai dengan 2024 diperoleh 51 jurnal. Dari 51 jurnal tersebut, jurnal yang relevan sebanyak 19 jurnal.



Sumber: hasil riset

Gambar 1. Diagram PRISMA

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari 19 artikel yang sudah didapatkan menggunakan Analisa SLR yang melalui proses identifikasi, *screening*, *eligibility* sampai dengan *include*, akan dipilih 12 jurnal yang memiliki sitasi terbanyak. Berikut adalah hasil dari PRISMA:

Tabel 1 Daftar Jurnal

No.	Penulis	Judul	Sitasi	Tahun	Penerbit
1.	Shanafelt et al.,	<i>Changes in Burnout and Satisfaction with Work-Life Integration in Physicians and the General US Working Population Between 2011 and 2020</i>	606	2022	<i>Mayo Clinic Proceedings</i>
2.	Zhang et al.,	<i>Unprecedented disruption of lives and work: Health, distress and life satisfaction of working adults in China one month into the COVID-19 outbreak</i>	532	2020	<i>Psychiatry Research</i>
3.	Anglim et al.,	<i>Predicting Psychological and Subjective Well-Being from Personality: A Meta-Analysis</i>	369	2020	<i>Psychological Bulletin</i>
4.	Wiklund et al.,	<i>Entrepreneurship and well-being: Past, present, and future</i>	314	2019	<i>Journal of Business Venturing</i>
5.	Allan et al.,	<i>Outcomes of Meaningful Work: A Meta-Analysis</i>	270	2019	<i>Journal of Management Studies</i>
6.	Ruggeri et al.,	<i>Well-being is more than happiness and life satisfaction: A multidimensional analysis of 21 countries</i>	265	2020	<i>Health and Quality of Life Outcomes</i>
7.	Irawan et al.,	<i>Work from home: Measuring satisfaction between work-life balance and work stress during the covid-19 pandemic in indonesia</i>	135	2021	<i>Economies</i>
8.	Prayag et al.,	<i>Psychological resilience, organizational resilience and life satisfaction in tourism firms: insights from the Canterbury earthquakes</i>	134	2020	<i>Current Issues in Tourism</i>
9.	Ruiz-Fernández et al.,	<i>Quality of life in nursing professionals: Burnout, fatigue, and compassion satisfaction</i>	127	2020	<i>International Journal of Environmental Research and Public Health</i>
10.	Kumar et al.,	<i>Working in lockdown: the relationship between COVID-19 induced work stressors, job performance, distress, and life</i>	115	2021	<i>Current Psychology</i>

No.	Penulis	Judul	Sitasi	Tahun	Penerbit
11.	Karakose et al.,	<i>satisfaction Exploring the interrelationship between covid-19 phobia, work-family conflict, family-work conflict, and life satisfaction among school administrators for advancing sustainable management</i>	104	2021	<i>Sustainability (Switzerland)</i>
12.	Holland et al.,	<i>The impact of perceived workload on nurse satisfaction with work-life balance and intention to leave the occupation</i>	99	2019	<i>Applied Nursing Research</i>

Sumber: Data Riset

Berdasarkan hasil dari daftar jurnal di atas, lingkungan kerja yang mendukung, termasuk iklim organisasi, gaya kepemimpinan, dan kejelasan peran, terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan hidup karyawan. Shanafelt et al. (2019) mengungkapkan bahwa *burnout* di kalangan dokter mengalami penurunan pada tahun 2020, yang disertai dengan peningkatan kepuasan hidup. Meski demikian, faktor seperti jenis kelamin dan jam kerja tetap berperan penting, dengan dokter perempuan dan mereka yang bekerja dalam durasi lebih panjang cenderung memiliki kepuasan hidup yang lebih rendah. Penelitian oleh Holland et al. (2019) juga menunjukkan bahwa persepsi terhadap beban kerja yang tinggi berkorelasi negatif dengan kepuasan terhadap keseimbangan kerja-hidup, dan hal tersebut turut meningkatkan niat untuk keluar dari pekerjaan. Sementara itu, Ruiz-Fernández et al. (2020) menyoroti bahwa kelelahan emosional dan *burnout* yang tinggi di kalangan perawat berkaitan erat dengan kualitas hidup yang rendah, dengan beberapa faktor seperti status pernikahan dan lokasi kerja berkontribusi secara signifikan.

Keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional juga menjadi faktor utama dalam mendukung kepuasan hidup di tempat kerja. Studi oleh Irawan et al. (2021) menegaskan bahwa *work-life balance* dan stres kerja memediasi hubungan antara sistem kerja dari rumah dan kepuasan kerja selama pandemi. Penelitian ini menekankan pentingnya menjaga harmoni antara peran pekerjaan dan peran pribadi, terutama dalam konteks budaya kolektif seperti Indonesia. Karakose et al. (2021) melaporkan bahwa kecemasan terhadap COVID-19 memperburuk konflik kerja-keluarga dan keluarga-kerja di kalangan administrator sekolah, yang pada akhirnya menurunkan kepuasan hidup. Hasil-hasil ini memperkuat pentingnya intervensi yang berfokus pada fleksibilitas kerja dan dukungan organisasi.

Faktor kepribadian dan karakteristik individual juga memiliki kontribusi penting terhadap evaluasi seseorang terhadap hidupnya. Anglim et al. (2020) mengungkapkan bahwa variabel seperti ekstraversi dan neurotisisme memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan hidup, meskipun hubungan tersebut lebih moderat dibandingkan dengan dimensi kesejahteraan lainnya. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan hidup lebih dipengaruhi oleh aspek-aspek kognitif seperti harapan dan penilaian terhadap kehidupan, daripada oleh pengalaman emosional sesaat. Temuan dari Prayag et al. (2020) menunjukkan bahwa resiliensi psikologis dapat meningkatkan kepuasan hidup individu, terutama dalam konteks krisis seperti bencana alam. Pemilik usaha kecil dalam sektor pariwisata yang memiliki resiliensi tinggi menunjukkan kepuasan hidup yang lebih tinggi karena mampu mempertahankan emosi positif di tengah ketidakpastian.

Aspek kesehatan fisik dan mental juga menjadi determinan kuat dari kepuasan hidup. Kumar et al. (2021) menyatakan bahwa tingginya tingkat stres dapat menurunkan kepuasan hidup secara signifikan, khususnya dalam domain pekerjaan, relasi sosial, dan pernikahan. Dalam kondisi penuh tekanan, pengakuan terhadap emosi menjadi kunci untuk menjaga kepuasan hidup, berbeda dengan pendekatan yang cenderung menyangkal perasaan. Penelitian oleh Zhang et al. (2020) menambahkan bahwa hubungan antara tingkat keparahan COVID-19 dan kepuasan hidup bergantung pada kondisi kesehatan dan tingkat aktivitas fisik seseorang. Individu yang sangat aktif secara fisik justru menunjukkan penurunan kepuasan hidup di wilayah dengan paparan COVID-19 yang tinggi, yang menunjukkan adanya interaksi kompleks antara gaya hidup sehat dan situasi eksternal.

Selain itu, makna yang ditemukan dalam pekerjaan juga berperan penting dalam membentuk persepsi hidup yang memuaskan. Allan et al. (2019) menunjukkan bahwa pekerjaan yang bermakna (*meaningful work*) memiliki korelasi sedang hingga tinggi dengan kepuasan hidup secara keseluruhan. Ketika seseorang merasakan makna dalam pekerjaannya, hal tersebut dapat menyebar ke domain kehidupan lainnya, seperti hubungan sosial dan kesehatan mental. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menciptakan ruang di mana karyawan merasa kontribusinya penting dan diakui, karena hal ini berkaitan erat dengan persepsi terhadap kualitas hidup yang lebih baik.

Kepuasan hidup juga tidak terlepas dari keberadaan dukungan sosial dalam lingkungan kerja. Dukungan dari kolega, atasan, dan lingkungan kerja yang kolaboratif dapat memperkuat hubungan interpersonal yang positif. Prayag et al. (2020) menggarisbawahi bahwa memiliki kaitan erat dengan *psychological resilience*, yang keduanya berdampak positif terhadap kepuasan hidup. Di sisi lain, Ruiz-Fernández et al. (2020) kembali menekankan bahwa minimnya dukungan sosial dan buruknya interaksi antar individu di lingkungan kerja dapat memperparah kelelahan emosional, yang berujung pada penurunan kualitas hidup para profesional kesehatan. Kumar et al. (2021) juga menambahkan bahwa kepuasan terhadap hubungan sosial yang kuat berkorelasi dengan kepuasan hidup yang lebih tinggi, terutama dalam konteks hubungan pernikahan dan persahabatan.

Pendekatan multidimensional terhadap kesejahteraan dinilai lebih tepat dalam memahami kondisi hidup secara komprehensif. Ruggeri et al. (2020) menunjukkan bahwa *Multidimensional Psychological Well-Being* (MPWB) memiliki hubungan positif dengan kepuasan hidup, dan dapat mengungkap dinamika kesejahteraan yang tidak terlihat melalui indikator tunggal seperti kebahagiaan. Studi mereka menunjukkan bahwa pada populasi lanjut usia di wilayah terpinggirkan, tidak ditemukan pola *U-shaped curve* yang umum muncul dalam literatur kesejahteraan, melainkan penurunan signifikan pada aspek kesejahteraan yang terukur melalui pendekatan multidimensional.

Faktor ekonomi dan stabilitas finansial turut menjadi penentu kepuasan hidup, terutama di kalangan masyarakat berpendapatan rendah atau dengan akses terbatas pada sumber daya ekonomi. Wiklund et al. (2019) menemukan bahwa peminjam mikrokredit di pedesaan Bangladesh menunjukkan peningkatan kekhawatiran dan depresi, yang berdampak negatif terhadap kepuasan hidup secara umum. Namun, pada kelompok perempuan peminjam, terdapat peningkatan kepuasan terhadap keamanan finansial dan keberhasilan hidup. Temuan ini mencerminkan bahwa meskipun intervensi ekonomi seperti mikrokredit dapat memberikan dampak positif pada dimensi tertentu, mereka juga memiliki potensi risiko terhadap kesejahteraan psikologis secara keseluruhan. Oleh karena itu, program ekonomi yang berorientasi pada kesejahteraan harus mempertimbangkan kerangka multidimensi dalam merancang kebijakan.

Dari dua belas jurnal yang dianalisis, muncul beberapa tema umum terkait faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan hidup (*life satisfaction*). Tema-tema utama yang muncul meliputi burnout dan keseimbangan kerja-hidup, kesehatan mental, makna dalam pekerjaan, resiliensi psikologis, serta pengaruh pandemi COVID-19 terhadap kesejahteraan individu.

Penelitian juga banyak mengkaji faktor kontekstual seperti lokasi geografis, jam kerja, jenis pekerjaan (misalnya tenaga medis, perawat, administrator sekolah, pekerja pariwisata), dan dimensi personal seperti kepribadian serta kebiasaan fisik (olahraga).

Terdapat kesamaan temuan dalam berbagai studi bahwa stres kerja, *burnout*, dan beban kerja yang berlebihan secara konsisten berdampak negatif terhadap kepuasan hidup, sementara makna dalam pekerjaan, dukungan organisasi, serta keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi memberikan kontribusi positif. Kesamaan ini muncul karena sebagian besar studi berangkat dari kerangka teori kesejahteraan psikologis, seperti *Job-Demand Resources Model* atau *Self-Determination Theory*, yang menyatakan bahwa individu membutuhkan sumber daya psikologis dan sosial yang cukup untuk mengelola tuntutan pekerjaan dan mempertahankan kepuasan hidup Demerouti et al. (2001), Ryan & Deci (2000). Selain itu, mayoritas responden dalam studi-studi ini adalah pekerja dalam bidang pelayanan publik, seperti tenaga medis, perawat, atau pendidik. Profesi yang memang memiliki beban emosional tinggi dan memerlukan dukungan organisasi yang kuat. Namun, perbedaan hasil juga muncul dalam beberapa studi. Perbedaan ini dapat dijelaskan oleh faktor kontekstual dan metodologis. Misalnya, studi oleh Zhang et al. (2020) menemukan bahwa individu dengan aktivitas fisik tinggi justru mengalami penurunan kepuasan hidup di daerah yang terdampak parah oleh COVID-19, sedangkan mereka yang kurang aktif secara fisik menunjukkan kepuasan yang lebih tinggi. Temuan ini berbeda dari studi lain yang lebih menekankan pentingnya dukungan organisasi atau makna kerja. Hal ini menunjukkan bahwa faktor individual, seperti gaya hidup dan kebiasaan *coping* seseorang, dapat memoderasi hubungan antara tekanan lingkungan dan kepuasan hidup.

Selain itu, konteks budaya dan sosial juga memengaruhi hasil. Studi di negara berkembang, seperti Indonesia dan Bangladesh, menyoroti pentingnya aspek kolektivisme, keamanan finansial, dan akses terhadap layanan sosial sebagai determinan kepuasan hidup, sementara studi dari negara maju lebih menekankan pada otonomi personal dan keseimbangan emosional. Metodologi penelitian juga turut memengaruhi, di mana studi dengan pendekatan kuantitatif cenderung mengungkap hubungan linier antar variabel, sedangkan pendekatan kualitatif (yang masih jarang digunakan) dapat mengeksplorasi pengalaman subjektif dan nilai-nilai yang mendasari kepuasan hidup. Dengan demikian, kesamaan temuan muncul dari konsistensi teori dasar dan karakteristik pekerjaan yang serupa, sementara perbedaan hasil disebabkan oleh variasi konteks budaya, gaya hidup, desain metodologi, dan karakteristik partisipan. Hal ini memperkuat pemahaman bahwa kepuasan hidup merupakan konstruk yang bersifat multidimensi dan sangat dipengaruhi oleh interaksi dinamis antara faktor internal dan eksternal individu.

Meskipun berbagai studi yang dianalisis dalam tinjauan ini telah memberikan kontribusi penting dalam memahami kepuasan hidup di tempat kerja, masih terdapat beberapa gap penelitian yang perlu disoroti. Dari sisi konseptual, sebagian besar studi berfokus pada faktor-faktor umum seperti *burnout*, *work-life balance*, dan makna kerja, namun belum banyak yang mengeksplorasi dimensi-dimensi yang lebih dalam dan kontekstual seperti nilai budaya, makna spiritual dalam pekerjaan, atau dinamika relasional informal di tempat kerja. Selain itu, sebagian besar kerangka teori yang digunakan masih berkuat pada *well-established models* seperti *Job Demands-Resources* atau *Self-Determination Theory*, sementara pendekatan lintas teori (*interdisciplinary*) masih terbatas.

Dari segi metodologis, mayoritas studi yang diulas bersifat kuantitatif dan *cross-sectional*, sehingga hanya mampu menangkap gambaran sesaat tanpa melibatkan dinamika waktu. Hal ini menjadi kendala dalam memahami perubahan kepuasan hidup secara longitudinal, terutama dalam konteks krisis seperti pandemi. Pendekatan kualitatif atau *mixed-methods* yang mampu menggali pengalaman subjektif dan nuansa psikologis secara mendalam juga masih jarang digunakan. Padahal, metode semacam itu berpotensi untuk

memperkaya pemahaman terhadap kepuasan hidup sebagai konstruk yang kompleks dan multidimensi.

Dari sisi praktis dan konteks populasi, sebagian besar studi dilakukan pada sektor formal dan profesi pelayanan publik (tenaga medis, pendidik), yang memiliki karakteristik pekerjaan tertentu seperti tuntutan emosional tinggi dan struktur organisasi yang mapan. Hal ini menyisakan kekosongan dalam representasi pekerja sektor informal, freelance, pekerja paruh waktu, serta mereka yang bekerja di wilayah dengan akses terbatas terhadap sumber daya kesejahteraan. Selain itu, sebagian besar studi berasal dari negara maju atau urban, sedangkan dinamika kepuasan hidup dalam konteks negara berkembang, masyarakat rural, atau budaya kolektivistis seperti di Asia Tenggara masih sangat terbatas dan membutuhkan eksplorasi lebih lanjut. Dengan mengenali kekosongan tersebut, penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengintegrasikan pendekatan lintas teori, menggunakan desain longitudinal atau kualitatif, serta mencakup konteks populasi yang lebih beragam untuk menghasilkan pemahaman yang lebih holistik dan aplikatif mengenai kepuasan hidup dalam konteks kerja.

KESIMPULAN

Tinjauan literatur sistematis ini menyoroti bahwa kepuasan hidup dalam konteks pekerjaan merupakan konstruk yang multidimensional dan dipengaruhi oleh interaksi kompleks antara faktor individual, organisasi, sosial, dan kontekstual. Faktor-faktor seperti *burnout*, beban kerja, keseimbangan kehidupan kerja, makna dalam pekerjaan, dukungan sosial, serta resiliensi psikologis terbukti secara konsisten berkontribusi terhadap tingkat kepuasan hidup karyawan. Di sisi lain, stres kerja, konflik peran, dan kelelahan emosional menjadi prediktor negatif yang signifikan terhadap persepsi kualitas hidup.

Hasil analisis juga menunjukkan bahwa konteks budaya, jenis pekerjaan, dan karakteristik individu turut membentuk cara seseorang mengevaluasi kehidupannya. Temuan ini memperkuat posisi penting organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat, mendukung, dan bermakna sebagai upaya strategis untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan secara menyeluruh. Berbagai studi yang dianalisis sebagian besar menggunakan pendekatan teoritis yang kuat dan berfokus pada sektor formal serta profesi pelayanan publik, yang memberikan pemahaman penting namun masih menyisakan kekosongan dalam populasi dan pendekatan alternatif.

Berdasarkan temuan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa upaya untuk meningkatkan kepuasan hidup karyawan tidak dapat dilakukan secara seragam. Intervensi yang efektif harus mempertimbangkan dimensi personal dan sosial secara seimbang, serta memperhatikan konteks budaya dan struktural tempat individu bekerja. Penelitian selanjutnya direkomendasikan untuk memperluas cakupan teori, menggunakan desain longitudinal dan kualitatif, serta menasar populasi yang lebih beragam guna menghasilkan pemahaman yang lebih holistik dan aplikatif mengenai kepuasan hidup dalam dunia kerja.

REFERENSI

- Allan, B. A., Batz-Barbarich, C., Sterling, H. M., & Tay, L. (2019). Outcomes of meaningful work: A meta-analysis. *Journal of Management Studies*, 56(3), 500–528.
- Anglim, J., Horwood, S., Smillie, L. D., Marrero, R. J., & Wood, J. K. (2020). Predicting psychological and subjective well-being from personality: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 146(4), 279–323.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands–Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.
- Cooper, C. L., Dewe, P. J., & O’Driscoll, M. P. (2001). *Organizational stress: A review and critique of theory, research, and applications*. Sage.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Hedonia, eudaimonia, and well-being: An introduction. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 1–11.

- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology, 86*(3), 499–512.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist, 55*(1), 34–43.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work–family balance: A review and extension of the literature. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (2nd ed., pp. 165–183). American Psychological Association.
- Holland, P., Tham, T. L., Sheehan, C., & Cooper, B. (2019). The impact of perceived workload on nurse satisfaction with work-life balance and intention to leave the occupation. *Applied Nursing Research, 49*, 70–76.
- Huebner, E. S. (2004). Research on assessment of life satisfaction of children and adolescents. *Social Indicators Research, 66*(1), 3–33.
- Irawanto, D. W., Novianti, K. R., & Roz, K. (2021). Work from home: Measuring satisfaction between work–life balance and work stress during the COVID-19 pandemic in Indonesia. *Economies, 9*(3), 96.
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalised self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 86*(1), 80–92.
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C., & Kluger, A. N. (2001). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology, 83*(1), 17–34.
- Kahn, R. L., & Byosiére, P. (1992). Stress in organizations. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (2nd ed., Vol. 3, pp. 571–650). Consulting Psychologists Press.
- Karakose, T., Yirci, R., & Papadakis, S. (2021). Exploring the interrelationship between COVID-19 phobia, work–family conflict, family–work conflict, and life satisfaction among school administrators for advancing sustainable management. *Sustainability, 13*(15), 8654.
- Kumar, P., Kumar, N., Aggarwal, P., & Yeap, J. A. L. (2021). Working in lockdown: The relationship between COVID-19 induced work stressors, job performance, distress, and life satisfaction. *Current Psychology, 1*–16.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297–1349). Rand McNally.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology, 60*(3), 541–572.
- Muttaqin, D. (2022). Invariansi pengukuran gender dan usia dari Satisfaction with Life Scale versi Indonesia. *Jurnal Psikologi Ulayat: Indonesian Journal of Indigenous Psychology, 9*(2), 208–215.
- Nielsen, K., Randall, R., Holten, A. L., & González, E. R. (2010). Conducting organizational-level occupational health interventions: What works? *Work & Stress, 24*(3), 234–259.
- Prayag, G., Spector, S., Orchiston, C., & Chowdhury, M. (2020). Psychological resilience, organizational resilience and life satisfaction in tourism firms: Insights from the Canterbury earthquakes. *Current Issues in Tourism, 23*(10), 1216–1233.
- Qudsyi, H., Novitasari, R., Ambarito, T. P., & Fakhrunnisak, Y. E. (2015). Kepuasan hidup orang yang bekerja ditinjau dari faktor pribadi, pekerjaan, dan pasangan. Dalam *Prosiding Seminar Ilmiah Konferensi Seri ke-V* (hal. xxx–xxx). Universitas Islam Indonesia.

- Ruggeri, K., Garcia-Garzon, E., Maguire, Á., Matz, S., & Huppert, F. A. (2020). Well-being is more than happiness and life satisfaction: A multidimensional analysis of 21 countries. *Health and Quality of Life Outcomes*, 18, Article 192.
- Ruiz-Fernández, M. D., Pérez-García, E., & Ortega-Galán, Á. M. (2020). Quality of life in nursing professionals: Burnout, fatigue, and compassion satisfaction. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(4), 1253.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). The darker and brighter sides of human existence: Basic psychological needs as a unifying concept. *Psychological Inquiry*, 11(4), 319–338.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 141–166.
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9(3), 185–211.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315.
- Shanafelt, T. D., West, C. P., Sinsky, C., Trockel, M., Tutty, M., Wang, H., Carlasare, L. E., & Dyrbye, L. N. (2022). Changes in burnout and satisfaction with work-life integration in physicians and the general US working population between 2011 and 2020. *Mayo Clinic Proceedings*, 97(3), 491–506.
- Sonnentag, S. (2001). Work, recovery activities, and individual well-being: A diary study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(3), 196–210.
- Veenhoven, R. (1996). The study of life-satisfaction. Dalam W. E. Saris, R. Veenhoven, A. C. Scherpenzeel, & B. Bunting (Eds.), *A comparative study of satisfaction with life in Europe* (hal. 11–48). Eötvös University Press.
- Wiklund, J., Nikolaev, B., Shir, N., Foo, M. D., & Bradley, S. (2019). Entrepreneurship and well-being: Past, present, and future. *Journal of Business Venturing*, 34(4), 579–588.
- Zhang, S. X., Wang, Y., Rauch, A., & Wei, F. (2020). Unprecedented disruption of lives and work: Health, distress and life satisfaction of working adults in China one month into the COVID-19 outbreak. *Psychiatry Research*, 288, 112958.