



Factors Influencing Employee Happiness at Work: A Systematic Literature Review

Nabila Salsyabila^{1*}, Abdul Mujib²

^{1*2} UIN Syarif Hidayatullah Jakarta

^{1*} nasa25112000@gmail.com, ² abdul.mujib@uinjkt.ac.id

Article Info

Article history:

Received July 5^{mo}, 2025

Revised July 16th, 2025

Accepted August 2^{mo}, 2025

Keyword: *employee; factors; happiness at work; PRISMA; SLR*

ABSTRACT

Individuals who work with feelings of happiness is who have positive feelings at all times because he knows how to manage and influence his work world. The research method is a systematic literature review (SLR) which is carried out using the Preferred Reporting Item for Systematic Reviews and Meta-Analyses (PRISMA) and PICO (Population, Intervention, Comparison & Outcome) methods to find literature that matches the research title. The selected journals are international and national journals published in 2015-2024 with quantitative methods and in English Based. On the results of the journal analysis that the author conducted on 29 journals, it was found that there are many factors that can influence happiness at work. The most influential factor on happiness at work is leadership. Based on results of the study, the researcher hopes that organizations will be able to pay attention to the factors that can influence and create a positive environment to support happiness at work for employees. If employees work with a happy feeling, they will be more productive in their work so that it provides good outcomes for an organization.

Copyright © 2025 Jurnal IDEA.
All rights reserved.

Corresponding Author:

Nabila Salsyabila

Magister Psikologi, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta

Email: nasa25112000@gmail.com

Abstrak : Individu yang bekerja dengan perasaan bahagia adalah yang mempunyai perasaan positif disetiap waktu karena dia mengetahui bagaimana cara mengelola dan mempengaruhi dunia kerjanya. Metode penelitian yang digunakan adalah *systematic literature review (SLR)* yang dilakukan dengan menggunakan metode *Preferred Reporting Item for Systematic Reviews and Meta-Analyses (PRISMA)* dan *PICO (Population, Intervention, Comparison & Outcome)* untuk mencari literatur yang sesuai dengan judul penelitian. Jurnal yang dipilih merupakan jurnal internasional dan nasional yang diterbitkan pada tahun 2015-2024 dengan metode kuantitatif serta berbahasa inggris. Berdasarkan hasil analisis jurnal yang penulis lakukan terhadap 29 jurnal ditemukan ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kebahagiaan di tempat kerja. Faktor yang paling berpengaruh terhadap kebahagiaan di tempat kerja yaitu kepemimpinan atau *leadership*. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, peneliti berharap agar organisasi mampu memperhatikan faktor-faktor yang berpengaruh serta menciptakan lingkungan yang positif untuk menunjang kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan. Jika karyawan bekerja dengan perasaan bahagia maka ia akan lebih produktif dalam bekerja sehingga memberikan *outcome* yang baik bagi suatu organisasi.

Kata kunci: *faktor-faktor; kebahagiaan di tempat kerja; karyawan; PRISMA; SLR*

Pendahuluan

Ada banyak permasalahan yang terjadi di tempat kerja yang menjadi fokus bagi siapapun termasuk bagi organisasi. Ketidakseimbangan antara tuntutan kerja (tanggung jawab) dengan pendapatan, penghargaan, perlindungan dan keamanan di tempat kerja. Terlalu banyak perubahan yang terjadi di tempat kerja juga mempengaruhi individu dalam bekerja, tuntutan dan beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan emosi-emosi negatif pada karyawan seperti perasaan cemas, khawatir, tidak nyaman dan lainnya. Tingginya tingkat rotasi dan PHK atau tidak adanya hubungan yang pasti dengan perusahaan, tingkat stres yang lebih tinggi, ketidaksesuaian gaji, banyaknya ketimpangan yang terjadi di tempat kerja, kurangnya komitmen kerja, keamanan kerja yang minim, kesenjangan perlindungan khususnya bagi pekerja dengan upah yang rendah, *caregiver* dan perempuan di Indonesia, kurangnya keseimbangan kehidupan dan kerja, kurangnya pengakuan dan penghargaan terhadap karyawan di tempat kerja.

Laporan hasil studi yang dilakukan oleh Gallup pada tahun 2024 ditemukan bahwa adanya kesenjangan kebahagiaan antara generasi di kawasan Asia-Pasifik, termasuk Indonesia. Karyawan berusia antara 30 hingga 59 tahun cenderung merasa kurang bahagia dibandingkan dengan generasi muda di bawah usia 30 tahun. Karyawan berusia 30-59 tahun diharuskan untuk mampu beradaptasi, berinovasi dan menginspirasi karyawan lainnya selain itu juga kebutuhan hidup yang berbeda seperti biaya pendidikan dan kesehatan keluarganya. Penelitian yang dilakukan oleh Charles-Leija et al., (2023) menunjukkan tingkat kebahagiaan karyawan di tempat kerja berada pada persentase 39% yang didukung oleh karyawan merasa dihargai dan menikmati aktivitas yang dilakukannya di tempat kerja.

Hal ini merupakan tanda bahwa organisasi atau perusahaan kurang dalam memberikan kesejahteraan bagi karyawannya. Padahal, menciptakan kesejahteraan bagi karyawan merupakan suatu hal terpenting untuk menunjang keberhasilan suatu organisasi. Menurut (Vallina et al., 2017), sumber daya manusia yang terampil, selaras dan memiliki motivasi serta kebahagiaan di tempat kerja sangat penting untuk mempertahankan keunggulan kompetitif bagi suatu organisasi. Kebahagiaan di tempat kerja dipandang sebagai sumber daya penting yang membantu individu menghadapi tantangan di lingkungan kerja (Butt et al., 2019). Sallas-Valina dan Alegre (2021) menyatakan meningkatkan kebahagiaan di tempat kerja merupakan suatu prioritas dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan memuaskan bagi karyawan.

Menurut (Pryce-Jones & Lindsay, 2014), kebahagiaan di tempat kerja didefinisikan sebagai pola pikir karyawan untuk dapat memaksimalkan kinerjanya dan meraih potensi diri dengan menyadari tinggi rendahnya perasaan bahagiannya ketika bekerja secara mandiri maupun bersama-sama. Individu yang bekerja dengan perasaan bahagia merupakan individu yang mempunyai perasaan positif disetiap waktu karena dia mengetahui bagaimana cara mengelola dan mempengaruhi dunia kerjanya. Individu yang mempunyai perasaan positif dapat memaksimalkan kinerja dan memberikan kepuasan tersendiri dalam bekerja (Pryce-Jones & Lindsay, 2014). Individu yang bahagia cenderung memiliki sifat-sifat seperti kemampuan mengatasi masalah yang lebih baik, umur lebih panjang, sistem kekebalan tubuh lebih baik, memancarkan energi lebih tinggi di tempat kerja dan di rumah, memiliki banyak teman, mencapai kualitas kerja yang lebih baik, menghasilkan pendapatan yang lebih tinggi dan menunjukkan peningkatan kreativitas dan inovasi (Aruoren & Oisamoje, 2023)

Adapun pertanyaan penelitian dalam penelitian ini adalah “*Apa saja faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kebahagiaan pekerja di tempat kerja dan bagaimana faktor-faktor tersebut dibandingkan dengan faktor lainnya?*”

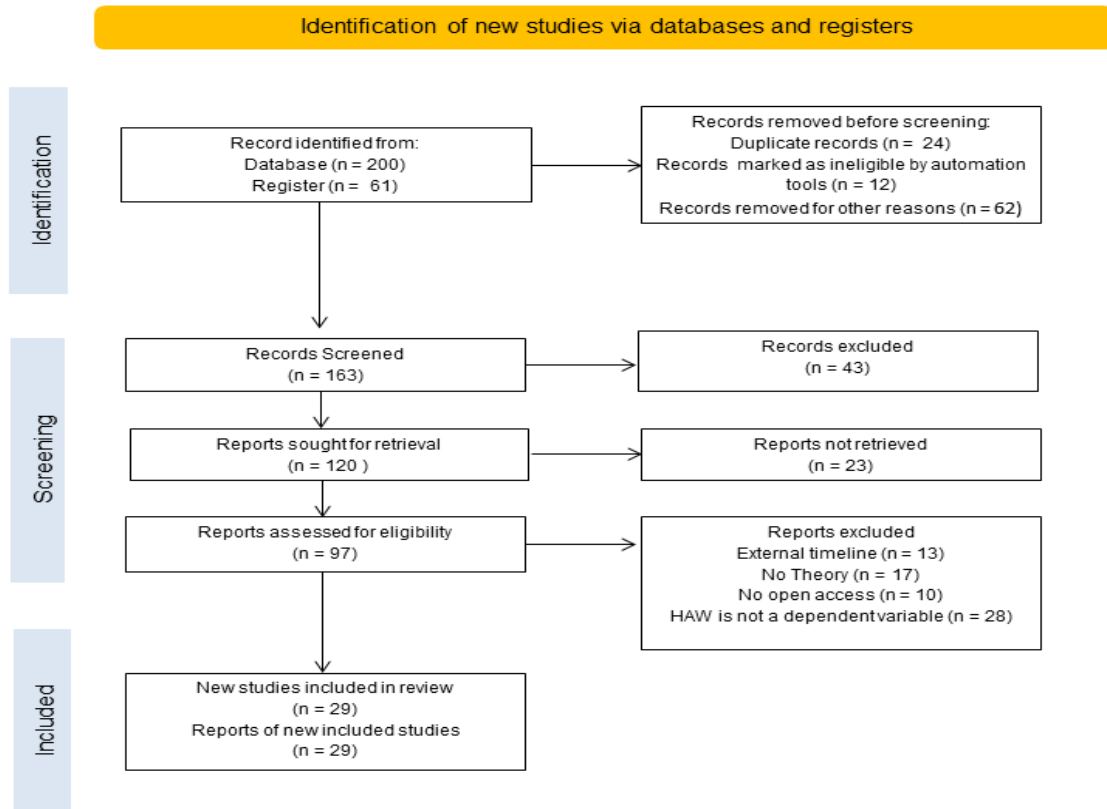
Metode

Systematic literature reviews dilakukan dengan menggunakan metode *Preferred Reporting Item for Systematic Reviews and Meta-Analyses* (PRISMA) yang digunakan untuk memberikan tinjauan dan deskripsi secara komprehensif terkait topik penelitian yang dikaji yaitu *Happiness at Work* (HAW). Peneliti menggunakan PICO (*Population, Intervention, Comparison & Outcome*) untuk mencari literature yang sesuai dengan judul penelitian yang telah ditetapkan. “P” untuk populasi atau fokus peninjauan, “I” untuk intervensi, “C” untuk *comparison* atau perbandingan, dan “O” untuk *outcomes* atau hasil.

Tabel 1.
Tabel PICO

PICO	Keterangan
<i>Population</i>	Karyawan
<i>Intervention</i>	Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kebahagiaan di tempat kerja
<i>Comparison</i>	Tidak ada intervensi khusus
<i>Outcomes</i>	Tingkat kebahagiaan atau kesejahteraan pekerja di tempat kerja

Prosedur penelitian *systematic literature review* (SLR) dilakukan dengan beberapa tahapan yaitu proses *identification*, *screening* dengan kriteria inklusi, eligibility dan analisis data serta penarikan kesimpulan. Artikel-artikel yang relevan didapatkan secara digital dari 3 database yaitu Google Scholar, Harzing’s Publish or Perish dan Emerald Insight. Pencarian artikel menggunakan kata kunci dengan variasi (AND dan OR) untuk membantu dalam pencarian literatur peneliti: “*happiness at work*”, “*happiness at workplace*”, “*workplace happiness*”, “*happiness in the workplace*”, “*employee happiness*”.



Gambar 1. Prism Flowchart

Setelah mengumpulkan beberapa artikel yang merupakan hasil PICO, peneliti mengekstrak data dari literatur dengan mengacu pada kriteria inklusi yang telah ditentukan. Inklusi data dilakukan untuk mempersempit data yang diperoleh sehingga peneliti memperoleh literatur yang sesuai dengan kriteria seperti artikel *full text* dengan data empiris, tahun publikasi 2015-2024, ditulis dengan menggunakan Bahasa Inggris, menggunakan sampel karyawan, menggunakan metode penelitian kuantitatif dan terdapat kata “*happiness at work (HAW)*” atau “*workplace happiness*” atau “*happiness in the workplace*” atau “*employee happiness*”

Tabel 2.
Data inclusion criteria

Tipe	Inklusi
Article Type	Artikel <i>full-text</i> dengan data empiris
Article Year	2015-2024
Article Origin	Bahasa Inggris
Sample	Pekerja
Research Methods	Kuantitatif
Title & Abstrak	Terdapat kata “ <i>happiness at work (HAW)</i> ” atau “ <i>workplace happiness</i> ” atau “ <i>happiness in the workplace</i> ” atau “ <i>employee happiness</i> ”.

Hasil

Setelah melakukan penelusuran jurnal dengan metode PICO dan menyusun data kriteria inklusi diperoleh 29 jurnal yang dapat dikaji dan dianalisis dalam *systematic literature review*. Jurnal yang ditemukan berjumlah 29 jurnal yang dilakukan pada rentang tahun 2015-2024 dengan mayoritas merupakan jurnal internasional berbahasa Inggris dan beberapa jurnal nasional. Secara lokasi, studi dilakukan diberbagai negara beberapa di antaranya yaitu Pakistan, Malaysia, Arab Saudi, Nigeria, Jerman, Lithuania, Italia, Spanyol, India, Turki, Abu Dhabi, Afrika, dan juga di negara Indonesia.

Berdasarkan tinjauan literatur ditemukan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kebahagiaan di tempat kerja. Faktor yang paling dominan yaitu kepemimpinan. Pimpinan yang menyediakan kondisi yang mampu memotivasi, dan menghasilkan dapat meningkatkan kebahagiaan di tempat kerja. Adapun tipe kepemimpinan yang teruji memberikan pengaruh terhadap kebahagiaan di tempat kerja yaitu *Transformational leadership* (Vallina et al., 2017), kepemimpinan inspiratif (Salas-Vallina et al., 2020), *authentic leadership* (Semedo et al., 2019), *Servant leadership* berpengaruh positif terhadap kebahagiaan di tempat kerja secara signifikan (Alahbabi, et al., 2023; Aulia et al., 2024; Gonzales-Macedo et al., 2023; Hamid, 2024), *humble leadership* (SOYALIN, 2023), *resonant leadership* (AYAZ, 2023) dan *ethical leadership* (Deniz, 2024).

Selain kepemimpinan faktor lain yang berpengaruh terhadap kebahagiaan di tempat kerja yaitu *organizational value* dan *person-organization fit impact* (De Sousa & Porto, 2015), *income* (Afifah, 2017), *motivating job characteristic* (Oerlemans & Bakker, 2018), *taqwa* (Maham & Bhatti, 2019), *perceived organizational virtuousness* (Kumari & Bansal, 2020), *job insecurity* (Stankevičiūtė et al., 2021), *psychological capital* dan *supervisor support* (Erkuş & Fındıklı, 2021), rasa syukur atau *gratitude* (Kudati, et al., 2021; Mohsin et al., 2023; Sakti & Wibowo, 2022) *grit* (Shafique, et al. 2022), *flexibilization of work location* dan *working hours* (Kortsch et al., 2022), komitmen organisasi yang afektif (Algarni & Alemeri, 2023; Aruoren & Oisamoje, 2023; Mohsin et al., 2023; Kustiawan, et al., 2023), *work engagement* (Algarni & Alemeri, 2023; Aruoren & Oisamoje, 2023; Kustiawan, et al., 2022), *job satisfaction* (Algarni & Alemeri, 2023; Aruoren & Oisamoje, 2023; Kustiawan, et al., 2022), kecerdasan emosional manajer (Elayan et al., 2023), *organizational citizenship behavior* (Aruoren & Oisamoje, 2023), *positive affect* (Aruoren & Oisamoje, 2023), *meaningfull work* (Mohsin et al., 2023), gaji emosional (Gonzales-Macedo et al., 2023), *work passion* dan *perceived organizational support* (Aulia et al., 2024).

Pembahasan

Terdapat beberapa penelitian yang membahas mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kebahagiaan di tempat kerja sesuai dengan 29 jurnal yang telah dianalisis. Organisasi harus mampu merancang dan memelihara lingkungan kerja yang dapat mendukung pengembangan kebahagiaan dan kesejahteraan bagi karyawannya. Hal ini dapat dicapai dengan lebih menekankan penerapan prinsip-prinsip psikologi positif dan berfokus pada faktor-faktor yang mempengaruhi kebahagiaan di tempat kerja. Berkonsentrasi dan fokus untuk menciptakan kebahagiaan di tempat kerja akan memberikan dampak yang baik bagi individu dan organisasi karena hal ini dapat mengarahkan kepada perasaan dan kekuatan yang positif pada karyawan (Salsyabila et al., 2023). Berdasarkan tinjauan literatur ditemukan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kebahagiaan di tempat kerja.

Kepemimpinan atau *leadership* dengan bermacam gaya atau jenis kepemimpinannya merupakan faktor yang sangat mempengaruhi kebahagiaan di tempat kerja. Kepemimpinan yaitu kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai suatu tujuan yang ditetapkan (Robbins & Judge, 2019). Pimpinan yang menyediakan kondisi yang mampu memotivasi, dan menghasilkan dapat meningkatkan kebahagiaan di tempat kerja. *Transformational leadership* selalu mengedepankan semangat, dedikasi penyerapan, persepsi yang lebih positif terhadap karakteristik pekerjaan, dan engagement terhadap organisasi (Vallina et al., 2017). Kepemimpinan inspiratif berdampak positif secara signifikan terhadap *happiness at work*. Organisasi yang memperhatikan kebahagiaan di tempat kerja karyawannya harus mengedepankan nilai membuat kesalahan sebagai bagian dari pengalaman belajar dan kebebasan untuk bereksplorasi (Salas-Vallina et al., 2020).

Penelitian lainnya yang dilakukan yang menunjukkan bahwa kepemimpinan merupakan faktor dalam mempengaruhi kebahagiaan di tempat kerja yaitu penelitian yang dilakukan oleh Salas-Vallina et al., (2020) tentang kepemimpinan inspiratif dan kebahagiaan di tempat kerja menunjukkan bahwa kepemimpinan inspiratif mempengaruhi *happiness at work*. Dalam penelitiannya, Sallas-Valina, et al., (2018) menyatakan bahwa pemimpin yang penuh inspirasi secara intelektual mampu menstimulasi para pengikutnya sehingga dapat menginspirasi pengikutnya untuk meningkatkan kemandirian, mendorong pengikutnya untuk menggunakan kecerdasan dan meninggalkan zona nyamannya. Penelitian Semedo et al., (2019) menunjukkan bahwa *authentic leadership* dapat mempengaruhi kebahagiaan di tempat kerja.

Servant leadership berpengaruh positif terhadap kebahagiaan di tempat kerja secara signifikan signifikan (Alahbabi, et al., 2023; Aulia et al., 2024; Gonzales-Macedo et al., 2023; Hamid, 2024). Hamid, (2024) dalam penelitiannya menyatakan bahwa *servant leadership* merupakan gaya kepemimpinan yang optimal untuk menciptakan HAW karyawan. Kemudian, gaya kepemimpinan lainnya yang berpengaruh terhadap kebahagiaan di tempat kerja yaitu *humble leadership* (SOYALIN, 2023), *resonant leadership* (AYAZ, 2023) dan *ethical leadership* (Deniz, 2024). Penelitian mengenai kepemimpinan dan kebahagiaan di tempat kerja telah teruji sangat berhubungan. Dari penelitian-penelitian tentang faktor kepemimpinan atau leadership dengan kebahagiaan di tempat kerja, tipe atau gaya kepemimpinan yang tepat digunakan yaitu *servant leadership*. Penelitian mengenai kepemimpinan dengan kebahagiaan di tempat kerja masih sangat perlu dikembangkan karena semakin banyaknya tipe-tipe kepemimpinan yang ada dalam lingkungan organisasi.

Komitmen organisasi yang afektif berperan penting dalam meningkatkan kinerja dan kebahagiaan karyawan di tempat kerja (Algarni & Alemeri, 2023; Aruoren & Oisamoje, 2023; Mohsin et al., 2023; Kustiawan, et al., 2023). Menurut Algarni & Alemeri, (2023), karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang kuat cenderung lebih kecil berkeinginan untuk meninggalkan pekerjaan atau absen dan mereka dianggap lebih stabil di tempat kerja. Terdapat tiga jenis komitmen organisasi yaitu *continuity commitment*, *emotional commitment* dan *normative commitment* (Algarni & Alemeri, 2023). Selain itu, *work engagement* berpengaruh terhadap kebahagiaan di tempat kerja (Algarni & Alemeri, 2023; Aruoren & Oisamoje, 2023; Kustiawan, et al., 2022), Karyawan yang memiliki *work engagement* cenderung lebih produktif dan menonjol dalam pekerjaan, mereka lebih tertarik dengan pekerjaannya, kinerjanya dan pencapaian organisasi (Algarni & Alemeri, 2023).

Lalu, ditemukan juga bahwa *job satisfaction* berpengaruh terhadap kebahagiaan di tempat kerja (Algarni & Alemeri, 2023; Aruoren & Oisamoje, 2023; Kustiawan, et al., 2022), Kepuasan

kerja dapat dicapai oleh karyawan ketika adanya keseuaian antara apa yang dibutuhkan dengan apa yang diharapkan (Algarni & Alemeri, 2023). Kepuasan kerja sering dikaji oleh banyak peneliti karena berkaitan dengan hasil positif bagi organisasi seperti rendahnya turnover, dapat meningkatkan komitmen organisasi serta cenderung mendorong perilaku positif karyawan dalam bekerja seperti *organizational citizenship behavior* (Aruoren & Oisamoje, 2023). Pada teori yang dikembangkan oleh Fisher (2010), *job satisfaction*, *work engagement* dan komitmen organisasi afektif merupakan dimensi yang penting dalam mengukur kebahagiaan di tempat kerja. Telah banyak penelitian-penelitian mengenai kebahagiaan di tempat kerja yang menjadikan *job satisfaction*, *work engagement* dan komitmen organisasi afektif sebagai dimensi dalam mengukur kebahagiaan di tempat kerja seseorang.

Lebih lanjut, terdapat faktor-faktor spiritual atau keagamaan yang mempengaruhi kebahagiaan di tempat kerja. Taqwa dengan dimensi *islamic spirituality* (IS) dan *islamic social responsibility* (ISP) juga dapat mempengaruhi kebahagiaan individu di tempat kerja. Taqwa dapat membawa keadilan, objektivitas, ketidakberpihakan dan kesetaraan yang mampu menumbuhkan rasa hangat dan kebersamaan dalam diri seseorang di tempat kerja terhadap siapapun (Maham & Bhatti, 2019). Selain taqwa, rasa syukur atau *gratitude* juga berpengaruh terhadap kebahagiaan di tempat kerja (Kudati, et al., 2021; Mohsin et al., 2023; Sakti & Wibowo, 2022) Individu dengan tingkat rasa syukur yang tinggi dapat menumbuhkan emosi yang lebih positif, sering merasa diperhatikan oleh orang lain, dan mudah menjalin kontak sosial dengan orang lain (Chen, 2021).

Kebahagiaan di tempat kerja juga dipengaruhi oleh *organizational value* dan *person-organization fit impact* (De Sousa & Porto, 2015), *income* (Afifah, 2017), *motivating job characteristic* (Oerlemans & Bakker, 2018), taqwa (Maham & Bhatti, 2019), *perceived organizational virtuousness* (Kumari & Bansal, 2020), *job insecurity* (Stankevičiūtė et al., 2021), *psychological capital* dan *supervisor support* (Erkuş & Findıklı, 2021), rasa syukur atau *gratitude* (Kudati, et al., 2021; Mohsin et al., 2023; Sakti & Wibowo, 2022), *grit* (Shafique, et al. 2022), *flexibilization of work location* dan *working hours* (Kortsch et al., 2022), kecerdasan emosional manajer (Elayan et al., 2023), *organizational citizenship behavior* (Aruoren & Oisamoje, 2023), *positive affect* (Aruoren & Oisamoje, 2023), *meaningfull work* (Mohsin et al., 2023), gaji emosional (Gonzales-Macedo et al., 2023), *work passion* dan *perceived organizational support* (Aulia et al., 2024).

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis jurnal yang penulis lakukan terhadap 29 jurnal ditemukan ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kebahagiaan di tempat kerja. Kondisi lingkungan kerja yang positif sangat mempengaruhi tingkat kebahagiaan seorang karyawan. Organisasi harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif. Lingkungan kerja yang positif dapat dilakukan dengan menerapkan tipe kepemimpinan yang efektif dan positif. Kepemimpinan yang dimaksud yaitu seperti *ethical leadership*, *transformational leadership*, *servant leadership*, *inspirational leadership*, *authentic leadership*, *resonant leadership*, *humble leadership*, dan *benevolent leadership* memberikan dukungan yang positif dan signifikan terhadap kebahagiaan di tempat kerja. Berdasarkan tinjauan literatur yang ada, tipe-tipe kepemimpinan positif ini memberikan pengaruh yang besar dalam menunjang kebahagiaan di tempat kerja bagi suatu organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, peneliti berharap agar organisasi dan perusahaan mampu menciptakan lingkungan yang positif serta memperhatikan faktor-faktor apa saja yang berpengaruh untuk menunjang kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan. Jika karyawan

bekerja dengan perasaan bahagia maka ia akan lebih produktif dalam bekerja sehingga memberikan *outcome* yang baik bagi suatu organisasi ataupun perusahaan. Bagi peneliti selanjutnya agar dapat menjadikan penelitian ini sebagai referensi untuk penelitian di masa yang akan datang dan dapat dikembangkan lebih mendalam lagi.

Referensi

- 'Afifah, A. N. (2017). *Relationship Between Job Satisfaction , Income and Leader ~ Hip With Happiness At Work Nur ' Afif Ah Binti Aris Management December 2017.*
- Alahbabi, A M F, Anidah., & Zahir, M. (2023). A Framework of Servant Leadership Impact on Job Performance: The Mediation Role of Employee Happiness in UAE Healthcare Sector. *Quality-Access to Success* vol 24, Issues 194, 69-79. <https://doi.org/10.47750/QAS/24.194.08>
- Algarni, M. A., & Alemeri, M. (2023). The Role of Employee Engagement, Job Satisfaction and Organizational Commitment on Happiness at Work at a Saudi Organization. *International Journal of Business and Management*, 18(2), 27. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v18n2p27>
- Aruoren, E. E., & Oisamoje, M. D. (2023). Workplace Happiness and Employees ' Outcomes in the Banking Sector in Himalayan Journal of Economics and Business Management Research Article Workplace Happiness and Employees ' Outcomes in the Banking Sector in Nigeria. *Himalayan Journal of Economics*, 4(1), 75–82.
- Aulia, A., Diawita, M., Riska, A., Elisa, L., & Wafa, Z. (2024). The Influence of Love for Work, Servant Leadership, and Perceived Organizational Support in the Happiness Level among Muhammadiyah Teachers. *International Journal of Islamic Educational Psychology*, 5(1), 107–121. <https://doi.org/10.18196/ijiep.v5i1.18665>
- AYAZ, S. (2023). The Effect of Resonant Leadership on Happiness at Workplace. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 25(3), 1016–1034. <https://doi.org/10.32709/akusosbil.1124695>
- 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 and Technology Research*, 8(10), 1905–1915.
- Charles-Leija, H., Castro, C. G., Toledo, M., & Ballesteros-Valdés, R. (2023). Meaningful Work, Happiness at Work, and Turnover Intentions. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(4). <https://doi.org/10.3390/ijerph20043565>
- Chen, H. (2021). *Hubungan antara rasa syukur dan kepuasan kerja : Peran mediasi dukungan sosial dan keterampilan kerja.* 152.
- De Sousa, J. M., & Porto, J. B. (2015). Happiness at work: Organizational values and person-organization fit impact. *Paideia*, 25(61), 211–220. <https://doi.org/10.1590/1982-43272561201509>
- Deniz, S. (2024). Effect of Ethical Leadership and Employee Voice on Happiness at the Workplace. *Current Research in Social Sciences*, 10(1), 50–61. <https://doi.org/10.30613/uresosc.1384658>
- Elayan, M. B., Albalawi, A. S., Shalan, H. M., Al-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*, 56(1), 18–31. <https://doi.org/10.2478/orga-2023-0002>
- Erkuş, A., & Findıklı, M. (2021). Workplace Happiness: A Research on the Effects of Workplace Environment and Psychological Capital. *Istanbul Management Journal*, 0(91), 1–24. <https://doi.org/10.26650/imj.2021.91.001>
- Gonzales-Macedo, V., Flores-Lozano, M., Diaz-Saurin, F., & Cruz-Tarrillo, J. J. (2023). Effect of servant leadership on happiness at work of university teachers: The mediating role of emotional salary. *Problems and Perspectives in Management*, 21(2), 449–458.

- [https://doi.org/10.21511/ppm.21\(2\).2023.42](https://doi.org/10.21511/ppm.21(2).2023.42)
- Hamid, Z. (2024). The effects of servant leadership and despotic leadership on employees' happiness at work (HAW): the role of job crafting. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*. <https://doi.org/10.1108/APJBA-07-2023-0344>
- Kortsch, T., Rehwaldt, R., Schwake, M. E., & Licari, C. (2022). Does Remote Work Make People Happy? Effects of Flexibilization of Work Location and Working Hours on Happiness at Work and Affective Commitment in the German Banking Sector. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(15). <https://doi.org/10.3390/ijerph19159117>
- Kumari, S & Bansal, G. (2020). Impact of Perceived Organizational Virtuousness on Workplace Happiness: A Comparative Study of Visually Impaired and Sighted Government Employees of Haryana. *Collectanea: A Glimpse of Contemporary Business and Management Research*.
- Kustiawan, U., Marpaung, P & Lestari, U D. (2022). The Effect of Affective Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Employee Engagement on Job Happiness and Job Performance on Manufacturing Company in Indonesia. *Wseas transaction on business and economics*. <https://doi.org/10.37394/23207.2022.19.52>
- Maham, R., & Bhatti, O. K. (2019). Impact of Taqwa (Islamic piety) on employee happiness: A study of Pakistan's banking sector. *Cogent Business and Management*, 6(1), 1–22. <https://doi.org/10.1080/23311975.2019.1678554>
- Mohsin, F. H., Isa, N., & Awee, A. (2023). Meaningful Work, Affective Commitment, Gratitude and Happiness at Work. *Asian Journal of Behavioural Sciences*, 5(1), 11–20. <https://doi.org/10.55057/ajbs.2023.5.1.2>
- Oerlemans, W. G. M., & Bakker, A. B. (2018). Motivating job characteristics and happiness at work: A multilevel perspective. *Journal of Applied Psychology*, 103(11), 1230–1241. <https://doi.org/10.1037/apl0000318>
- Pryce-Jones, J., & Lindsay, J. (2014). What happiness at work is and how to use it. *Industrial and Commercial Training*, 46(3), 130–134. <https://doi.org/10.1108/ICT-10-2013-0072>
- Robbins, S P & Judge, Timothy. A. (2019). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat
- Sakti, D. B., & Wibowo, D. H. (2022). *The Happiness of Honorary Paud Teachers : Between Devotion and Needs (Happiness Honorary Teachers : Between Devotion and Necessity)*. 29450–29458.
- Salas-Vallina, A. and Fernandez, R. (2017), The HRM-performance relationship revisited: Inspirational motivation, participative decision making and happiness at work (HAW), *Employee Relations*, Vol. 39 No. 5, pp. 626-642. <https://doi.org/10.1108/ER-12-2016-0245>
- Salas-Vallina, A., Simone, C., & Fernández-Guerrero, R. (2020). The human side of leadership: Inspirational leadership effects on follower characteristics and happiness at work (HAW). *Journal of Business Research*, 107(October), 162–171. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.10.044>
- Salas-Vallina A, Alegre J.(2021) Happiness at work: Developing a shorter measure. *Journal of Management & Organization*, 27(3):460-480. <https://doi.org/10.1017/jmo.2018.24>
- Salsyabila, N., Winbaktianur, W., & Ruaidah, R. (2023). Hubungan Quality Of Work Life Dengan Kebahagiaan Di Tempat Kerja Pada Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis (JEBS)*, 3(1), 47–57. <https://doi.org/10.47233/jebs.v3i1.513>
- Semedo, A. S., Coelho, A., & Ribeiro, N. (2019). Authentic leadership, happiness at work and affective commitment. *European Business Review*, 31(3), 337–351. <https://doi.org/10.1108/eb-01-2018-0034>
- Shafique, A., Hayat, Q., Rauza & Khan, M K. (2022). Impact of grit on workplace happiness: A moderated mediation model. *Journal of Management Info* Volume 9 No 3, 418- <https://doi.org/10.31580/jmi.v9i3.2706>
- SOYALIN, M. (2023). the Mediating Role of Workplace Happiness in the Effect of Humble Leadership on Employee Performance. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(27), 206–222. <https://doi.org/10.36543/kauibfd.2023.008>

- Stankevičiūtė, Ž., Staniškienė, E., & Ramanauskaitė, J. (2021). The impact of job insecurity on employee happiness at work: A case of robotised production line operators in furniture industry in Lithuania. *Sustainability (Switzerland)*, *13*(3), 1–20. <https://doi.org/10.3390/su13031563>
- Vallina, A. S., Alegre, J. V., & Fernandez, R. (2017). On the Road to Happiness at Work (HAW): Transformational Leadership, Organizational Learning Capability and Happiness at Work. *Personnel Review*, *46*(2), 314–338.