

Literature Review: Job Satisfaction in Remote Working Employees

Literatur Review: Job Satisfaction pada Karyawan Remote Working

Mazzanov Dhira Brata Moffan¹, Zuyyina Choirunnisa²

Pengembangan Sumber Daya Manusia, Sekolah Pascasarjana Universitas Airlangga

¹mazzanov.dhira.brata-2024@pasca.unair.ac.id,

²zuyyinna.choirunnisa@pasca.unair.ac.id

Abstract

This literature review examines various studies related to the factors influencing job satisfaction among remote workers. Job satisfaction refers to the positive attitude and motivation an individual feels towards their job. Remote working refers to performing work from home using available technology. The literature review method was applied to three academic articles obtained from scientific journal websites, using the keywords "Job Satisfaction" or "Work Satisfaction" and "Remote Working." The findings from the literature review indicate that job satisfaction in a remote working environment is greatly influenced by supervisor support, autonomy, feedback, and work-life balance. Therefore, if organizations can manage these factors effectively, remote working can provide significant benefits, not only for employees who feel more satisfied and productive but also for organizations that will gain long-term advantages in terms of sustainability and work efficiency.

Keywords: *Job Satisfaction, Remote Working.*

Abstrak

Studi literatur review ini meninjau berbagai penelitian yang telah dilakukan terkait dengan faktor-faktor *job satisfaction* pada karyawan *remote working*. *Job Satisfaction* mengacu pada sikap positif dan motivasi yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaannya. *Remote Working* adalah melaksanakan pekerjaan di rumah dengan mengandalkan teknologi yang ada. Metode kajian literatur dilakukan terhadap tiga artikel ilmiah yang diperoleh dari web jurnal artikel ilmiah, dengan menggunakan kata kunci "*Job Satsifaction*" or "*Work Satisfaction*" dan "*Remote Working*". Hasil dari kajian literatur yaitu *job satisfaction* dalam lingkungan *remote working* sangat dipengaruhi oleh dukungan supervisor, *autonomy*, *feedback*, dan *work-life balance*. Dengan demikian, jika organisasi dapat mengelola faktor-faktor dengan baik, *remote working* dapat memberikan manfaat besar, tidak hanya untuk karyawan yang merasa lebih puas dan produktif, tetapi juga bagi organisasi yang akan mendapatkan keuntungan jangka panjang dalam hal keberlanjutan dan efisiensi kerja.

Kata Kunci: *Job Satisfaction, Remote Working.*

1. Pendahuluan

Pada tahun 2019, Seluruh dunia dilanda krisis ekonomi global yang disebabkan oleh COVID-19. Indonesia menjadi salah satu negara yang terdampak oleh kehadiran COVID-19. Keadaan ini membuat seluruh perusahaan di Indonesia mengatur strategi untuk tetap bertahan dan mendapatkan penghasilan kembali, salah satunya dengan penerapan *Work from Home (WFH)*. *Work from home (WFH)* adalah melaksanakan pekerjaan di rumah dengan mengandalkan teknologi yang ada (Khairunnisa dkk., 2022). *Work from home* dapat disebut juga dengan *remote working*, walaupun keduanya memiliki sedikit perbedaan. Perbedaan paling kontras terletak pada waktu, jam kerja *WFH* sama persis dengan jam kerja di kantor, hanya saja lokasi pengerjaannya tidak lagi berada di kantor, sementara *Remote Working* itu waktu fleksibel, kapanpun pekerjaan tersebut bisa dilakukan (Dindi & Damastuti, 2022). Walaupun saat ini kasus Covid-19 telah dinyatakan berakhir dengan diterapkannya *new normal*, *remote working* tetap dilaksanakan oleh beberapa perusahaan (Hastini,

dkk, 2024). Kebijakan *remote working* mendorong berkembangnya penggunaan teknologi dalam lingkungan kerja di banyak perusahaan (Khairunnisa dkk., 2022). Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi seperti internet, perangkat lunak kolaboratif, dan peralatan mobile telah memungkinkan para pekerja untuk terhubung dan berkomunikasi dengan rekan kerja, klien dan atasan tanpa harus berada di lokasi fisik yang sama (Hastini, dkk, 2024).

Job Satisfaction mengacu pada sikap positif dan motivasi yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaannya. Konsep ini kompleks dan mencakup berbagai faktor seperti gaji, kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, serta pengembangan profesional, di antara faktor lainnya. *Job Satisfaction* menjadi topik yang mendapatkan perhatian luas dalam penelitian organisasi karena pengaruhnya terhadap kinerja dan produktivitas karyawan. Telah terbukti bahwa *job satisfaction* merupakan sikap yang muncul dari faktor internal (nilai-nilai, kepribadian, kebutuhan, keinginan, pengalaman) dan faktor eksternal (gaji, beban kerja, dukungan sosial, pengembangan profesional, ruang fisik) yang berkaitan dengan aktivitas kerja serta kondisi kerja seseorang. Penelitian mengenai *job satisfaction* dimulai sejak tahun 1930-an dengan karya Hoppock dan Spiegler, yang mengembangkan salah satu skala pertama untuk mengukur *job satisfaction* (dalam Salirrosas dkk., 2023). Mereka mengidentifikasi faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja seperti kelelahan, monoton, kondisi kerja, dan pengawasan. Selanjutnya, Herzberg mengajukan teori dua faktor yang menyatakan bahwa terdapat faktor ekstrinsik (kondisi kerja, gaji, kebijakan perusahaan) yang hanya mencegah ketidakpuasan tetapi tidak menghasilkan kepuasan, serta faktor intrinsik (tanggung jawab, pengakuan, pemenuhan pribadi) yang mendorong *job satisfaction* (dalam Salirrosas dkk., 2023). Model penting lainnya adalah teori karakteristik pekerjaan dari Hackman dan Oldham, yang menyoroti lima dimensi yang mempengaruhi kepuasan, yaitu variasi keterampilan, identitas tugas, makna tugas, autonomy, dan umpan balik (dalam Salirrosas dkk., 2023).

Hubungan antara *remote working* dan *job satisfaction* menunjukkan bahwa *remote working* dapat meningkatkan kepuasan pekerja terhadap aktivitas mereka karena kendali atas waktu dan lingkungan kerja yang mereka miliki. Selain itu, ditemukan bahwa *remote working* dapat mengurangi stres, meningkatkan kepuasan, serta membantu mengatur keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi. Namun, hubungan ini belum sepenuhnya konklusif, karena beberapa studi menunjukkan bahwa pekerja dalam model ini merasa tidak puas, disebabkan oleh, antara lain, kurangnya koneksi dengan pekerjaan, hubungan sosial kerja, dan persepsi beban kerja yang lebih besar.

2. Metode

Penulisan yang sistematis memudahkan dalam mengidentifikasi kontribusi akademis terhadap suatu topik penelitian (Becheikh et al., 2006). Proses tinjauan sistematis pada dasarnya terdiri atas tiga fase utama, yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan dokumentasi (Tranfield et al., 2003). Meskipun setiap fase memiliki beberapa langkah spesifik, langkah-langkah ini dapat dimodifikasi sesuai kebutuhan penelitian agar selaras dengan protokol yang telah ditentukan. Metode tersebut telah digunakan dan divalidasi dalam berbagai penelitian sebelumnya. Kajian ini secara khusus bertujuan untuk menyusun dan mengintegrasikan secara terstruktur temuan-temuan penelitian sebelumnya. Tahapan rinci dalam proses tersebut dijelaskan lebih lanjut

dalam bagian selanjutnya. Artikel-artikel relevan tentang *job satisfaction* pada karyawan *remote working* yang telah ditinjau oleh berbagai peneliti dapat diakses melalui pencarian basis data akademik.

Strategi Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan selama 6 hari dimulai dari tanggal 19 Juni 2024 - 24 Juni 2024 melalui database *Scopus* dengan kata kunci pencarian yaitu "*Job Satsifaction*" or "*Work Satsifaction*" AND "*Remote Working*".

Analisis Data

Metode yang digunakan adalah metode PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Review and Meta- Analytic). Kriteria inklusi diterapkan adalah: 1) dokumen diterbitkan dalam jangka waktu lima tahun terakhir (2019 – 2024); 2) tipe dokumen adalah berupa artikel dari jurnal; 3) meneliti terkait *job satisfaction* pada karyawan *remote working*; dan 4) artikel berbahasa Inggris. Sementara kriteria eksklusi yang diterapkan adalah: 1) artikel berupa penelaahan sejawat, review, meta-analisis, atau konstruksi dan pengembangan alat ukur; 2) menggunakan bahasa selain bahasa Inggris; 3) artikel yang ganda atau duplikat. Berdasarkan hasil penyaringan literatur sesuai dengan pembatasan tahun terbit (2020-2023), jenis dokumen (artikel jurnal), berbahasa Inggris, meneliti terkait *job satisfaction* pada karyawan *remote working*, subjek area engineering dan dipastikan bukan artikel ganda atau duplikat yang sudah diterbitkan pada beberapa pangkalan data pustaka berbeda. Kemudian dilakukan penyaringan pada tahap selanjutnya berdasarkan judul dan abstrak untuk mendapatkan artikel sesuai dengan topik bahasan.

Dari sumber pangkalan data pustaka didapat 75 artikel dari *Scopus*. Setelah dilakukan penyaringan judul dan abstrak terkait artikel yang tidak relevan sesuai konteks *job satisfaction* perusahaan yang menerapkan *remote working* didapat total 65 artikel dari *Scopus*. Pada tahap penyaringan judul dan abstrak ditemukan 47 artikel relevan dengan *job satisfaction* pada karyawan *remote working* dan artikel berupa *meta-analisis*, *review*, dan pengembangan alat ukur. Selanjutnya dilakukan penyaringan berdasarkan naskah lengkap artikel kemudian dikeluarkan 25 artikel karena tidak dapat diakses, sehingga total artikel yang bisa disaring berdasarkan naskah lengkapnya menjadi 22 artikel. Terdapat 19 artikel yang dikeluarkan karena hasil penelitian tidak relevan dengan tujuan penelitian. Sehingga, total terpilih 3 artikel yang akan ditelaah lebih lanjut dalam studi telaah literatur sistematis ini.

Penilaian Kualitas

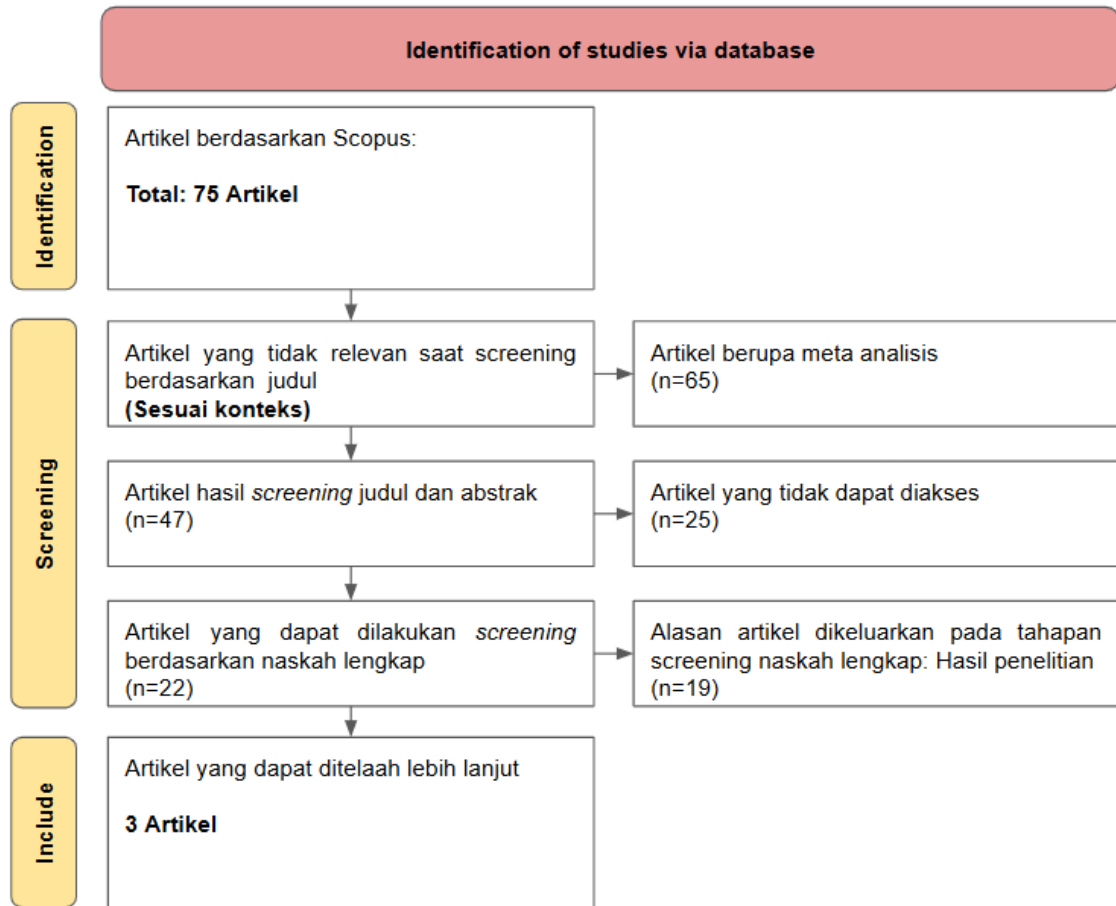
Penilaian kualitas bertujuan untuk menilai validitas penelitian yang dipilih, memberikan justifikasi yang tepat, dan memberikan informasi yang diperlukan bagi pembaca untuk menentukan relevansi strategi tinjauan ini dengan penelitian mereka sendiri (Cavusgil, 1990). Sejalan dengan ini, penulis merujuk pada (Ahmad et al., 2016) dalam memilih artikel dari jurnal terindeks *Scopus* pada tahap ini.

Ekstraksi Data

Setelah penilaian kualitas dilakukan, data diambil dari studi terpilih untuk meminimalkan kesalahan dan bias (Tranfield et al., 2003). Data yang diambil kemudian dipindahkan ke lembar kerja Excel, yang mencatat informasi tentang jurnal, penulis, judul studi, tahun studi, tujuan studi, desain dan data penelitian, teori yang

digunakan, ringkasan hasil, dan definisi serta anteseden *job satisfaction* pada karyawan *remote working*.

Alur pencarian artikel dalam tinjauan literatur ini dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Metode Penelitian Review Literatur

3. Hasil Dan Pembahasan

Tabel 1. Literature Review

Identitas Jurnal	Variabel	Metode	Hasil
a. Judul: Job Satisfaction in RemoteWork: The Role of Positive Spillover from Work to Family andWork–Life Balance	DV: Job Satisfaction, Remote Work IV: Family-Supportive Supervisory Behaviors, Work Life Balance	a. Metode kuantitatif dengan desain non-eksperimental cross-sectional. b. Responden adalah 396 pekerja remote di Lima, Peru.	Hasil penelitian menunjukan adanya hubungan positif linear antara <i>job satisfaction</i> dan <i>Remote Work</i> . Ditemukan juga seperti dukungan supervisor terhadap kebutuhan keluarga karyawan berkontribusi signifikan terhadap job satisfaction karyawan remote melalui peran mediasi WFPS dan WLB.
b. Peneliti: García-Salirrosas, Rondon-Eusebio, Geraldo-Campos, Acevedo-Duque			
c. Tahun: 2023			

a.	Judul: The Relationship between Remote Work and Job Satisfaction: The Mediating Role of Perceived Autonomy	DV: Remote Work IV: Job Satisfaction MV: Perceived Autonomy	a. Metode kuantitatif dengan pendekatan survei b. Penelitian melibatkan 382 responden yang bekerja secara remote.	Hasil penelitian menunjukkan <i>Job Satisfaction</i> berpengaruh positif terhadap <i>Remote Work</i> <i>Perceived Autonomy</i> yang lebih tinggi meningkatkan dampak positif <i>Job Satisfaction</i> terhadap <i>Remote Work</i>
b.	Peneliti: Nor Lelawati Jamaludin, Sakinah Ahmad Kamal			
c.	Tahun: 2023			
a.	Judul: Determinants of Job Satisfaction in Remote Work Environments: The Roles of Autonomy and Feedback	DV: Job Satisfaction IV: Autonomy, Feedback	a. Metode kuantitatif dengan pendekatan survei (skala likert) b. Penelitian ini melibatkan 410 responden yang bekerja secara remote.	Penelitian menemukan bahwa <i>Autonomy</i> dan <i>Feedback</i> memiliki pengaruh positif signifikan terhadap <i>Job satisfaction remote work</i> . Kombinasi keduanya meningkatkan tingkat job satisfaction secara substansial.
b.	Peneliti: Hamid Shafizadeh			
c.	Tahun: 2022			

Hasil dari *literature review* pada tiga artikel, penulis menemukan adanya pengaruh yang terjadi pada *job satisfaction* pada Karyawan Remote Working. Terdapat beberapa faktor-faktor yang menyebabkan *job satisfaction* tersebut meningkat.

Temuan pertama hasil penelitian García-Salirrosas dkk. (2023) menunjukkan hubungan positif antara *job satisfaction* dengan *Remote Work*. Dukungan supervisor terhadap kebutuhan keluarga karyawan secara signifikan meningkatkan *job satisfaction* melalui mediasi Work-to-Family Positive Spillover (WFPS) dan Work-Life Balance (WLB).

Selanjutnya pada temuan kedua, penelitian yang dilakukan oleh Jamaludin & Kamal (2023) menunjukkan bahwa *job satisfaction* berpengaruh positif terhadap *remote work*. Selain itu, *autonomy* yang dirasakan memperkuat dampak positif tersebut. Ini menunjukkan bahwa karyawan yang merasa memiliki kendali lebih besar atas pekerjaan mereka cenderung lebih puas dan termotivasi, yang pada gilirannya meningkatkan pengalaman *remote working* secara keseluruhan.

Terakhir temuan ketiga yang dilakukan oleh Shafizadeh (2022) menemukan bahwa *autonomy* dan *feedback* memainkan peran kunci dalam menentukan *job satisfaction* karyawan remote. *Autonomy* memberikan karyawan kebebasan dalam mengelola pekerjaan mereka, sementara *feedback* memastikan kinerja mereka diakui dan diperbaiki jika diperlukan. Kombinasi keduanya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, yang secara substansial meningkatkan tingkat *job satisfaction*.

Pembahasan

Dalam konteks remote working, job satisfaction (job satisfaction) menjadi elemen penting yang menentukan produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Penelitian García-Salirrosas et al. (2023) menunjukkan bahwa dukungan supervisor terhadap kebutuhan keluarga karyawan secara signifikan meningkatkan job satisfaction melalui *Work-to-Family Positive Spillover* (WFPS) dan *Work-Life Balance* (WLB). Hal ini menekankan pentingnya kebijakan organisasi yang mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan keluarga, terutama dalam lingkungan kerja remote. Dukungan seperti fleksibilitas jadwal dan komunikasi yang baik membantu menciptakan pengalaman kerja yang lebih memuaskan.

Penelitian Jamaludin dan Kamal (2023) menyoroti hubungan antara *job satisfaction* dan *remote working*, dengan peran mediasi *perceived autonomy*. Karyawan yang merasa memiliki kendali lebih besar atas tugas mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaannya, yang pada akhirnya meningkatkan pengalaman kerja *remote*. *autonomy* ini memungkinkan karyawan untuk mengatur waktu dan ruang kerja mereka sesuai kebutuhan, mengurangi stres, dan meningkatkan efisiensi. Penemuan ini memberikan implikasi bahwa organisasi perlu merancang struktur kerja yang memberikan *autonomy* lebih besar kepada karyawan.

Studi oleh Shafizadeh (2022) memperkuat argumen bahwa *autonomy* dan umpan balik adalah determinan utama job satisfaction di lingkungan kerja remote. Umpan balik yang teratur memungkinkan karyawan merasa dihargai atas kontribusinya, sementara *autonomy* memberi mereka kebebasan untuk menentukan cara terbaik dalam menyelesaikan tugas. Kombinasi keduanya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, yang tidak hanya meningkatkan *job satisfaction* tetapi juga komitmen terhadap organisasi.

Ketiga penelitian ini memberikan pandangan komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi *job satisfaction* di lingkungan *remote working*. Dukungan supervisor, *autonomy*, *feedback*, serta *work-life balance* memainkan peran penting dalam menciptakan pengalaman kerja yang positif bagi karyawan. Ketika organisasi mampu mengelola faktor-faktor ini dengan baik, karyawan tidak hanya merasa lebih puas tetapi juga lebih produktif dan terlibat. Namun, penting untuk mempertimbangkan bahwa pengalaman kerja remote tidak homogen di semua organisasi atau individu. Beberapa karyawan mungkin mengalami tantangan seperti isolasi sosial atau kurangnya interaksi langsung, yang dapat mempengaruhi tingkat *job satisfaction* mereka. Oleh karena itu, organisasi perlu merancang intervensi yang sesuai dengan kebutuhan spesifik karyawan dan budaya kerja mereka.

Di sisi lain, penelitian ini juga menunjukkan bahwa *remote working* memiliki potensi besar untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan jika dikelola dengan baik. Dukungan supervisor yang kuat dan sistem umpan balik yang efektif dapat membantu mengatasi keterbatasan komunikasi dalam kerja remote, sementara *autonomy* memberikan karyawan fleksibilitas untuk menyeimbangkan tuntutan kerja dan kehidupan pribadi mereka. Dengan demikian, organisasi yang ingin memaksimalkan potensi kerja remote perlu mengadopsi kebijakan yang mendukung *autonomy*, memberikan umpan balik yang membangun, dan memfasilitasi *work-life balance*. Hal ini tidak hanya meningkatkan *job satisfaction* karyawan tetapi juga memberikan manfaat jangka panjang bagi produktivitas dan keberlanjutan organisasi.

4. Simpulan

Hasil literatur meninjau dari beberapa penelitian yang telah dilakukan terkait dengan *job satisfaction* pada karyawan *remote working*. *job satisfaction* dalam lingkungan *remote working* sangat dipengaruhi oleh dukungan supervisor, *autonomy*, *feedback*, dan *work-life balance*. Dukungan supervisor yang memperhatikan kebutuhan keluarga karyawan, seperti memberikan fleksibilitas jadwal, dapat meningkatkan *job satisfaction* dengan memperkuat *Work-to-Family Positive Spillover* (WFPS) dan memfasilitasi *Work-Life Balance* (WLB), yang sangat penting dalam pengaturan *remote working*. Selain itu, *autonomy* memberikan karyawan kebebasan untuk mengatur waktu dan ruang kerja mereka, yang berkontribusi pada peningkatan *job satisfaction*. Karyawan yang merasa memiliki kontrol lebih besar atas tugas mereka cenderung merasa lebih puas, mengurangi stres, dan meningkatkan efisiensi kerja.

Feedback yang teratur juga berperan penting dalam meningkatkan *job satisfaction*, karena memberikan rasa dihargai dan meningkatkan komitmen terhadap organisasi. Dengan umpan balik yang membangun, karyawan merasa lebih terlibat dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik mereka. Meskipun *remote working* menawarkan banyak manfaat, tantangan seperti isolasi sosial dan kurangnya interaksi langsung perlu diatasi. Organisasi harus merancang kebijakan yang mendukung *autonomy*, memberikan *feedback* yang efektif, serta memfasilitasi *work-life balance* untuk meningkatkan *job satisfaction* dan produktivitas karyawan, yang pada gilirannya mendukung keberlanjutan dan efisiensi organisasi.

5. Daftar Pustaka

- Ahmad, S., Omar, R., Ahmad, S., Omar, R., Agyei-mensah, B. K., Ofoeda, I., Gariba, P., Amoah, L., Abdul, T., Dalwai, R., Basiruddin, R., Zaleha, S., & Rasid, A. (2016). Basic corporate governance models: a systematic review. *International Journal of Law and Management*
- Becheikh, N., Landry, R., & Amara, N. (2006). Lessons from innovation empirical studies in the manufacturing sector: A systematic review of the literature from 1993–2003. *Technovation*, 26(5–6), 644–664. <https://doi.org/10.1016/j.technovation.2005.06.016>
- Cavusgil, S. T. (1990). Marketing research on Mergers and Acquisitions: a systematic review and future directions. In *Marketing Intelligence & Planning* (Vol. 8, Issue 5). <https://doi.org/10.1108/EUM0000000001082>
- Dindi, Y. R. A., & Damastuti, R. (2022). Pola Komunikasi Pekerja *Full Remote Working* (Studi Kasus Pada Pekerja Visualabs). *MASSIVE: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 2(1), Hal 1-15.
- García-Salirrosas, E.E., Rondon-Eusebio, R.F., Geraldo-Campos, L.A., Acevedo-Duque, Á. (2023). Job Satisfaction in RemoteWork: The Role of Positive Spillover fromWork to Family and Work–Life Balance. *Behav. Sci.*, 13, 916.
- Hastini, L. Y., Chairael, L., Fitri, M. E. Y. (2024). Persepsi Karyawan Terhadap Sistem Kerja *Remote Working* Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Dharma Andalas*, 26(1), Hal 73-82.
- Jamaludin, M., & Kamal, R. (2023). The Relationship between Remote Work and Job Satisfaction: The Mediating Role of Perceived Autonomy. *International Management Business Review*, 15(3), 45-60.
- Khairunnisa, A., Priharsari, D., Rachmadi, A. (2022). Analisis Kualitatif Pengaruh

Cyberloafing pada Karyawan *Work From Home* pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Pengembangan Teknologi Informasi dan Ilmu Komputer*, 6(5), Hal 2179-2187.

Shafizadeh H. (2022). Determinants of Job Satisfaction in Remote Work Environments: The Roles of Autonomy and Feedback. *Journal of Resource Management and Decision Engineering*, 1(1), 23-29.

Tranfield, D., Denyer, D., & Smart, P. (2003). Towards a Methodology for Developing Evidence-Informed Management Knowledge by Means of Systematic Review Introduction: the need for an evidence- informed approach. *British Journal of Management*, 14, 207-222