

Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Penyandang Disabilitas

Ziyadi Ali Ikromi

Universitas Sains Indonesia

Novi Hidayat

Universitas Sains Indonesia

Rismawati

Universitas Sains Indonesia

Alamat: Jl. Akses Tol Gandasari km 50 Cibitung Kabupaten Bekasi

Korespondensi penulis: ikromiali@gmail.com

Abstract. *Job satisfaction is a crucial factor in achieving optimal work results. Employees who feel satisfied with their work will naturally strive to the best of their ability to complete their work tasks, thereby achieving job performance. This study aims to identify various factors contributing to job satisfaction among employees with disabilities. The methodology used in this study is a Systematic Literature Review with a qualitative approach (meta-synthesis). Literature searches were conducted through various electronic databases, such as Researchgate, Scopus, Springer, Academia, and Google Scholar, using the keywords "job satisfaction of employees with disabilities" and "job satisfaction of employees with disabilities." The results of this literature study indicate that factors influencing job satisfaction among employees with disabilities are social support, work environment, work flexibility, psychological capital, and demographic factors.*

Keywords: *Disability, Employee, Job Satisfaction.*

Abstrak. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya, sehingga prestasi kerja dapat dicapai. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi berbagai faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan penyandang disabilitas. Metodologi dalam penelitian ini menggunakan *Systematic Literature Review* dengan pendekatan kualitatif (meta-sintesis). Penelusuran literatur dilakukan melalui berbagai basis data elektronik, seperti *Researchgate, Scopus, Springer, Academia dan Google Scholar*, dengan menggunakan kata kunci "kepuasan kerja karyawan penyandang disabilitas" dan "*job satisfaction of employees with disabilities*". Hasil studi literatur menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan penyandang disabilitas adalah dukungan sosial, lingkungan kerja, fleksibilitas kerja, modal psikologis (*psychological capital*), dan faktor demografis.

Kata kunci: Disabilitas, Karyawan, Kepuasan Kerja.

LATAR BELAKANG

Kepuasan kerja dipahami sebagai fenomena yang muncul ketika karakteristik pekerjaan sejalan dengan harapan karyawan, yang berkontribusi pada pemenuhan tugas, dengan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor penting bagi loyalitas karyawan, keberlangsungan, daya tarik, dan kinerja karyawan, serta dapat dilihat sebagai respons emosional positif terhadap pekerjaan tertentu (Locke, 1976 lihat Şahin et al., 2025). Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya, sehingga prestasi kerja dapat dicapai (Janah & Maharani, 2024). Peran karyawan sangat krusial dalam sebuah organisasi atau perusahaan, sehingga penting untuk memperhatikan berbagai faktor yang memengaruhi kepuasan kerja mereka. Kepuasan kerja harus diupayakan seoptimal mungkin agar moral, dedikasi, dan disiplin karyawan dapat meningkat. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang positif dan mencintai pekerjaan yang dilakukan. Sikap ini tercermin dalam moral kerja, disiplin, dan prestasi. Kepuasan ini dirasakan baik di dalam maupun di luar pekerjaan, serta dalam kombinasi keduanya (Wiliandari, 2019).

Dalam konteks bisnis yang terus berubah, kepuasan kerja karyawan merupakan elemen penting untuk keberlangsungan dan efektivitas organisasi (Federman, 2009) serta berhubungan langsung dengan produktivitas, loyalitas, dan kesejahteraan mental karyawan (Sitorus & Siagian, 2023). Tenaga kerja yang beragam, perhatian terhadap kepuasan kerja bagi penyandang disabilitas menjadi semakin penting (Rachman, 2018), terutama dalam upaya menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan adil (Yumni et al., 2024). Penyandang disabilitas sebagai bagian dari sumber daya manusia memiliki hak yang setara untuk mendapatkan kesempatan kerja yang layak, aman, dan diakui atas kontribusi mereka (Susiana & Wardah, 2019). Namun, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa karyawan penyandang disabilitas sering kali menghadapi berbagai tantangan dalam dunia kerja, seperti keterbatasan aksesibilitas fisik, stigma sosial, diskriminasi, serta kurangnya penyesuaian pekerjaan yang sesuai dengan kondisi mereka (Carter et al., 2011; Georgiou et al., 2012; Khofifah Mulyani et al., 2022). Tantangan-tantangan ini tidak hanya memengaruhi kinerja kerja, tetapi juga berdampak pada tingkat

kepuasan kerja mereka secara keseluruhan (Rahimah et al., 2022). Dapat disimpulkan bahwa karyawan menunjukkan kecintaan terhadap pekerjaannya serta memiliki pandangan positif jika mereka merasakan tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Ini juga dapat diartikan sebagai keharmonisan yang dihasilkan dari pekerjaan itu sendiri, atau sebagai sikap emosional dan perasaan positif yang dimiliki karyawan (Aziz-Ur-Rehman & Siddiqui, 2019).

Di sisi lain, sejumlah organisasi yang telah menerapkan kebijakan inklusi dan aksesibilitas yang baik menunjukkan bahwa penyandang disabilitas dapat mencapai tingkat kepuasan kerja yang tinggi jika mereka mendapatkan dukungan, perlakuan setara, serta kesempatan untuk berkembang (Arviana et al., 2024). Oleh karena itu, penting untuk mengkaji secara mendalam faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan penyandang disabilitas agar dapat memberikan rekomendasi kebijakan yang lebih adaptif dan berorientasi pada keadilan sosial. Studi ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, baik dari perspektif individu maupun lingkungan kerja. Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih inklusif serta meningkatkan kesejahteraan individu penyandang disabilitas di tempat kerja.

KAJIAN TEORITIS

Kepuasan Kerja

Menurut Locke (1976), kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja individu. Kepuasan kerja mengacu pada perasaan yang muncul dari persepsi pekerja tentang sejauh mana pekerjaan mereka memenuhi kebutuhan mereka (Kong dkk., 2018). Kepuasan kerja karyawan penting karena memengaruhi pergantian karyawan, komitmen organisasi, dan kinerja individu (Dorta-Afonso dkk., 2021; Kong dkk., 2018; Zopiatris dkk., 2014) dan oleh karena itu merupakan penentu utama kinerja perusahaan (Chi dan Gursoy, 2009; Wood dkk., 2012).

Telah jelas bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan kesejahteraan fisik dan mental karyawan (contohnya, Faragher, Cass, dan Cooper, 2005). Namun, kepuasan kerja

juga memiliki dampak bagi perusahaan, serta kepuasan kerja berhubungan dengan tingkat turnover karyawan, loyalitas terhadap perusahaan, dan keinginan untuk bekerja lebih keras (Schur dkk., 2009). Dengan demikian, kepuasan kerja sangat krusial untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

Karyawan dengan Disabilitas

Secara umum, individu yang memiliki disabilitas melaporkan tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah dibandingkan dengan rekan-rekan mereka yang sehat (Jones dkk., 2014; Pag'an dan Malo, 2009; Pag'an-Rodr'iguez, 2015; Shier et al, 2009; Uppal, 2005). Baumgärtner et al. (2015) menggunakan data dari 4.141 karyawan di 110 perusahaan kecil dan menengah di Jerman dan menemukan bahwa karyawan penyandang disabilitas kurang puas dibandingkan rekan mereka yang bukan penyandang disabilitas di lingkungan yang sangat tersentralisasi.

Shier et al. (2009) melakukan studi kualitatif di Kanada dan menyimpulkan bahwa adanya diskriminasi dan pelabelan di tempat kerja dan pemberi kerja, alih-alih kurangnya praktik dan tindakan akomodatif di tempat kerja, adalah alasan utama yang mencegah penyandang disabilitas untuk berhasil di pasar tenaga kerja. Diskriminasi terkait disabilitas juga menurunkan kepuasan kerja bagi karyawan penyandang disabilitas (Eissenstat et al., 2022).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan sebuah tinjauan literatur sistematis yang menggunakan metode kualitatif dengan teknik meta sintesis. Dalam penelitian ini, pendekatan yang diterapkan adalah meta-etnograf, di mana peneliti mengumpulkan dan merangkum hasil-hasil penelitian yang relevan secara naratif untuk mengembangkan teori baru yang dapat melengkapi teori-teori yang telah ada sebelumnya. Proses penelusuran dilakukan pada tanggal 2 Mei melalui berbagai database elektronik, seperti *Researchgate*, *Scopus*, *Springer*, *Academia* dan *Google Scholar*, dengan menggunakan kata kunci "kepuasan kerja karyawan penyandang disabilitas" dan "*job satisfaction of employees with disabilities*". Database tersebut menyediakan beragam hasil penelitian, kriteria seleksi yang diterapkan meliputi penelaahan judul dan abstrak untuk menentukan kesesuaian artikel dengan kriteria yang telah ditetapkan, yaitu: 1) artikel yang membahas kepuasan

kerja pada karyawan penyandang disabilitas; 2) artikel yang mengkaji pengaruh variabel tertentu terhadap kepuasan kerja pada karyawan penyandang disabilitas; 3) artikel yang menyajikan laporan hasil penelitian; dan 4) artikel yang ditulis dalam Bahasa Indonesia atau Bahasa Inggris; 5) artikel dari tahun 2010 – 2025. Setelah proses seleksi, peneliti berhasil mengumpulkan 25 artikel publikasi yang relevan untuk dianalisis, faktor-faktor yang peneliti ambil dalam penelitian ini minimum ada 3 artikel yang menyatakan faktor tersebut mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan disabilitas.

Dalam analisis ini, peneliti melakukan identifikasi, evaluasi, dan interpretasi terhadap semua hasil penelitian yang berkaitan dengan kepuasan kerja pada karyawan penyandang disabilitas. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan penyandang disabilitas. Peneliti mengumpulkan sejumlah artikel publikasi yang relevan dan menyusun rangkuman yang mencakup nama peneliti, tahun publikasi, jumlah subjek, alat ukur yang digunakan, serta hasil penelitian. Berdasarkan informasi yang diperoleh, peneliti kemudian menyusun kesimpulan mengenai faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan disabilitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis literatur yang telah dilakukan, peneliti menemukan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan penyandang disabilitas, antara lain:

1. Dukungan Sosial

Dukungan sosial memiliki potensi untuk menghasilkan berbagai dampak positif bagi karyawan dan organisasi, serta dapat menciptakan hubungan yang lebih baik, meningkatkan reaksi emosional yang positif, mendorong peningkatan kinerja individu, serta mengurangi dampak negatif dari tuntutan yang menimbulkan stres (Jolly et al., 2021). Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sigursteinsdottir & Karlsdottir, (2022) yang menyatakan bahwa dukungan sosial menunjukkan hubungan positif yang signifikan dengan kepuasan kerja karyawan, serta memiliki hubungan negatif yang lemah dengan perundungan di lingkungan kerja, sehingga temuan ini menegaskan bahwa dukungan sosial adalah faktor yang sangat penting yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan dan berfungsi sebagai

pelindung terhadap perundungan di tempat kerja. Yang et al., (2022) mengindikasikan bahwa peningkatan dukungan sosial dan promosi gaya coping yang positif dapat berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja. Didukung pula oleh penelitian yang dilakukan Clossey et al. (2018) yang mengatakan bahwa hubungan dengan rekan sebaya merupakan prediktor yang kuat menentukan kepuasan kerja pada karyawan.

Dukungan sosial memiliki peranan yang krusial dalam proses ini, mengingat bahwa memperoleh atau mempertahankan pekerjaan bagi individu dengan disabilitas tertentu (seperti disabilitas mental atau intelektual) sering kali merupakan tantangan pribadi yang besar (Pagán, 2013). Pekerjaan sering kali dianggap sebagai simbol keberhasilan dan sumber kepuasan pribadi yang lebih tinggi. Di samping itu, terbatasnya kebebasan dalam menentukan cara melaksanakan pekerjaan dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja yang dilaporkan oleh pekerja dengan disabilitas yang memiliki keterbatasan (Pagán, 2013). Dukungan sosial yang dirasakan meningkatkan motivasi otonom untuk bekerja, keterlibatan kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja. Dukungan yang solid akan mendorong pengembangan intervensi yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi otonom para spesialis dukungan sosial dalam bekerja, keterlibatan dalam pekerjaan, serta komitmen terhadap organisasi sebagai strategi untuk mempertahankan pekerjaan dan mengembangkan karier (Wu et al., 2023).

2. Lingkungan Kerja

Setiawan (2018), menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup semua elemen di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas-tugas mereka. Sementara itu, Wahyuningsih (2018) menegaskan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting yang mendukung karyawan dalam melaksanakan aktivitas kerja sehari-hari. Karyawan sangat peduli terhadap lingkungan kerja mereka karena hal ini berkaitan dengan waktu dan metode penyelesaian tugas. Tingkat kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja yang optimal, sehingga lingkungan kerja berkontribusi pada pengembangan kepuasan kerja karyawan (Mardikaningsih, 2018).

Berbagai studi telah mengindikasikan bahwa dukungan yang diberikan oleh organisasi, baik dalam aspek struktural maupun sosial, memiliki peranan yang signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja bagi karyawan dengan disabilitas. Rahimah et al., (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang inklusif secara signifikan dapat mengurangi stres kerja dan meningkatkan kepuasan kerja. Penerapan kebijakan inklusi yang nyata menjadi pondasi penting bagi pemberdayaan disabilitas di tempat kerja (Yumni et al., 2024). Lukas et al., (2018) menambahkan bahwa pekerja disabilitas yang merasa dihargai di lingkungan kerja seperti sheltered workshops menunjukkan tingkat kepuasan yang lebih tinggi.

3. **Fleksibilitas Kerja**

Meskipun tidak ada definisi standar mengenai fleksibilitas kerja, fleksibilitas kerja sering kali mencakup karakteristik dalam hal bagaimana, di mana, kapan, dan berapa lama pekerjaan dilakukan (Berg et al., 2014; Hill et al., 2008), dan fleksibilitas kerja telah menjadi kebutuhan prioritas bagi beberapa pekerja dan pengusaha (Dean & Auerbach, 2018). Tiga jenis fleksibilitas kerja yang paling umum tersedia bagi pekerja AS adalah kemampuan untuk: mengubah lokasi kerja; mengambil cuti; dan mengubah jam kerja (Golden, 2001). Fleksibilitas dalam struktur kerja, seperti penyesuaian jam kerja, aksesibilitas lokasi kerja, dan modifikasi tugas, dapat meningkatkan kenyamanan serta keterlibatan karyawan.

Baumgärtner et al. (2015) menyoroti bahwa pandangan terhadap fleksibilitas struktural memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja, karena karyawan merasa diberdayakan dan dihargai dan mereka menemukan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi khususnya bagi karyawan penyandang disabilitas dan menyimpulkan bahwa kebijakan SDM perlu mempromosikan lingkungan kerja yang fleksibel. Eissenstat et al. (2022) mengungkapkan bahwa adanya hambatan fisik dan kebijakan yang tidak responsif dapat menurunkan kepuasan kerja serta memperpendek durasi kerja bagi karyawan dengan disabilitas. Fleksibilitas kerja dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi, sambil mempertahankan karyawan yang produktif dan berkualitas (Oktarina et al., 2025). Baeza et al., (2018) menyimpulkan bahwa fleksibilitas kerja merupakan anteseden penting bagi kepuasan kerja dalam ekonomi kolektif dan berkembang. Pengaturan

kerja yang fleksibel, seperti waktu dan jadwal shift yang dapat disesuaikan, memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan keluarga mereka dengan lebih baik. Hal ini berkontribusi pada peningkatan komitmen, keterlibatan, serta kualitas layanan (Kipkoech, 2018).

4. Modal Psikologis (*Psychological Capital*)

Psychological Capital mengintegrasikan empat sumber daya psikologis positif (harapan, efikasi, resiliensi, dan optimisme) menjadi sebuah konstruksi multidimensi yang kompleks (Luthans et al., 2007; Luthans & Youssef, 2004). Mekanisme fundamental yang sama di antara keempat sumber daya psikologis yang membentuk *Psychological Capital* adalah "evaluasi positif individu terhadap situasi dan potensi keberhasilan yang didasarkan pada usaha dan ketekunan yang termotivasi". Secara empiris, *Psychological Capital* telah terbukti sebagai konstruksi multidimensi yang valid dan dapat diandalkan dalam pengukurannya (Luthans et al., 2007).

Modal psikologis yang meliputi efikasi diri, harapan, optimisme, dan resiliensi berkontribusi pada persepsi positif terhadap pekerjaan. Rachman (2018) dan Zaheer et al. (2024) menyoroti bahwa pekerja disabilitas dengan tingkat modal psikologis yang tinggi cenderung lebih puas dengan pekerjaannya, terutama ketika organisasi menunjukkan nilai-nilai virtuous (kebaikan institusional) (Rachman, 2018; Zaheer et al., 2024). Wu et al. (2023) menekankan pentingnya *perceived organizational support*, yang melalui mediasi faktor psikologi positif seperti harapan dan ketahanan (resilience), dapat meningkatkan kepuasan kerja. Sejalan dengan penelitian Paliga et al. (2022) bahwa terdapat pengaruh yang sangat signifikan modal psikologis terhadap kepuasan kerja karyawan. Didukung pula hasil penelitian menunjukkan bahwa ada korelasi positif antara *psychological capital* dan kepuasan kerja pada pekerja di Mesir.

5. Faktor Demografis

Faktor demografi meliputi usia, jenis kelamin, status perkawinan, kualifikasi dan pengalaman (Ghafoor, 2012). Lebih detail lagi, Cantiello et al. (2015) mengatakan bahwa faktor atau variabel demografi adalah statistik pribadi yang mencakup informasi seperti jenis kelamin, usia, status perkawinan, jumlah anggota

keluarga, pekerjaan, tingkat pendidikan, latar belakang bahasa, tingkat pendapatan, kepemilikan atau harta benda, kebangsaan, suku bangsa, ras, agama, lokasi, dan sebagainya. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti gender, usia, pengalaman, dan jenis disabilitas turut memengaruhi tingkat kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Yu & Choe (2021) menemukan adanya perbedaan kepuasan kerja berdasarkan gender, di mana perempuan dengan disabilitas lebih rentan terhadap ketidakpuasan akibat beban ganda. Selain dari aspek gender, kita bisa melihat dari aspek pengalaman. Pengalaman kerja yang telah diperoleh sebelumnya serta pelatihan yang sesuai berkontribusi dalam meningkatkan rasa percaya diri dan kemampuan. Georgiou et al. (2012) menekankan signifikansi pengalaman kerja yang relevan sejak masa pendidikan, yang dapat membentuk kesiapan mental dan keterampilan untuk menghadapi tantangan di dunia kerja sehingga mereka akan merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani. Kemudian dari aspek usia, penelitian yang dilakukan oleh Pagán (2013) menunjukkan bahwa pekerja disabilitas lansia di Eropa cenderung memiliki kepuasan kerja lebih rendah, khususnya dalam dimensi promosi dan pengakuan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kepuasan kerja pada karyawan penyandang disabilitas merupakan topik yang masih sangat jarang diteliti, terutama di Indonesia. Oleh karena itu penting untuk mengetahui secara umum faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan penyandang disabilitas. Hasil studi literatur menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan penyandang disabilitas adalah dukungan sosial, lingkungan kerja, fleksibilitas kerja, modal psikologis (psychological capital), dan faktor demografis. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya bisa mengkaji secara empiris faktor-faktor tersebut dan lebih banyak penelitian mengenai kepuasan kerja pada karyawan penyandang disabilitas.

DAFTAR REFERENSI

- Arviana, P., Alisa, N., & Parmitasari, R. D. A. (2024). Legal Framework of Equal Employment and Diversity. *YUME: Journal of Management*, 7(2), 542–557.
- Aziz-Ur-Rehman, M., & Siddiqui, D. A. (2019). Relationship Between Flexible Working Arrangements and Job Satisfaction Mediated by Work-Life Balance: Evidence From Public Sector Universities' Employees of Pakistan. *International Journal of Human Resource Studies*, 10(1), 104. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v10i1.15875>
- Baeza, M. A., Gonzalez, J. A., & Wang, Y. (2018). Job flexibility and job satisfaction among Mexican professionals: a socio-cultural explanation. *Employee Relations*, 40(5), 921–942. <https://doi.org/10.1108/ER-12-2016-0236>
- Baumgärtner, M. K., Dwertmann, D. J. G., Boehm, S. A., & Bruch, H. (2015). Job satisfaction of employees with disabilities: The role of perceived structural flexibility. *Human Resource Management*, 54(2), 323–343. <https://doi.org/10.1002/hrm.21673>
- Berg, P., Kossek, E. E., Misra, K., & Belman, D. (2014). Work-life flexibility policies: Do unions affect employee access and use? *ILR Review*, 67(1), 111–137.
- Cantiello, J., Fottler, M. D., Oetjen, D., & Zhang, N. J. (2015). The impact of demographic and perceptual variables on a young adult's decision to be covered by private health insurance. *BMC Health Services Research*, 15(1), 1–15. <https://doi.org/10.1186/s12913-015-0848-6>
- Carter, E. W., Trainor, A. A., Ditchman, N., Swedeen, B., & Owens, L. (2011). Community-based summer work experiences of adolescents with high-incidence disabilities. *Journal of Special Education*, 45(2), 89–103. <https://doi.org/10.1177/0022466909353204>
- Clossey, L., Solomon, P., Hu, C., Gillen, J., & Zinn, M. (2018). Predicting job satisfaction of mental health peer support workers (PSWs). *Social Work in Mental Health*, 16(6), 679–692. <https://doi.org/10.1080/15332985.2018.1483463>
- Dean, A., & Auerbach, A. (2018). 96% of US professionals say they need flexibility, but only 47% have it. *Harvard Business Review*.
- Eissenstat, S. H. J., Lee, Y., & Hong, S. (2022). An Examination of Barriers and Facilitators of Job Satisfaction and Job Tenure Among Persons With Disability in South Korea. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 65(4), 310–321. <https://doi.org/10.1177/00343552211006767>
- Federman, B. (2009). *Employee Engagement: A Roadmap for Creating Profits, Optimizing Performance, and Increasing Loyalty*. John Wiley & Sons. <http://books.google.com/books?id=FpqyDJWqlmWC&pgis=1>
- Georgiou, C. E., Espahbodi, S., & de Souza, L. H. (2012). Preparing for the world of work: An exploratory study of disabled students' experiences of work placement. *Journal of Education and Work*, 25(5), 523–536. <https://doi.org/10.1080/13639080.2011.598143>
- Ghafoor, M. M. (2012). Role of Demographic Characteristics on Job Satisfaction. *Far East Journal of Psychology and Business*, 6(No. 1), 30–45.
- Golden, L. (2001). Flexible work schedules: Which workers get them? *American Behavioral Scientist*, 44(7), 1157–1178.
- Hill, E. J., Grzywacz, J. G., Allen, S., Blanchard, V. L., Matz-Costa, C., Shulkin, S., & Pitt-Catsouphes, M. (2008). Defining and conceptualizing workplace flexibility.

- Community, Work & Family*, 11(2), 149–163.
- Janah, M., & Maharani, H. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Yayasan Sayap Ibu Cabang Provinsi Banten. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 612–622.
- Jolly, P. M., Kong, D. T., & Kim, K. Y. (2021). Social support at work: An integrative review. In *Journal of Organizational Behavior* (Vol. 42, Issue 2). <https://doi.org/10.1002/job.2485>
- Khofifah Mulyani, Muhammad Sahrul, & Alfian Ramdoni. (2022). Ragam Diskriminasi Penyandang Disabilitas Fisik Tunggal Dalam Dunia Kerja. *KHIDMAT SOSIAL: Journal of Social Work and Social Services*, 3(1), hlm. 11-20. <https://jurnal.umj.ac.id/index.php/khidmatsosial/article/view/14448>
- Kipkoech, K. V. (2018). Flexible working arrangements on employee performance in Kericho County Referral Hospital, Kenya. *Research Project Submitted to The School of Business In Partial Fulfillment for the Requirement of Degree of Master Of Business Administration (Human Resource Management Option) of Kenyatta University*.
- Lukas, J. F., Lizasoain, L., Galarreta, J., & Etxeberria, J. (2018). Job satisfaction among disabled people in the sheltered workshop: Differential analysis. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 31(6), 1174–1185. <https://doi.org/10.1111/jar.12492>
- 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. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143–160. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2004.01.003>
- Mardikaningsih, R. (2018). Variabel Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Economics, Business & Accountancy Ventura*, 21(10). <https://doi.org/10.14414/jebav.v21i10.1137>
- Oktarina, R. N., Rahmat, A., & Seswandi, A. (2025). Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Work-Life Balance Sebagai Pemeditasi. *AMNESIA (JURNAL MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA)*, 3(2), 142–150. <https://doi.org/10.61167/amnesia.v3i2.171>
- Pagán, R. (2013). Job Satisfaction and Domains of Job Satisfaction for Older Workers with Disabilities in Europe. *Journal of Happiness Studies*, 14(3), 861–891. <https://doi.org/10.1007/s10902-012-9359-x>
- Paliga, M., Kozusznik, B., Pollak, A., & Sanecka, E. (2022). The relationships of psychological capital and influence regulation with job satisfaction and job performance. *PLoS ONE*, 17(8 August), e0272412. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0272412>
- Rachman, T. (2018). kuesioner Psychological Capital Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pekerja Disabilitas Di Kota Makassar. In *Angewandte Chemie International Edition* (Vol. 6, Issue 11). Universitas Hasanuddin.
- Rahimah, R. avia, Prasilowati, S. L., & Utama, A. (2022). Membangun Kinerja Karyawan Penyandang Disabilitas Melalui Lingkungan Kerja Eksklusif, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 2(2), 215–228. <https://doi.org/10.37366/master.v2i2.457>
- Şahin, M., Bektaş, G., Nal, M., & Küçük Kurt, A. C. (2025). The mediating role of job

- satisfaction related to nurse-nurse collaboration and turnover intention. *BMC Nursing*, 24(1), 235. <https://doi.org/10.1186/s12912-025-02869-5>
- Setiawan, A. (2018). Pengaruh promosi jabatan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai di lingkungan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Publik*, 8(2), 191–203.
- Shier, M., Graham, J. R., & Jones, M. E. (2009). Barriers to employment as experienced by disabled people: A qualitative analysis in Calgary and Regina, Canada. *Disability and Society*, 24(1), 63–75. <https://doi.org/10.1080/09687590802535485>
- Sigursteinsdottir, H., & Karlsdottir, F. B. (2022). Does Social Support Matter in the Workplace? Social Support, Job Satisfaction, Bullying and Harassment in the Workplace during COVID-19. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(8), 4724. <https://doi.org/10.3390/ijerph19084724>
- Sitorus, T. H., & Siagian, H. L. (2023). Beban Kerja dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi sebagai Pemediasi. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 5(2), 1182–1194. <https://doi.org/10.31539/jomb.v5i2.6558>
- Susiana, & Wardah. (2019). Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas Dalam Mendapatkan Pekerjaan Di Bumh. *Law Reform: Jurnal Pembaharuan Hukum*, 15(2), 225–238. <https://doi.org/10.14710/lr.v15i2.26181>
- Wahyuningsih, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1–10.
- Wiliandari, Y. (2019). Kepuasan Kerja Karyawan. *Society*, 6(2), 81–95. <https://doi.org/10.20414/society.v6i2.1475>
- Wu, J. R., Iwanaga, K., Chan, F., Lee, B., Chen, X., Walker, R., Fortuna, K. L., & Brooks, J. M. (2023). Positive Organizational Psychology Factors as Serial Multiple Mediators of the Relationship between Organization Support and Job Satisfaction Among Peer Support Specialists. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 33(1), 121–133. <https://doi.org/10.1007/s10926-022-10054-7>
- Yang, Y., Lu, X., Ban, Y., & Sun, J. (2022). Social Support and Job Satisfaction in Kindergarten Teachers: The Mediating Role of Coping Styles. *Frontiers in Psychology*, 13, 809272. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.809272>
- Yu, S., & Choe, C. (2021). Gender differences in job satisfaction among disabled workers. *PLoS ONE*, 16(6 June), e0252270. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0252270>
- Yumni, R., Aprinawati, A., Ambarita, C. M. B., Syahfitri, R. S., Putri, F. A., Lubis, K. S., Hulu, N., & others. (2024). Managing Employees with Disabilities in an Effort to Achieve Workplace Inclusion. *Holistic Science*, 4(3), 472–482.
- Zaheer, A., Rauf, N. K., & Wazir, V. (2024). Organizational virtuousness and job satisfaction among employees with visual impairment: Role of psychological capital. *British Journal of Visual Impairment*, 42(2), 390–398. <https://doi.org/10.1177/02646196221135009>