



Faktor pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja para karyawan

Ramadan Pasaribu

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Siti Nur Hasanah

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Aprilia Kinanti

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Wahyu Pinastia Ningrum

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Reva Kirana Putri

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Korespondensi penulis:

ramadanpasaribu31@gmail.com sitinurhasanah90@gmail.com apriliakinanti34@gmail.com

revakirana222@gmail.com wahyupinastianingrum@gmail.com

***Abstract** Job satisfaction has a significant impact on employee performance and work outcomes. The purpose of this study is to provide a literature review of the various factors that influence employee job satisfaction and to fill the gaps in the previous literature that are the gaps in this study. The approach used in this study is a systematic literature review. Data were obtained by conducting an internet search on employee job satisfaction using keywords such as job satisfaction, employee satisfaction, employee job satisfaction, and others. There were 15 journals analyzed in this study. Data analysis was conducted using a qualitative approach. The findings of this study indicate six factors that contribute to job satisfaction, namely job content (autonomy and role clarity), management (performance evaluation and support from management), work environment (physical conditions, relationships between superiors and subordinates, and relationships with fellow coworkers), compensation (rewards), job promotion (promotion system and employment aspects), and training (regular and effective training)*

***Keywords** : Impact, Job Satisfaction, Work Performance*

Abstrak. Kepuasan kerja memiliki dampak yang besar terhadap performa dan hasil kerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan tinjauan literatur mengenai berbagai faktor yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai serta untuk mengisi kekurangan dalam literatur yang ada sebelumnya yang menjadi celah penelitian ini. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kajian pustaka sistematis. Data diperoleh dengan melakukan pencarian di internet mengenai kepuasan kerja karyawan dengan menggunakan kata kunci seperti kepuasan kerja, kepuasan karyawan, kepuasan kerja pegawai, dan lain-lain. Terdapat 15 jurnal yang dianalisis dalam studi ini. Analisis data dilakukan dengan pendekatan kualitatif. Temuan dari penelitian ini menunjukkan enam faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja, yaitu konten pekerjaan (otonomi dan kejelasan peran), manajemen (evaluasi kinerja dan dukungan dari manajemen), lingkungan kerja (kondisi fisik, hubungan antara atasan dan bawahan, serta hubungan sesama rekan kerja), kompensasi (reward), promosi jabatan (sistem promosi dan aspek ketenagakerjaan), dan pelatihan (pelatihan yang teratur dan efektif)

Kata Kunci : Pengaruh, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Pekerjaan adalah salah satu bagian yang krusial dalam kehidupan manusia. Gaya hidup serta interaksi sosial mereka sangat bergantung pada pekerjaan yang mereka jalani. Oleh karena itu, setiap organisasi harus memiliki tenaga kerja yang merasa puas (Kim et al. , 2017). Salah satu indikator dari kinerja karyawan adalah kemampuan kognitif, yang didukung oleh keterampilan

Received April 29, 2025; Revised Mei 31, 2025; Juli 05, 2025

** Siti Nur Hasanah, sitinurhasanah90@gmail.com*

yang dimiliki; mengelola diri dan kemampuan untuk menjalin hubungan dengan orang lain. Kinerja mencerminkan hasil yang dicapai oleh seorang pegawai dalam hal kualitas dan kuantitas saat melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah ditentukan (Noviyanti et al. , 2019).

Faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi. Kepuasan kerja menjadi hal pertama yang harus diraih sebelum seorang karyawan dapat menunjukkan komitmen kepada organisasi. Karyawan merupakan sumber daya paling berharga untuk sebuah organisasi dan mereka berkontribusi besar dalam menjaga citra organisasi yang berhasil. Penampilan atau kinerja karyawan adalah elemen penting untuk memastikan organisasi beroperasi dengan baik dan berhasil. Kinerja pegawai yang memuaskan akan berpengaruh positif pada kinerja organisasi (Ezeanyim dan Ufoaroh, 2019). Kepuasan kerja menggambarkan sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka, yaitu sebagai respons emosional atau afektif terhadap berbagai elemen pekerjaan yang dihadapi. Individu dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki pandangan positif terhadap pekerjaan mereka, sementara mereka yang merasa tidak puas akan memandang negatif terhadap pekerjaan.

Kepuasan kerja merupakan hasil dari bagaimana karyawan menilai seberapa baik pekerjaan mereka memenuhi hal-hal yang dianggap penting (Antara, 2020). Selain itu, kepuasan kerja mencerminkan kumpulan yang kompleks dari kognisi, emosi, dan kecenderungan. Tidak ada metode pasti untuk mengukur kepuasan kerja, tetapi terdapat berbagai cara untuk mengetahui apakah seorang karyawan merasa puas atau tidak dengan pekerjaannya. Selain itu, kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh persepsi; nilai dan sikap, sehingga terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pekerjaan, yang membuatnya sulit untuk dipahami sepenuhnya. Kinerja diartikan sebagai hasil dari kemampuan, keterampilan, dan usaha individu dalam situasi tertentu (Choi dan Lee, 2013). Dalam periode pendek, keterampilan serta kemampuan karyawan cenderung tetap stabil.

Pencapaian kinerja yang tinggi melalui produktivitas dan efisiensi selalu menjadi target utama bagi organisasi. Untuk mencapai hal ini, kepuasan tenaga kerja sangat penting, namun ketika karyawan merasa tidak puas dengan jenis pekerjaan yang mereka lakukan, tingkat komitmen mereka bisa berkurang secara signifikan. Mengingat karyawan adalah bagian inti dari sebuah organisasi, ketidakpuasan yang mereka rasakan dapat menjadi ancaman bagi kinerja keseluruhan organisasi. Karyawan yang tidak merasa puas biasanya memiliki semangat kerja yang rendah, dan ketika semangat kerja karyawan menurun, hasil kerja mereka juga dapat terpengaruh karena mereka tidak termotivasi untuk memberikan yang terbaik.

Kepuasan kerja merujuk pada perasaan positif dan negatif yang dirasakan seorang pekerja terhadap tugasnya, atau seberapa bahagia seseorang merasa mengenai pekerjaan yang dijalani. Maka dari itu, kepuasan kerja menjadi salah satu topik yang paling banyak diteliti dalam psikologi organisasi. Menurut pandangan Locke, kepuasan kerja adalah emosi positif yang muncul dari penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja individu (Bysted, 2013). Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa saat karyawan merasa puas, mereka cenderung untuk berkontribusi secara maksimal demi mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang sangat puas biasanya lebih teratur, tepat waktu, produktif, berkomitmen tinggi, dan merasa lebih bahagia secara keseluruhan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja, penting bagi karyawan untuk diberikan kesempatan untuk berkembang, termasuk dalam hal penggajian, keterlibatan dalam pembuatan kebijakan, serta upaya peningkatan komitmen terhadap organisasi. Selain itu, faktor keamanan dan hubungan baik dengan atasan serta rekan kerja juga berkontribusi besar terhadap kepuasan, sementara sifat pekerjaan, metode pengawasan, ketenangan kerja, pengakuan, dan peluang untuk berkembang adalah aspek-aspek penting yang memengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi. Definisi ini ada di sejalan dengan definisi yang diberikan oleh kamus bisnis, bahwa kinerja karyawan adalah pencapaian tugas yang diberikan diukur terhadap preset standar akurasi, kelengkapan, biaya dan kecepatan. Manajer di tempat kerja harus memastikan bahwa aktivitas dan keluaran karyawan berkontribusi pada tujuan organisasi. (Syardiansah et al. , 2020).

KAJIAN TEORITIS

1. Pengertian kepuasan kerja

Kepuasan kerja menjadi sebuah isu penting dalam manajemen organisasi atau perusahaan karena pengaruhnya yang signifikan bagi karyawan dan perusahaan itu sendiri. Untuk karyawan, kepuasan kerja menghasilkan perasaan senang saat bekerja. Sedangkan bagi perusahaan, kepuasan kerja sangat membantu dalam meningkatkan produktivitas serta memperbaiki sikap dan perilaku karyawan (Suwatno, 2011:263). Kepuasan kerja mencerminkan bagaimana pekerja merasa terhadap pekerjaan yang mereka jalani. Hal ini terlihat pada sikap positif mereka terhadap tugas dan lingkungan kerja. Di sisi lain, karyawan yang merasa tidak puas akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan dengan berbagai cara. Perusahaan seharusnya bisa memperhatikan dan mendeteksi adanya ketidakpuasan di antara karyawan.

Kepuasan kerja adalah hasil dari bagaimana karyawan menilai seberapa jauh pekerjaan mereka memberikan keadaan emosional tertentu. Menurut Hani Handoko, kepuasan kerja adalah kondisi emosional yang bisa menyenangkan atau tidak, yang menjadi cara pandang karyawan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan ini mencerminkan bagaimana seseorang merasa tentang pekerjaannya. Ini terlihat pada sikap positif karyawan terhadap tugas yang dilaksanakan serta

berbagai aspek lingkungan kerja mereka. Bagian personalia atau manajemen sumber daya manusia perlu terus memantau tingkat kepuasan kerja, karena hal ini dapat mempengaruhi angka absensi, perputaran karyawan, motivasi, keluhan serta isu penting lainnya dalam manajemen sumber daya manusia.

Menurut Robbins, kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan. Individu yang merasa puas dengan pekerjaan mereka biasanya menunjukkan sikap positif, sementara mereka yang tidak merasa senang cenderung bersikap negatif terhadap pekerjaan tersebut. Saat membahas tentang sikap karyawan, yang sering kali dimaksud adalah kepuasan kerja mereka. Selain itu, hubungan yang ada dalam konsep ini meliputi interaksi dengan kolega, atasan, kepatuhan terhadap aturan serta kebijakan perusahaan, pencapaian standar kinerja, dan beradaptasi dengan lingkungan kerja yang sering kali tidak ideal, serta berbagai aspek lain yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri. Oleh karena itu, untuk menilai kepuasan karyawan, semua unsur tersebut harus dipertimbangkan dalam evaluasinya.

Dari definisi kepuasan kerja yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan yang mendukung atau menghalangi karyawan terkait pekerjaannya dan kondisi pribadinya. Perasaan yang berkaitan dengan pekerjaan mencakup faktor-faktor seperti gaji yang diterima, peluang untuk berkembang dalam karir, hubungan dengan karyawan lainnya, lokasi kerja, tipe pekerjaan, struktur organisasi, dan kualitas pengawasan. Sedangkan perasaan juga berhubungan dengan diri sendiri, termasuk usia, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan, dan lain-lain.

2. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil dari kualitas dan jumlah pekerjaan yang dicapai oleh seorang pegawai saat menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2013). Kemudian, Hasibuan (2013) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh individu dalam melaksanakan tugas-tugas yang ditugaskan kepadanya. Prestasi kerja diartikan sebagai pelaksanaan tugas atau keterampilan yang berkaitan dengan pekerjaan seorang pegawai (Hamid dan Hassan, 2015).

Penilaian kinerja karyawan dapat dilakukan dengan beberapa indikator, seperti mutu pekerjaan pegawai, jumlah atau target yang telah dicapai, Penyelesaian tugas yang ditentukan, tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan yang diamanahkan, serta bagaimana pegawai menjaga dirinya sendiri (Bernardin dan Russel dalam Sutrisno, 2010). Menurut Bernardin dan Russel dalam Sutrisno (2010), terdapat enam indikator utama yang dapat digunakan untuk menilai kinerja, yaitu:

1. Kualitas, mencerminkan sejauh mana proses atau hasil dari suatu aktivitas mendekati kesempurnaan atau tujuan yang diinginkan.

2. Kuantitas, adalah total hasil yang diperoleh, seperti jumlah uang, unit, dan siklus kegiatan yang dilakukan.
3. Efektivitas Biaya, menggambarkan sejauh mana penelitian pustaka dilakukan untuk mengidentifikasi penggunaan sumber daya organisasi yang relevan (seperti manusia, dana, teknologi, dan material) yang dapat dimaksimalkan untuk meraih hasil terbaik atau mengurangi kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
4. Kebutuhan untuk Pengawasan, menunjukkan sejauh mana seorang pegawai dapat menjalankan tugasnya tanpa memerlukan pengawasan dari atasan untuk menghindari tindakan yang tidak diinginkan.

Simanjuntak dalam Widodo (2015:132) mengemukakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh:

1. Kualitas dan kemampuan karyawan, berkaitan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi, sikap mental, serta kondisi fisik pekerja.
2. Fasilitas pendukung, yang terkait dengan lingkungan kerja dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan karyawan.
3. Supra sarana, meliputi aspek-aspek yang berhubungan dengan kebijakan pemerintah serta manajemen hubungan industrial.

Penelitian ini tergolong dalam penelitian kualitatif yang merumuskan kalimat untuk menguraikan data. Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan sumber data yang terdiri dari kata-kata, gambar, serta informasi yang diambil dari buku, majalah, dan karya ilmiah lainnya. (Meleong, 2009) Seluruh informasi yang dikumpulkan dapat berfungsi sebagai kunci untuk memahami esensi penelitian. Oleh sebab itu, metode deskriptif ini tidak menghasilkan data dalam format angka, melainkan dalam bentuk data deskriptif. Pendekatan kualitatif ini terkait erat dan sejalan dengan metode yang diterapkan dalam penelitian jurnal yang membahas dampak etika dan tanggung jawab sosial dalam pemasaran di tingkat global. Penelitian ini memanfaatkan data dokumenter yang dikumpulkan dari buku, jurnal ilmiah, dan penelitian sebelumnya sebagai dasar interpretasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan Penelitian ini tergolong dalam penelitian kualitatif yang merumuskan kalimat untuk menguraikan data. Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan sumber data yang terdiri dari kata-kata, gambar, serta informasi yang diambil dari buku, majalah, dan karya ilmiah lainnya. (Meleong, 2009) Seluruh informasi yang dikumpulkan dapat berfungsi sebagai kunci untuk memahami esensi penelitian. Oleh sebab itu, metode deskriptif ini tidak menghasilkan data dalam format angka, melainkan dalam bentuk data deskriptif. Pendekatan kualitatif ini terkait erat dan sejalan dengan metode yang diterapkan

dalam penelitian jurnal yang membahas dampak etika dan tanggung jawab sosial dalam pemasaran di tingkat global. Penelitian ini memanfaatkan data dokumenter yang dikumpulkan dari buku.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Manusia yang puas di tempat kerja akan membentuk suasana yang positif di dalam organisasi untuk mencapai hasil yang baik. Dalam kajian ini kami berupaya untuk menguji dampak kepuasan kerja terhadap performa karyawan. Tingkat komitmen, absensi, performa, dan produktivitas saling terkait langsung dengan kepuasan kerja. Pekerja yang merasa puas cenderung melakukan pekerjaan dengan lebih tulus dan berupaya maksimal untuk pencapaian mereka. Sebaliknya, dampak dari ketidakpuasan kerja adalah "peningkatan biaya rekrutmen, seleksi, dan pelatihan, keputusan karyawan yang ada, serta penurunan pertumbuhan organisasi" (Nathwani, 2021).

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Triwahyuni dan Ekowati pada tahun 2017, disebutkan bahwa pekerjaan dapat memberikan kepuasan yang berpengaruh besar pada komitmen terhadap organisasi. Dengan demikian, secara teoretis, terdapat hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dan komitmen kepada organisasi dalam kaitannya dengan kinerja karyawan. Nathwani (2021) menyatakan bahwa ketika kepuasan kerja berada pada tingkat yang rendah, kinerja karyawan dapat terganggu. Hal ini bisa menyebabkan keterlambatan dalam pekerjaan, pemogokan, frekuensi ketidakhadiran yang tinggi, atau bahkan pergantian karyawan. Apabila perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawan, maka perusahaan akan meraih berbagai keuntungan. Kinerja karyawan yang baik akan menghasilkan pekerjaan yang lebih cepat, tingkat kerusakan yang lebih rendah, frekuensi absensi yang minim, dan tingkat perputaran karyawan yang rendah, sebagaimana diungkapkan oleh Siengthai dan Pila-Ngarm pada tahun 2016.

Komitmen suatu organisasi sangat penting untuk perusahaan karena berpengaruh pada penggantian karyawan serta kinerja, dengan asumsi bahwa karyawan yang berkomitmen biasanya berupaya lebih untuk perusahaan (Zhang et al. , 2019). Hubungan antara komitmen dan kinerja dijelaskan oleh (Chummar et al. , 2019) yang menyatakan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi berhubungan positif dengan kinerja, walaupun ada kalanya komitmen karyawan di dalam organisasi dapat menurun dan berujung pada pemborosan dana.

Menurut Maharani dan rekan-rekannya (2013), kepuasan kerja memiliki dampak terhadap kinerja. Begitu juga, menurut (Destari et al. , 2018), karyawan yang merasa puas cenderung berbicara baik tentang organisasi, saling mendukung, dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja. Dari penjelasan tersebut, hipotesis dalam penelitian ini adalah: H1: Kepuasan kerja (X) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Mengenai hubungan antara kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan, Hsiao dan Chen (2012) menyatakan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Karyawan akan lebih berkomitmen terhadap organisasi jika mereka merasa puas dengan pekerjaan mereka. (Kotey dan Sharma, 2019) juga menegaskan bahwa kepuasan kerja, usia, dan masa kerja adalah faktor-faktor penting yang memengaruhi komitmen organisasi. Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja menurut (Noviyanti et al. 2019) pada kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Potensi untuk mendapatkan gaji dan kesempatan promosi, yang mencakup (gaji, kemampuan, dan tunjangan seperti asuransi kesehatan). Hubungan kerja (ikatan dengan atasan, kolaborasi di dalam departemen, interaksi antarpribadi, serta hubungan umum dalam perusahaan).
2. Besaran gaji. Besar dan keadilan atau kesetaraan dalam penentuan gaji mengikuti kualifikasi. Penemuan dari sejumlah penelitian menekankan gaji sebagai salah satu faktor paling penting; seperti yang diungkapkan oleh Lawler (1971), gaji diakui sebagai faktor penentu karena mayoritas karyawan menganggapnya sebagai elemen paling memengaruhi kepuasan kerja. Selanjutnya, (Hendri, 2019) menunjukkan bahwa jika karyawan tidak puas dengan gaji mereka, besar kemungkinan mereka juga merasa tidak puas terhadap pekerjaan mereka.
3. Peluang promosi. Pandangan karyawan mengenai kesempatan untuk naik pangkat juga menjadi faktor lain yang memengaruhi kepuasan kerja.
4. Stabilitas pekerjaan. Pentingnya keamanan dalam pekerjaan dapat dilihat dari perannya yang sangat signifikan dalam memengaruhi hasil terkait pekerjaan. Hal ini telah menarik perhatian banyak penelitian dalam beberapa tahun terakhir.
5. Apresiasi dan penghargaan. Dalam beberapa penelitian, pengakuan dan penghargaan teridentifikasi sebagai faktor pendorong yang berkontribusi terhadap peningkatan efektivitas karyawan di tempat kerja dan tingkat kepuasan kerja mereka yang tinggi.
6. Aspek demografis. Penelitian menunjukkan bahwa variabel usia, ras, dan jenis kelamin berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
7. Jam kerja dan kondisi fisik. Dua aspek yang terkait dengan kepuasan kerja adalah durasi jam kerja dan kondisi fisik di mana karyawan menjalani hari-hari kerjanya.
8. kesempatan untuk memanfaatkan kemampuan individu. Karyawan umumnya mencari dan lebih menyukai pekerjaan yang bisa memanfaatkan keterampilan yang mereka miliki.
9. Hubungan antarpribadi. Tingkat kepuasan pekerjaan seseorang mungkin tergantung pada karakteristik pribadi dan fitur kelompok yang ia miliki. Lingkungan sosial tempat bekerja kemungkinan besar akan berpengaruh besar terhadap sikap dan tindakan pekerja.

10. Lingkungan kerja. Ciri-ciri pekerjaan itu sendiri sering disebut sebagai karakteristik intrinsik pekerjaan. Ini biasanya dianggap sebagai faktor yang paling penting dalam pekerjaan.
11. Pengawasan: Keadilan dan kemampuan manajemen tugas yang dilakukan oleh seorang atasan.
12. Karakteristik pekerjaan. Ini berhubungan dengan tanggung jawab dalam pekerjaan. Ini mencakup pekerjaan yang menantang serta rasa kebanggaan.
13. Komunikasi: Ini menggambarkan Interaksi antara anggota tim atau antar karyawan dalam organisasi yang dibuat minimal. Selain itu, kepuasan kerja mencerminkan komitmen.

Tenaga kerja saat ini menjadi elemen penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Oleh karena itu, organisasi menginvestasikan banyak pemikiran dan usaha untuk memahami tingkat kepuasan karyawan guna meningkatkan produktivitas mereka dan mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan. Organisasi masa kini sangat perhatian terhadap hubungan antara karyawan dan tingkat kepuasan yang mereka rasakan saat bekerja. Karena kepuasan kerja berpengaruh pada produktivitas dan kinerja yang lebih baik. Karyawan yang merasa puas cenderung memiliki produktivitas yang lebih tinggi dan menyelesaikan pekerjaan dengan efisien (Chummar et al. , 2019).

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan temuan dari Tinjauan Pustaka dan diskusi, terlihat bahwa terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dan performa karyawan. Secara umum, perempuan yang mengalami preeklampsia rentan terhadap perubahan baik fisik maupun psikologis. Sumber daya manusia adalah elemen penting dalam mencapai kesuksesan suatu organisasi, sehingga organisasi perlu memberikan perhatian yang besar serta upaya untuk memahami tingkat kepuasan karyawan demi meningkatkan produktivitas mereka dan mencapai tujuan keseluruhan organisasi.

Oleh karena itu, hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa untuk melakukan tinjauan pustaka yang dapat meningkatkan performa karyawan seperti kualitas kerja, produktivitas, dan kepemimpinan yang berkualitas, organisasi harus dengan jelas memperhatikan faktor kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang tinggi akan menciptakan suasana kerja yang positif, mengurangi tingkat absensi, serta meningkatkan semangat dan komitmen karyawan terhadap organisasi.

DAFTAR REFERENSI

- Antara, M. (2020). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Bernardin, H. J., & Russel, J. E. A. (dalam Sutrisno, 2010). *Human Resource Management: An Experiential Approach*. New York: McGraw-Hill.

- Bysted, R. (2013). Organizational commitment and job satisfaction: A study of Danish public employees. *Public Administration*, 91(1), 130–146.
- Choi, J., & Lee, Y. (2013). The impact of job characteristics and psychological climate on work performance. *International Journal of Organizational Analysis*, 21(4), 387–406.
- Chummar, S., Singh, P., & Ezzedeen, S. R. (2019). Exploring the differential impact of work passion on life satisfaction and job performance via the work–family interface. *Personnel Review*, 48(5), 1100–1119. <https://doi.org/10.1108/PR-02-2017-0033>
- Destari, Y., Lumbanraja, P., & Absah, Y. (2018). The Influence of Work Satisfaction on Employees Performance with Organizational Commitment as Intervening Variable at the Mining and Energy Agency of North Sumatera. *International Journal of Management and Applied Science*, 12, 10.
- Ezeanyim, E. E., & Ufoaroh, E. (2019). Work Environment and Employee Performance in Selected Government Offices. *International Review of Management and Business Research*, 8(2), 845–851.
- Hamid, N. A., & Hassan, N. (2015). The Relationship Between Workplace Environment and Job Performance in Selected Government Offices in Shah Alam, Selangor. *International Review of Management and Business Research*, 845–851.
- Handoko, T. H. (1997). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia (Edisi Kedua)*. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hendri, M. I. (2019). The mediation effect of job satisfaction and organizational commitment on the organizational learning effect of the employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(7), 1208–1234. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-05-2018-0174>
- Hsiao, H. C., & Chen, C. Y. (2012). The influence of job satisfaction on organizational commitment: The moderating effect of age. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 40(5), 735–744.
- Kim, S., Tam, L., & Lee, J. (2017). Employee Satisfaction and Organizational Success. *Asian Social Science*, 13(6), 52–61.
- Kotey, B. A., & Sharma, B. (2019). Pathways from flexible work arrangements to financial performance. *Personnel Review*, 48(3), 731–747. <https://doi.org/10.1108/PR-11-2017-0353>
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maharani, V., Fatmawati, A., & Wulansari, R. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(2), 56–62.
- Meleong, L. J. (2009). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nathwani, D. (2021). Job Satisfaction and Employee Performance: An Empirical Approach. *Journal of Business and Management*, 13(1), 14.
- Noviyanti, A., Purwandari, D. A., & Syah, T. Y. R. (2019). Career Development Effect on Work Satisfaction and Employee Performance. *International Journal of Business*, 03(05), 5.
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi (Jilid 1, Edisi 9)*. Jakarta: Indeks.
- Siengthai, S., & Pila-Ngarm, P. (2016). The interaction effect of job redesign and job satisfaction on employee performance. *Journal of Organizational Change Management*, 29(3), 379–398.

- Suwatno, H., & Donni, J. P. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Syardiansah, M., Nurmalita, F., & Wahyuni, E. (2020). Kepuasan Kerja dan Implikasinya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 102–111.
- Triwahyuni, R., & Ekowati, V. M. (2017). The Effect Of Employee Satisfaction On Employees Performance Through Organizational Commitment. *Management and Economics Journal (MEC-J)*, 1(1), 01. <https://doi.org/10.18860/mec-j.v1i1.4525>
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Zhang, X., Ma, L., Xu, B., & Xu, F. (2019). How social media usage affects employees' job satisfaction and turnover intention: An empirical study in China. *Information & Management*, 56(6), 103136. <https://doi.org/10.1016/j.im.2018.12.004>