

## PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Oleh

Annisa Kharenina Augustine<sup>1</sup>, Alda Clarissa Sunaryo<sup>2</sup>, Yohanes Firmansyah<sup>3</sup><sup>1,2</sup> Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara, Jakarta<sup>3</sup> Fakultas Hukum, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta, JakartaEmail: <sup>1</sup>[annisakharenina@gmail.com](mailto:annisakharenina@gmail.com), <sup>2</sup>[aldaclarissa99@gmail.com](mailto:aldaclarissa99@gmail.com),<sup>3</sup>[Yohanesfirmansyah28@gmail.com](mailto:Yohanesfirmansyah28@gmail.com)

## Abstrak

Ketika karyawan merasa tidak puas dengan sifat pekerjaan yang mereka lakukan, tingkat komitmen mereka bisa saja disengaja berkurang dan karena karyawan adalah ruang mesin dari sebuah organisasi, ketidakpuasan mereka dengan sifat pekerjaan yang mereka lakukan juga dapat menimbulkan ancaman bagi kinerja keseluruhan organisasi. Tujuan utama dari *Literature Review* ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah Literature Review dengan menggunakan database Emerald, ScienceDirect, dan Google Scholar. Hasil pencarian yang memenuhi kriteria kemudian dilakukan analisis artikel. Dari 129 artikel relevan judul dan abstrak, didapatkan 5 artikel yang memenuhi kriteria inklusi dan eksklusi. Hasil review ditemukan terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Tenaga kerja merupakan faktor kunci keberhasilan organisasi, oleh karena itu organisasi menaruh banyak pemikiran dan upaya untuk menemukan tingkat kepuasan karyawan untuk meningkatkan produktivitas mereka dan mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan.

**Kata Kunci:** Pengaruh, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

## PENDAHULUAN

Pekerjaan merupakan salah satu elemen penting dalam kehidupan manusia. Gaya hidup dan kehidupan sosial mereka tergantung pada pekerjaan mereka. Oleh karena itu, setiap organisasi perlu memiliki tenaga kerja yang puas (Kim et al., 2017). Salah satu ukuran kinerja pegawai adalah kemampuan intelektual, yang didukung oleh kemampuan yang dikuasai; mengelola diri dan kemampuan untuk membangun hubungan dengan orang lain. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Noviyanti et al., 2019). Indikator untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah kepuasan kerja dan organisasi komitmen. Kepuasan kerja merupakan aspek pertama

yang harus dicapai sebelum seorang karyawan memiliki komitmen organisasional.

Karyawan adalah aset yang paling berharga bagi organisasi dan mereka memainkan peran penting dalam mempertahankan citra organisasi yang sukses. Kinerja karyawan adalah faktor utama dalam memastikan agar organisasi dapat berjalan dengan lancar dan sukses. Kinerja pegawai yang baik akan meningkatkan kinerja organisasi (Ezeanyim & Ufoaroh, 2019). Kepuasan kerja adalah sikap terhadap pekerjaan, dengan kata lain kepuasan kerja adalah respons afektif atau emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan seseorang. Seseorang dengan tingkat pekerjaan yang tinggi kepuasan memiliki sikap positif terhadapnya pekerjaannya, sedangkan orang yang tidak puas dengan pekerjaannya memiliki sikap negatif tentang pekerjaan. Kepuasan

kerja adalah hasil dari persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka menyediakan hal-hal yang dianggap penting (Antara, 2020). Selanjutnya, kepuasan kerja mewakili kumpulan kompleks kognisi, emosi dan kecenderungan. Tidak ada cara pasti untuk mengukur pekerjaan kepuasan, tetapi ada berbagai cara untuk mengidentifikasi kapan seorang karyawan puas atau tidak puas dengan pekerjaannya. Apalagi kinerja karyawan sangat banyak tergantung pada persepsi; nilai dan sikap, ada tampaknya begitu banyak variabel yang mempengaruhi pekerjaan kinerja yang hampir mustahil untuk dipahami mereka. Kinerja didefinisikan sebagai fungsi individu kemampuan dan keterampilan dan usaha dalam situasi tertentu (Choi & Lee, 2013). Dalam jangka pendek, keterampilan karyawan dan kemampuannya relatif stabil.

Pencapaian kinerja tingkat tinggi melalui produktivitas dan efisiensi selalu menjadi tujuan organisasi dengan prioritas tinggi. Untuk melakukan itu, tenaga kerja yang sangat puas adalah kebutuhan mutlak, tetapi ketika karyawan merasa tidak puas dengan sifat pekerjaan mereka melakukannya, tingkat komitmen mereka bisa saja disengaja berkurang dan karena karyawan adalah ruang mesin sebuah organisasi, ketidakpuasan mereka dengan sifat pekerjaan yang mereka lakukan dapat menimbulkan ancaman bagi keseluruhan kinerja organisasi. Seorang karyawan yang tidak puas cenderung memiliki moral terhadap pekerjaan dan ketika moral karyawan untuk pekerjaan rendah; kinerja mereka dapat terpengaruh karena dia tidak akan termotivasi untuk tampil baik (Sainju et al., 2021).

Kepuasan kerja adalah perasaan positif dan negatif dari seorang karyawan terhadap pekerjaannya atau itu adalah jumlah kebahagiaan berhubungan dengan pekerjaan. Oleh karena itu, kepuasan kerja adalah satu topik penelitian yang paling banyak tersebar di bidang psikologi organisasi. Menurut Locke,

pekerjaan kepuasan adalah perasaan positif dan menyenangkan yang dihasilkan dari evaluasi pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang (Bysted, 2013). Hal ini diamati dari penelitian sebelumnya bahwa ketika karyawan puas, dia akan tampil di level terbaiknya untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang sangat puas biasanya teratur dan tepat waktu, produktif, lebih berkomitmen, dan lebih puas dalam hidupnya. Untuk itu, untuk meningkatkan tingkat kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja, karyawan harus diberi kesempatan untuk maju, yaitu skala gaji, partisipasi karyawan dalam pembuatan kebijakan, dan pengambilan upaya peningkatan komitmen organisasi. Demikian pula, keamanan dan hubungan baik dengan supervisor dan rekan kerja adalah pemuas terbesar, sifat pekerjaan, cara pengawasan, keamanan kerja, pengakuan, dan kemajuan merupakan faktor penting bagi organisasi karyawan komitmen (Syardiansah et al., 2020).

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, tujuan utama dari artikel ini adalah untuk melakukan literature review dari penelitian sebelumnya terkait dengan Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

## **METODE PENELITIAN**

### **Prosedur Penelitian**

Langkah-langkah literature review yang peneliti lakukan yaitu sebagai berikut: fokus review, mengidentifikasi studi yang relevan, mendeskripsikan proses, mengidentifikasi literature dengan menggunakan PRISMA flowchart, ekstraksi data (Arksey & O'Malley, 2005 dalam Pham et al., 2014).

### **Strategi Pencarian**

Pencarian artikel menggunakan jurnal dengan publikasi antara tahun 2011-2021. Artikel yang didapatkan diambil dari database elektronik Emerald dan ScienceDirect serta Search Engine Google Scholar. Pencarian

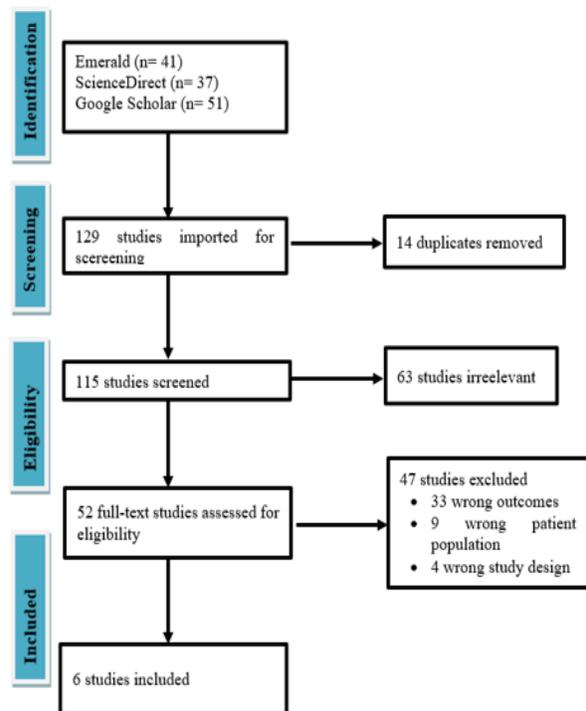
artikel dilakukan dengan menggunakan kata kunci (((("Effect") AND ("Job Satisfaction")) AND ("Employee Performance"))).

**Kriteria Inklusi**

Kriteria inklusi yang digunakan adalah artikel yang diterbitkan berbahasa Inggris, artikel yang diterbitkan antara tahun 2012-2022, dan tidak ada kriteria negara spesifik yang dituju.

**Kriteria Eksklusi**

Kriteria inklusi yang digunakan adalah artikel opini, artikel review (systematic review dan literature review), laporan dan commentary serta surat serta ulasan buku.



**Gambar 1: PRISMA Flow Diagram Data Ekstraksi**

Artikel yang sudah didapat kemudian dilakukan ekstraksi. Ekstraksi artikel berdasarkan penulis artikel, tahun terbit, negara, jumlah sampel yang digunakan, hasil penelitian yang dilakukan, dan kualitas jurnal.

**Tabel 2: Extraction Data**

No	Author/ Year/Title	Country	Research Design	Participants/ Sample Size	Result
1	(Ezeanyim & Ufioroh, 2019) The Impact of Job Satisfaction on Employee Performance in Selected Public Enterprise in Awka, Anambra State	Nigeria	Studi kuantitatif dengan Chi Square	286 karyawan	Ada hubungan linier antara kepuasan kerja (Job reward Pay, Promotion, Job safety) keamanan dan kondisi kerja) dan proksi kinerja pegawai yaitu moral pegawai. Disimpulkan pada catatan bahwa karyawan tidak puas dengan kondisi kerja organisasi; terlihat dari tanggapan mereka. Direkomendasikan bahwa manajemen Perusahaan harus menyediakan kondisi kerja yang baik bagi karyawannya, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja mereka
2	(Triwahyuni & Ekwati, 2017) The Effect Of Employees Satisfaction On Employee Performance Through Organizational Commitment	Indonesia	Pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori	Sampel sebanyak 86 responden	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada PT Pindad (Persero). Kepuasan kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Hasil tes Sobel menunjukkan organisasi komitmen tidak memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
3	(Nathwani, 2021) Maternal help seeking about early warning signs and symptoms of pre-eclampsia: A qualitative study of experiences of women and their families	India	Studi kuantitatif	280 karyawan	Karyawan tahu apa yang harus mereka lakukan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan sukses. Manajer merencanakan, memantau dan meninjau secara berkala pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan untuk mengukur kinerja mereka. Hal ini sangat berguna untuk memberikan penghargaan kepada karyawan yang berkinerja sangat baik dan memotivasi karyawan yang berkinerja buruk. Seorang karyawan yang puas dengan pekerjaannya adalah berkinerja sangat baik dan sebaliknya.
4	(Inayat & Jahanzeb Khan, 2021) A Study of Job Satisfaction and Its Effect on the Performance of Employees Working in Private Sector Organizations, Peshawar	Pakistan	Kuantitatif	8000 karyawan	Karyawan yang puas memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak puas, dengan demikian memberikan kontribusi penting dalam mengangkat organisasi mereka. Karena ada kondisi ekonomi dan politik yang tidak stabil dari Peshawar, oleh karena itu perlu bagi setiap organisasi untuk membuat karyawannya termotivasi dan puas terhadap kinerja tinggi dengan mengadopsi teknik dan metode yang berbeda.
5	(Badrizanto & Ekhsan, 2017) Effect Of Work Environment And Job Satisfaction On Employee Performance In Pt. Nesinak Industries	Indonesia	Kuantitatif	88 responden karyawan	Berdasarkan pada hasil uji t (parsial) dan uji f (simultan) penelitian ini, menunjukkan bahwa variabel kerja lingkungan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial dan secara bersamaan.
6	(Helmi & Abuwar, 2021) The Impact Of Job Satisfaction On Employee Job Performance	Saudi Arabia	Kuantitatif	100 responden karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum, karyawan baik dari sektor pemerintah maupun sektor swasta puas dengan pekerjaan mereka. Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, gaji, kepemimpinan, dan produktivitas adalah elemen kunci dalam memastikan kepuasan kerja di antara karyawan.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Karakteristik Geografis**

Hasil review artikel dari 5 artikel yang sudah dilakukan penilaian kualitas jurnal, artikel tersebut berasal dari berbagai negara maju dan berkembang. Artikel dari negara maju antara lain Australia, United Kingdom, Belanda, Amerika Serikat, dan Irlandia. Artikel dari negara berkembang yaitu Kolombia dan Nigeria.

**Pembahasan  
Kepuasan Kerja**

Karyawan merupakan seseorang yang melayani orang lain di bawah kontrak sewa,

tersurat maupun tersirat, lisan atau tertulis di mana pemberi kerja memiliki hak atau kekuasaan untuk mengontrol dan mengarahkan karyawan secara rinci materi tentang bagaimana pekerjaan itu harus dilakukan (Al & Anil, 2016). Kepuasan kerja adalah hal yang menyenangkan atau keadaan emosi positif yang dihasilkan dari penilaian. Spector (1997) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sejauh yang orang suka atau tidak suka pekerjaan mereka. Penulis lain menganggap kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki orang terhadap pekerjaan mereka. Mankoe (2002) menyatakan bahwa, kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan yang dimiliki karyawan tentang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja adalah hasil dari karyawan persepsi tentang seberapa baik pekerjaan mereka menyediakan hal-hal itu yang dipandang penting. Hal ini umumnya diakui dalam bidang perilaku organisasi bahwa kepuasan kerja adalah sikap yang paling penting dan sering dipelajari. Kepuasan kerja adalah didefinisikan sebagai reintegrasi efek yang dihasilkan oleh persepsi individu tentang pemenuhan kebutuhannya dalam hubungannya dengan pekerjaannya dan sekitarnya (Han et al., 2017).

### **Kinerja Karyawan**

Sikap dan perasaan yang dimiliki orang tentang pekerjaan mereka. Ini adalah sejauh mana seorang karyawan memiliki emosi positif terhadap peran pekerjaan. Motivasi ini adalah proses merangsang orang untuk tindakan untuk mencapai tujuan yang diinginkan atau mencapai tugas yang diinginkan (Chia et al., 2014). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak variabel. Ini didefinisikan sebagai cara untuk melakukan baik positif maupun negatif. Pertunjukan adalah seni untuk menyelesaikan tugas tetapi penelitian ini akan membantu untuk menentukannya lagi dalam batas-batas kepuasan kerja yang ditentukan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh tujuan untuk tetap kompetitif dalam lingkungan yang

dinamis dan orientasi karyawan, kualitas pemimpin-anggota untuk meningkatkan inovasi keseluruhan organisasi pertukaran dan hasil dari kinerja pekerjaan dan kepuasan kerja. Kinerja didefinisikan sebagai fungsi dari kemampuan individu dan keterampilan dan usaha dalam situasi tertentu (Chummar et al., 2019).

Dalam jangka pendek, keterampilan dan kemampuan karyawan adalah relatif stabil. Kinerja dalam hal upaya diperpanjang dengan pekerjaan seorang karyawan. Menurut Nmadu (2013), karyawan kinerja adalah tingkat pencapaian tugas yang membentuk pekerjaan karyawan. 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. Proses ini membutuhkan pengetahuan tentang kegiatan dan keluaran apa yang dirancang, mengamati apakah itu terjadi dan memberikan umpan balik untuk membantu meningkatkan moral karyawan dan memenuhi harapan (Egenius et al., 2020).

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Manusia yang puas di tempat kerja akan menciptakan lingkungan yang menyenangkan dalam organisasi untuk menyelesaikan dengan baik. Dalam penelitian ini kami mencoba untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Tingkat komitmen, ketidakhadiran, kinerja dan produktivitas berhubungan langsung dengan kepuasan kerja. Tenaga kerja yang puas cenderung bekerja lebih tulus dan berusaha keras untuk kinerja mereka. Sebaliknya, hasil dari ketidakpuasan kerja adalah "kenaikan biaya rekrutmen, seleksi dan pelatihan, keputusan karyawan saat ini dan

pengurangan pertumbuhan organisasi" (Nathwani, 2021).

Menurut (Triwahyuni & Ekowati, 2017) mengungkapkan pekerjaan itu merupakan kepuasan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Oleh karena itu, kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara teoritis memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. (Nathwani, 2021) menyebutkan kepuasan kerja yang rendah dapat menurunkan kinerja karyawan. Itu bisa membuat kelambatan pekerjaan, pemogokan, ketidakhadiran atau pergantian karyawan. Jika perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan akan mendapatkan banyak manfaat. Kinerja karyawan yang tinggi akan bekerja lebih cepat, kerusakan lebih rendah, tingkat absensi rendah, dan perputaran karyawan rendah (Siengthai & Pila-Ngarm, 2016).

Hal ini sejalan dengan penelitian (Gross et al., 2021) dibuktikan dengan koefisien jalur sebesar 0,653 dan p-value 0,000. Koefisien jalur positif berarti hubungan kedua variabel tersebut positif. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Komitmen organisasi penting bagi perusahaan karena mempengaruhi karyawan pergantian dan kinerja dengan asumsi bahwa komitmen karyawan cenderung berkembang upaya yang lebih besar untuk perusahaan (Zhang et al., 2019). Hubungan antara komitmen dan kinerja telah dinyatakan oleh (Chummar et al., 2019) bahwa komitmen karyawan untuk organisasi memiliki hubungan positif dengan kinerja, terlepas dari komitmen kinerja karyawan dalam organisasi dapat memburuk dan akhirnya menjadi pemborosan uang.

Menurut Maharani dkk. (2013) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Demikian pula (Destari et al., 2018) menyatakan bahwa karyawan yang puas akan berbicara positif tentang organisasi dapat saling membantu

yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

H1: Kepuasan kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hubungan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan Hsiao dan Chen (2012) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Karyawan akan lebih berkomitmen pada organisasi jika mereka puas dengan pekerjaannya. (Kotey & Sharma, 2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja, usia dan lama kerja merupakan faktor penting untuk mempengaruhi komitmen organisasi.

Faktor-Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut (Noviyanti et al., 2019) terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Potensi gaji dan promosi termasuk (gaji, kemampuan, dan tunjangan seperti kesehatan asuransi). Hubungan kerja (hubungan dengan supervisor, kerjasama di departemen, hubungan interpersonal, dan hubungan umum dalam perusahaan).
2. Jumlah bayar. Jumlah dan keadilan atau kesetaraan gaji menurut ke kualifikasi. Temuan dari beberapa studi menggarisbawahi gaji sebagai salah satu faktor terpenting yang dilakukan oleh Lawler (1971), gaji telah diidentifikasi sebagai faktor penentu karena sebagian besar karyawan menilainya sebagai faktor yang paling berpengaruh terkait dengan kepuasan kerja. Selanjutnya, (Hendri, 2019) karyawan yang tidak puas dengan gaji mereka, kemungkinan besar mereka juga tidak puas dengan pekerjaannya.
3. Potensi promosi. Persepsi karyawan tentang kesempatan untuk promosi juga merupakan penentu lainnya yang mempengaruhi kepuasan kerja.
4. Keamanan kerja. Pentingnya keamanan

kerja datang dari fakta bahwa itu sangat penting untuk mempengaruhi yang berhubungan dengan pekerjaan hasil. Ini telah menarik banyak penelitian bunga dalam beberapa tahun terakhir.

5. Pengakuan dan penghargaan. Dalam beberapa penelitian, pengakuan dan penghargaan ditemukan faktor pendorong yang bertanggung jawab atas peningkatan efektivitas karyawan di tempat kerja dan tingkat tinggi mereka dari kepuasan kerja.
6. Faktor demografis. Penelitian telah menunjukkan bahwa usia, ras dan jenis kelamin memiliki efek penting pada pekerjaan kepuasan.
7. Jam kerja dan kondisi fisik. Dua elemen yang berhubungan dengan kepuasan kerja adalah jam kerja dan kondisi fisik di mana pekerja menghabiskan hari kerja.
8. Kesempatan untuk menggunakan kemampuan seseorang. Karyawan umumnya membutuhkan dan menyukai pekerjaan yang memanfaatkan kemampuannya.
9. Hubungan interpersonal. Tingkat pekerjaan seseorang kepuasan mungkin merupakan fungsi dari personal ciri-ciri dan ciri-ciri kelompok yang dia atau dia milik. Konteks sosial pekerjaan adalah kemungkinan besar akan berdampak signifikan pada sikap pekerja dan perilaku.
10. Situasi kerja. Sifat dari pekerjaan itu sendiri sering disebut karakteristik pekerjaan intrinsik. Ini umumnya muncul sebagai faktor pekerjaan yang paling penting.
11. Pengawasan: Keadilan dan kompetensi manajerial tugas oleh seorang supervisor.
12. Sifat pekerjaan. Ini berarti tugas pekerjaan. Ini termasuk pekerjaan yang menantang dan rasa bangga.
13. Komunikasi: Ini menjelaskan komunikasi antara anggota tim atau antara karyawan dalam organisasi diminimalkan. Selain itu, kepuasan kerja merupakan komitmen.

Tenaga kerja saat ini adalah faktor

kunci keberhasilan organisasi, oleh karena itu organisasi menaruh banyak pemikiran dan upaya untuk menemukan tingkat kepuasan karyawan untuk meningkatkan produktivitas mereka dan mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan. Organisasi saat ini sangat memperhatikan hubungan antara karyawan dan tingkat kepuasan yang mereka capai dalam pekerjaan. Karena kepuasan kerja mengarah pada produktivitas dan kinerja yang lebih baik. Seorang karyawan yang puas memiliki produktivitas yang lebih besar dan dia melakukan pekerjaan dengan baik secara efisien (Chummar et al., 2019).

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil *Literature Review* dan pembahasan terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Pada dasarnya, ibu dengan preeklampsia rentan terhadap perubahan fisik dan psikologis. Tenaga kerja merupakan faktor kunci keberhasilan organisasi, oleh karena itu organisasi menaruh banyak pemikiran dan upaya untuk menemukan tingkat kepuasan karyawan untuk meningkatkan produktivitas mereka dan mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, hasil di atas menyarankan bahwa untuk dapat melakukan *literature review* dalam meningkatkan kinerja karyawan seperti kualitas kerja, produktivitas, dan kepemimpinan kualitas, organisasi harus mempertimbangkan jelas faktor kepuasan kerja.

## Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan di dalam penelitian adalah berdasarkan informasi yang diberikan oleh penelitian ini, mungkin bermanfaat bagi departemen SDM untuk membuat strategi mengenai kepuasan kerja dan ditingkatkan pertunjukan. Analisis kepuasan kerja karyawan dan hubungan dengan kinerja melalui MSQ dan PEF dapat digunakan oleh pemberi kerja/pengurus untuk membuat berbagai keputusan dan

kebijakan organisasi sambil mempertimbangkan kelemahan internal dan peluang eksternal. -e hadir studi tidak hanya akan mengukur kepuasan kerja dan kinerja tetapi juga memberikan visi yang luas kepada bos/majikan tentang pemanfaatan sumber daya manusia mereka secara efektif.

#### Ucapan Terima Kasih (*Acknowledgement*)

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada orang tua dan teman-teman peneliti yang sudah memb memberikan bantuan, semangat, dan dukungan. Peneliti juga mengucapkan terima kasih dan apresiasi pada seluruh partisipan yang telah bersedia untuk menjadi responden pada penelitian ini.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Al, A. D., & Aml, I. (2016). The Comparison of the Individual Performance Levels Between Full-time and Part-time Employees: The Role of Job Satisfaction. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 235, 382–391. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.11.048>
- [2] Antara, G. P. W. i. (2020). The Effect of Performance Appraisal and Work Environment towards Employee Performance Mediated By Job Satisfaction. *International Journal of Contemporary Research and Review*, 11(05). <https://doi.org/10.15520/ijcrr.v11i05.806>
- [3] Arksey, H., & O'Malley, L. (2005). Scoping studies: Towards a methodological framework. *International Journal of Social Research Methodology*, 8(1), 19–32. <https://doi.org/10.1080/1364557032000119616>
- [4] Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2017). *Effect Of Work Environment And Job Satisfaction On Employee Performance In PT. Nesinak Industries*. 7.
- [5] Bysted, R. (2013). Innovative employee behaviour: The moderating effects of mental involvement and job satisfaction on contextual variables. *European Journal of Innovation Management*, 16(3), 268–284. <https://doi.org/10.1108/EJIM-09-2011-0069>
- [6] Chia, D. P. S., Lau, C. M., & Tan, S. L. C. (2014). The relationships between performance measures and employee Outcomes: The mediating roles of procedural fairness and trust. In A. Davila, M. J. Epstein, & J.-F. Manzoni (Eds.), *Studies in Managerial and Financial Accounting* (Vol. 28, pp. 203–232). Emerald Group Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/S1479-351220140000028016>
- [7] Choi, J., & Lee, K. (2013). Effects of employees' perceptions on the relationship between HR practices and firm performance for Korean firms. *Personnel Review*, 42(5), 573–594. <https://doi.org/10.1108/PR-12-2011-0176>
- [8] 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>
- [9] 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*. 12, 10.
- [10] Egenius, S., Triatmanto, B., & Natsir, M. (2020). The Effect of Job Satisfaction on Employee Performance Through Loyalty at Credit Union (CU) Corporation of East Kutai District, East Kalimantan.

- International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(10), 480.  
<https://doi.org/10.18415/ijmmu.v7i10.1891>
- [11] Ezeanyim, E. E., & Ufoaroh, E. T. & A. (2019a). *The Impact of Job Satisfaction on Employee Performance in Selected Public Enterprise in Awka, Anambra State*. 11.
- [12] Ezeanyim, E. E., & Ufoaroh, E. T. & A. (2019b). *The Impact of Job Satisfaction on Employee Performance in Selected Public Enterprise in Awka, Anambra State*. 11.
- [13] Gross, H. P., Ingerfurth, S., & Willems, J. (2021). Employees as reputation advocates: Dimensions of employee job satisfaction explaining employees' recommendation intention. *Journal of Business Research*, 134, 405–413. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.05.021>
- [14] Han, S. J., Kim, W. G., & Kang, S. (2017). Effect of restaurant manager emotional intelligence and support on front-of-house employees' job satisfaction. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 29(11), 2807–2825. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-11-2015-0641>
- [15] Helmi, T., & Abunar, M. (2021). *THE IMPACT OF JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE JOB PERFORMANCE*. 11.
- [16] 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>
- [17] Inayat, W., & Jahanzeb Khan, M. (2021). A Study of Job Satisfaction and Its Effect on the Performance of Employees Working in Private Sector Organizations, Peshawar. *Education Research International*, 2021, 1–9. <https://doi.org/10.1155/2021/1751495>
- [18] Kim, W. H., Ra, Y.-A., Park, J. G., & Kwon, B. (2017). Role of burnout on job level, job satisfaction, and task performance. *Leadership & Organization Development Journal*, 38(5), 630–645. <https://doi.org/10.1108/LODJ-11-2015-0249>
- [19] 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>
- [20] Nathwani, D. (2021). *Job Satisfaction And Employee Performance: An Empirical Approach*. 13(1), 14.
- [21] Noviyanti, A., Purwandari, D. A., & Syah, T. Y. R. (2019). *Carrier Development Effect on Work Satisfaction and Employee Performance*. 03(05), 5.
- [22] Pham, M. T., Rajić, A., Greig, J. D., Sargeant, J. M., Papadopoulos, A., & McEwen, S. A. (2014). A scoping review of scoping reviews: Advancing the approach and enhancing the consistency. *Research Synthesis Methods*, 5(4), 371–385. <https://doi.org/10.1002/jrsm.1123>
- [23] Sainju, B., Hartwell, C., & Edwards, J. (2021). Job satisfaction and employee turnover determinants in Fortune 50 companies: Insights from employee reviews from Indeed.com. *Decision Support Systems*, 148, 113582. <https://doi.org/10.1016/j.dss.2021.113582>
- [24] Siengthai, S., & Pila-Ngarm, P. (2016). The interaction effect of job redesign and job satisfaction on employee performance. *Evidence-Based HRM: A Global Forum for Empirical*

- 
- Scholarship*, 4(2), 162–180.  
<https://doi.org/10.1108/EBHRM-01-2015-0001>
- [25] Syardiansah, S., Latief, A., Daud, M. N., Windi, W., & Suharyanto, A. (2020). The Effect of Job Satisfaction and Organizational Culture on Employee Performance of the Royal Hotel in East Aceh District. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(2), 849–857.  
<https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.912>
- [26] Triwahyuni, R., & Ekowati, V. M. (2017a). 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>
- [27] 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>
- [28] 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>

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN