

Faktor pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja para karyawan

Ramadan pasaribu¹, Aprilia Kinanti², Reva Kirana Putri³, Siti Nurhasanah⁴, Wahyu pinastia ningrum⁵
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

[1ramadanpasaribu31@gmail.com](mailto:ramadanpasaribu31@gmail.com), [2apriakiinanti34@gmail.com](mailto:apriakiinanti34@gmail.com), [3revakirana222@gmail.com](mailto:revakirana222@gmail.com),
[4sitinurhasanah90@gmail.com](mailto:sitinurhasanah90@gmail.com), [5wahyupinastianingrum@gmail.com](mailto: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

Article History

Received: Juli 2025

Reviewed: Juli 2025

Published: Juli 2025

Plagiarism Checker No 77

DOI : Prefix DOI :

10.8734/Musyari.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Liberosis



This work is licensed

under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

1. Pendahuluan

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 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).

2. Metodologi

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.

3. Hasil dan Pembahasan

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Manusia yang merasa puas di tempat kerja cenderung menciptakan suasana positif di dalam organisasi untuk mencapai hasil kerja yang lebih optimal. Dalam kajian ini, kami menguji secara teoritis dan empiris bagaimana kepuasan kerja memengaruhi kinerja karyawan. Tingkat kepuasan kerja berhubungan erat dengan komitmen organisasi, absensi, kinerja individu, dan produktivitas secara keseluruhan. Karyawan yang merasa puas biasanya menjalankan tugas dengan penuh keikhlasan dan memiliki motivasi tinggi untuk mencapai target kerja. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja berdampak negatif, seperti meningkatnya biaya rekrutmen, seleksi, dan pelatihan ulang, serta menurunnya pertumbuhan organisasi (Nathwani, 2021).

Triwahyuni dan Ekowati (2017) menyatakan bahwa pekerjaan yang mampu memberikan kepuasan kerja akan meningkatkan komitmen organisasi, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Siengthai dan Pila-Ngarm (2016) menambahkan bahwa peningkatan kinerja karyawan akan memberikan keuntungan bagi organisasi seperti percepatan proses kerja, penurunan tingkat kesalahan, rendahnya frekuensi absensi, dan minimnya tingkat keluar-masuk pegawai.

Komitmen terhadap organisasi juga menjadi faktor penting karena memengaruhi loyalitas dan semangat kerja karyawan. Zhang et al. (2019) menyatakan bahwa karyawan yang berkomitmen akan menunjukkan kinerja yang lebih baik karena merasa memiliki tanggung jawab terhadap kemajuan organisasi. Meski demikian, Chummar et al. (2019) menegaskan bahwa komitmen karyawan bisa menurun apabila tidak dikelola dengan baik, dan hal ini bisa mengarah pada pemborosan sumber daya perusahaan.

Beberapa penelitian lainnya seperti Maharani et al. (2013) dan Destari et al. (2018)

menunjukkan bahwa karyawan yang puas cenderung berbicara baik tentang organisasi, membantu rekan kerja, dan menunjukkan kinerja yang tinggi. Dengan demikian, dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini:

H1: Kepuasan kerja (X) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hsiao dan Chen (2012) menekankan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi, dan Kotey dan Sharma (2019) menyebutkan bahwa usia dan masa kerja turut memperkuat hubungan tersebut.

Adapun faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja sebagaimana diuraikan oleh Noviyanti et al. (2019), antara lain:

1. Gaji dan kesempatan promosi, termasuk tunjangan dan keadilan dalam sistem upah.
2. Hubungan kerja, meliputi relasi dengan atasan dan rekan kerja dalam organisasi.
3. Keamanan kerja, yakni stabilitas dan kepastian dalam pekerjaan yang dijalani.
4. Apresiasi dan penghargaan, sebagai motivasi intrinsik bagi karyawan.
5. Karakteristik demografis, seperti usia, jenis kelamin, dan latar belakang sosial.
6. Jam kerja dan kondisi fisik, yaitu durasi kerja dan kenyamanan ruang kerja.
7. Pemanfaatan potensi individu, sejauh mana pekerjaan memfasilitasi keterampilan yang dimiliki.
8. Lingkungan kerja, baik fisik maupun sosial yang memengaruhi suasana kerja.
9. Gaya pengawasan, sejauh mana atasan adil dan kompeten dalam membimbing.
10. Karakteristik pekerjaan, meliputi tantangan dan kebanggaan dalam pekerjaan.
11. Komunikasi internal, mencerminkan seberapa terbuka dan efektif interaksi antar karyawan.

Organisasi yang menyadari pentingnya kepuasan kerja akan lebih siap dalam meraih keberhasilan jangka panjang. Hubungan yang harmonis antara kepuasan kerja dan produktivitas menciptakan lingkungan yang mendorong efisiensi dan hasil kerja yang berkualitas (Chummar et al., 2019). Maka dari itu, perusahaan hendaknya berinvestasi dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja sebagai strategi utama dalam mendorong kinerja pegawai.

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.

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.

5. Simpulan

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: BPFE.
- 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>