

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Aulya Difta Yasah¹, Marcella Arthamevia Arifin²,
Fannyza Aliefvia Azzahra³, Shaffa Arisqha Maghfiroh Putri⁴

^{1,2,3,4}Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur
22042010058@student.upnjatim.ac.id¹, 22042010234@student.upnjatim.ac.id²,
22042010274@student.upnjatim.ac.id³, 22042010335@student.upnjatim.ac.id⁴

ABSTRACT

Companies must pursue technological development to gain competitive advantage and improve performance. To achieve and improve performance, companies require active participation of employees by increasing motivation and ensuring job satisfaction.. This research aims to determine the effect of job satisfaction on employee productivity. This research uses qualitative descriptive research. Qualitative descriptive research is used to describe situations or events precisely and accurately. Job satisfaction discussed in this paper is the quality and nature of a person/employee in an organization who carries out their work according to their heart and the desire to fulfill it so that the employee feels satisfied in creating the work they do, and is in line with the organization's mission Although employee engagement does not have a direct impact on performance, its mediating effects on motivation and job satisfaction can have a significant impact on employee performance.

Keywords : *employee job satisfaction, productivity, job engagement.*

ABSTRAK

Perusahaan harus mengikuti perkembangan teknologi untuk memperoleh keunggulan kompetitif dan meningkatkan kinerjanya. Untuk mencapai dan meningkatkan kinerja, perusahaan memerlukan partisipasi aktif karyawan dengan meningkatkan motivasi dan menjamin kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan. Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif kualitatif digunakan untuk menggambarkan suatu keadaan atau peristiwa secara tepat dan akurat. Kepuasan kerja yang dibahas dalam tulisan ini adalah kualitas dan sifat seseorang/pegawai dalam suatu organisasi yang melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan hatinya serta keinginan untuk memenuhinya sehingga pegawai tersebut merasa puas untuk menciptakan pekerjaan-pekerjaan yang mereka lakukan, dan sejalan dengan misi organisasi. Keterlibatan pegawai tidak memberikan dampak langsung terhadap kinerjanya, namun efek mediasi motivasi dan kepuasan kerja dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci : *kepuasan kerja karyawan, produktivitas, keterlibatan kerja.*

PENDAHULUAN

Manusia sendiri merupakan sumber daya yang paling penting pada suatu organisasi. Sumber daya manusia mendukung organisasi dengan energi, bakat, dan ide-ide kreatif. Betapapun sempurnanya sumber daya keuangan dan teknis, tanpa personel yang mumpuni dan mumpuni akan sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang manajemen organisasi yang menitikberatkan pada unsur sumber daya manusia. Menurut Schuler dkk (Sutrisno, 2014), Salah satu tujuan pengelolaan sumber daya manusia agar dapat meningkatkan produktivitas, dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja dan meyakinkan bahwa organisasi memenuhi aspek hukum. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia berkualitas itu tidak hanya harus memuaskan suatu perusahaan dan manajemen dengan mencapai keuntungan yang optimal, namun juga menjamin kepuasan seluruh karyawan baik level senior, menengah, maupun manajerial yang bekerja di perusahaan tersebut.

Kepuasan kerja sendiri adalah salah satu faktor penting untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi dan mampu bekerja lebih baik. Sebaliknya, ketika karyawan tidak puas dengan pekerjaannya, motivasi sering kali menurun dan produktivitas menurun. Kepuasan kerja karyawan dapat mempengaruhi produktivitas. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas pegawai antara lain lingkungan kerja yang baik, lingkungan kerja yang sesuai, dan kebijakan yang menciptakan energi, semangat, dan kepuasan pegawai. Karyawan yang puas cenderung lebih produktif dibandingkan karyawan yang tidak puas. Kepuasan kerja juga mengurangi pergantian karyawan dan meningkatkan kinerja kerja. Faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan adalah kemampuan karyawan dalam menghasilkan suatu produk. Lingkungan kerja yang baik sangatlah penting, sehingga membantu karyawan mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia harus memperhatikan faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja karyawan. Karena faktor-faktor tersebut menguntungkan organisasi/perusahaan, karyawan, bahkan masyarakat.

Secara umum produktivitas pegawai berpengaruh terhadap produktivitas organisasi. Oleh karena itu, motivasi memotivasi karyawan untuk bekerja dan menimbulkan rasa semangat dan kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Motivasi karyawan merupakan fungsi penting bagi organisasi mana pun (Dotulong dan Assagaf, 2015). Motivasi karyawan dapat berasal dari dorongan dari keluarga, masyarakat, lingkungan kerja, atau bahkan dari diri sendiri. Perlu kita ketahui bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti keinginan terpenuhi kebutuhannya, keinginan meningkatkan prestasi kerja, dan keinginan mendapatkan pengalaman. Keinginan terhadap diri sendiri ada banyak macamnya, termasuk yang berkaitan dengan cara seseorang menjalani hidupnya, dengan motivasi untuk menjadi seperti orang lain. Sebaliknya rendahnya motivasi kerja dikalangan karyawan berdampak negatif terhadap produksi sehingga berdampak buruk pula terhadap organisasi.

TINJAUAN LITERATUR

kepuasan kerja

Secara sederhana, kepuasan kerja mengacu pada tingkat kepuasan yang dirasakan setiap karyawan ketika membandingkan bagian-bagian yang digunakan dan apakah hasilnya sesuai harapan atau tidak. Semakin dekat tingkat harapan dengan hasil yang dicapai, maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. Hal ini tidak terlepas dari berbagai faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi karyawan. Stephen Robbins (2006: 91) mengemukakan bahwa istilah kepuasan kerja mengacu pada sikap umum seseorang pada pekerjaannya. Seseorang yang sangat puas dengan pekerjaannya memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya. Orang yang sangat puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya. Orang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya. Karena ketika kita berbicara tentang sikap karyawan, yang kita maksudkan adalah kepuasan kerja. Menurut Veithzal Rivai (2009: 475), kepuasan merupakan evaluasi yang mengungkapkan rasa bahagia atau tidak puasnya seseorang dalam bekerja. Secara teoritis, faktor-faktor berikut dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu : Gaya kepemimpinan, perilaku, tempat kendali, pemenuhan ekspektasi gaji, dan efektivitas kerja.

Produktivitas

Setiap perusahaan berupaya memastikan karyawannya unggul dengan memberikan produktivitas kerja maksimal. Produktivitas karyawan suatu perusahaan merupakan hal yang penting karena merupakan salah satu alat untuk mengukur keberhasilan dalam menjalankan suatu usaha. Karena dengan meningkatnya produktivitas pekerja pada suatu perusahaan berarti keuntungan dan produktivitas perusahaan pun akan meningkat. Produktivitas tenaga kerja adalah kemampuan untuk menciptakan pekerjaan lebih banyak dari biasanya. (Gie, 2007). secara produktivitas pada dasarnya dapat dipahami dalam dua aspek, yaitu aspek individu dan aspek organisasi. Mempelajari masalah produktivitas dari sudut pandang individu mempertimbangkan produktivitas terutama dalam kaitannya dengan ciri-ciri kepribadian individu. Dalam konteks ini hakikat produktivitas adalah sikap mental yang meyakini bahwa kualitas hidup saat ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini (Kusnendi, 2003).

Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2002), kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain: pekerjaan yang menantang, penghargaan, kondisi lingkungan kerja, dan hubungan interpersonal.

1) Pekerjaan yang Menantang Mental

Individu pada umumnya akan lebih menyukai suatu pekerjaan dimana mereka mempunyai kesempatan untuk dapat menggunakan keterampilan hingga

kemampuannya serta ditawarkan berbagai tugas. Hal ini membuat pekerjaan lebih menuntut mental. Begitu pula dengan pekerjaan yang menuntut dapat menimbulkan kebosanan, namun pekerjaan yang terlalu menuntut juga dapat menimbulkan rasa frustrasi dan frustrasi.

2) Kompensasi yang Sesuai

Karyawan pasti menginginkan struktur gaji yang adil, jelas dan sesuai dengan harapannya. Jika gaji dianggap adil yang sesuai dengan persyaratan pekerjaan, standar upah masyarakat, dan tingkat keterampilan individu kepuasan mungkin akan terjadi.

3) Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan sangat mementingkan lingkungan kerja yang memungkinkan mereka merasa nyaman secara pribadi dan melakukan pekerjaan dengan baik. Ini termasuk item seperti tata letak ruangan, kebersihan tempat kerja, perlengkapan dan perkakas, suhu, dan tingkat kebisingan.

4) Rekan kerja yang suportif

Meskipun individu menerima lebih dari sekadar uang ataupun hasil riil dari pekerjaan – pekerjaan mereka, karyawan tersebut juga memenuhi kebutuhan akan interaksi sosial mereka. Perilaku supervisor juga merupakan faktor penting dalam kepuasan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kualitatif untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan. Menurut Yusuf (2017: 63), penelitian deskriptif kualitatif digunakan untuk menggambarkan suatu keadaan atau peristiwa secara tepat dan akurat, dan lebih jauh lagi, jenis penelitian ini digunakan untuk memberikan jawaban atas pertanyaan atau memberikan informasi yang lebih dalam dan komprehensif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Variabel Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak variabel berbeda. Berikut beberapa variabel utama yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan:

1. Gaji dan kompensasi:

Gaji yang kompetitif dan sistem kompensasi yang adil dapat berkontribusi terhadap kepuasan kerja.

2. Lingkungan kerja :

Faktor keamanan, kenyamanan, kebersihan dan suasana kerja yang positif dapat mempengaruhi kepuasan karyawan.

3. Peluang pengembangan karir :

Karyawan cenderung lebih puas jika melihat peluang kemajuan dan pengembangan karir dalam organisasi.

4. Hubungan dengan atasan dan rekan kerja :
Hubungan yang baik dengan atasan dan rekan kerja berdampak positif terhadap kepuasan kerja.
5. Tanggung Jawab Pekerjaan :
Sejauh mana pekerjaan seorang karyawan sesuai dengan minat, keterampilan, dan harapannya dapat mempengaruhi kepuasan.
6. Pengakuan dan apresiasi :
Mengakui prestasi dan kontribusi karyawan dalam bentuk pujian, penghargaan atau imbalan lainnya dapat meningkatkan kepuasan.
7. Keseimbangan kehidupan kerja :
Kemampuan menjaga keseimbangan kehidupan kerja juga mempengaruhi kepuasan kerja.
8. Partisipasi dalam pengambilan keputusan :
Karyawan yang merasa terlibat dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi pekerjaannya cenderung lebih puas.
9. Kemampuan untuk tumbuh dan belajar :
Karyawan yang mempunyai kesempatan untuk belajar dan meningkatkan keterampilannya seringkali merasa lebih puas.
10. Budaya dan Nilai Organisasi :
Kesesuaian antara nilai karyawan dengan budaya organisasi juga berdampak pada kepuasan kerja.

Teori kepuasan Kerja Karyawan

Ada beberapa teori yang telah dikembangkan untuk menjelaskan kepuasan kerja karyawan. Berikut beberapa teori utama tentang kepuasan kerja:

1. Teori Kepuasan-Juga (Satisfaction-Dissatisfaction Theory) oleh Frederick Herzberg: Herzberg mengemukakan bahwa terdapat dua faktor utama yang memengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor-faktor higien (hygiene factors) dan faktor-faktor motivasi (motivators). Faktor-faktor higien, seperti kondisi kerja, gaji, dan hubungan antara atasan dan bawahan, dapat mencegah ketidakpuasan, tetapi tidak secara langsung meningkatkan kepuasan. Faktor-faktor motivasi, seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab, dianggap sebagai faktor-faktor yang sebenarnya meningkatkan kepuasan kerja.
2. Teori Harapan (Expectancy Theory) oleh Victor Vroom: Teori ini cukup berfokus pada suatu keyakinan individu bahwa upaya mereka akan menghasilkan hasil yang diinginkan dan bahwa hasil tersebut akan memiliki nilai bagi mereka. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh tiga faktor: ekspektasi (keyakinan tentang kemampuan untuk mencapai hasil), instrumentalitas (keyakinan bahwa pencapaian hasil akan menghasilkan hadiah atau penghargaan), dan valensi (nilai yang ditempatkan pada hadiah atau penghargaan tersebut).

3. Teori Kebutuhan Manusia (Maslow's Hierarchy of Needs) oleh Abraham Maslow: Teori ini menyatakan bahwa individu mempunyai hierarki kebutuhan yang harus dipenuhi, antara lain kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri. Kepuasan kerja ditentukan oleh sejauh mana suatu pekerjaan memenuhi kebutuhan tersebut.
4. Teori Persepsi Keadilan (Equity Theory) oleh J. Stacy Adams: Teori ini mengemukakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh persepsi karyawan tentang keadilan dalam perbandingan antara upaya mereka dan hasil yang diperoleh dibandingkan dengan rekan-rekan mereka. Jika karyawan merasa bahwa mereka diperlakukan dengan adil dalam perbandingan ini, mereka cenderung lebih puas.
5. Teori Pembagian Sumber Daya (Resource Allocation Theory): Teori ini berfokus pada pengalokasian sumber daya, termasuk waktu, energi, dan perhatian, serta dampaknya terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat terpengaruh oleh bagaimana sumber daya dialokasikan dalam konteks pekerjaan.

Tujuan Kepuasan Kerja Karyawan

Tujuan kepuasan kerja karyawan melibatkan banyak aspek berbeda, yang mungkin berbeda bagi setiap individu, namun tujuan umum meliputi:

1. Pekerjaan yang bermakna :
Karyawan ingin merasakan bahwa pekerjaannya berdampak positif dan bernilai tambah.
2. Pengakuan dan penghargaan :
Karyawan ingin diakui dan dihargai atas kontribusinya.
3. Peluang pengembangan :
karyawan mencari peluang untuk belajar, mengembangkan dan memajukan karir mereka.
4. Keseimbangan kehidupan kerja :
Karyawan menginginkan keseimbangan kehidupan kerja.
5. Gaji dan insentif yang adil :
Karyawan menginginkan gaji dan insentif yang sepadan dengan kontribusinya.
6. Lingkungan kerja yang positif :
Karyawan mencari tempat kerja yang suportif, kolaboratif, dan nyaman.
7. Peluang untuk terlibat :
Karyawan ingin merasa memiliki suara dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi pekerjaan mereka.
8. Keamanan Kerja :
Karyawan ingin merasa aman dalam pekerjaannya tanpa ketidakpastian yang berlebihan.
9. Hubungan sosial yang baik :
Karyawan mengupayakan hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan.
10. Mencapai tujuan pribadi :

Karyawan ingin dapat mencapai tujuan pribadi melalui pekerjaan

Berikut adalah hasil analisa dari 5 jurnal :

Pada PT. Midi Utama Indonesia menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan menjadi salah satu perhatian manajemen. Semakin puas karyawan terhadap pekerjaannya, maka semakin termotivasi pula mereka untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Produktivitas kerja karyawan suatu perusahaan merupakan alat untuk mengukur keberhasilan dalam melakukan aktivitas kerja. Dalam konteks ini, konsep pada produktivitas yaitu seperti pada hakikatnya mencakup sikap mental dan perilaku yang bertujuan untuk melakukan perbaikan terus-menerus (*continuous Improvement*), dimana kinerja karyawan akan lebih baik dari kinerja kemarin, kita berpandangan bahwa kinerja esok hari harus menjadi lebih baik dari kinerja hari ini. Produktivitas dapat diartikan sebagai korelasi antara nilai keluaran dengan keseragaman nilai masukan dalam suatu interaksi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Adiwinata dan Sutanto (2014) yang menyatakan bahwasanya kepuasan kerja karyawan akan berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja karyawan.

Pada PT. Pos Indonesia menunjukkan bahwa banyak karyawan yang menganggap gaji sebagai faktor penting karena antusias karyawan terhadap pekerjaannya tergantung pada gaji dan imbalan yang diterimanya. Oleh karena itu, gaji sebesar menjadi tolak ukur ketika seorang karyawan berada pada kinerja puncaknya. Penelitian ini membuktikan bahwa gaji mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang ada di kantor PT. Pos Indonesia Cabang Manado. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja akan berpengaruh pada suatu kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia penting. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan meningkat ketika mereka semakin puas dengan pekerjaan perusahaannya.

Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk menunjukkan bahwa sebagian besar dari karyawan PT adalah Mandiri (Persero) Tbk. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Manado memiliki peringkat kepuasan kerja positif sebesar. Meskipun sebagian karyawan mungkin harus bekerja lembur untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan, namun kepuasan kerja tetap dapat mereka peroleh karena mendapatkan insentif dan bonus lembur. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sriyono dan Farida Lestari (2013). Hasil analisis data penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja di PT tergolong tinggi. Mandiri (Persero) Tbk Bank berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Artinya sebagian besar pegawai mempunyai produktivitas kerja yang tinggi karena adanya kepuasan kerja, kompensasi, rekan kerja, pengawasan atasan, dan kesempatan kemajuan

Pada PT Astra International menemukan hubungan antara kepuasan kerja dengan suatu produktivitas kerja pada karyawan. Hal ini dianggap sebagai korelasi yang signifikan secara statistik (bermakna), dan korelasi yang ada sangat kuat. Oleh karena itu, untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai perlu dijaga kepuasan kerja. Secara

umum, karyawan yang merasa puas akan cenderung lebih produktif bekerjanya dibandingkan dengan karyawan yang merasa tidak puas.

Berbagai literatur dan temuan penelitian menunjukkan bahwa terdapat adanya hubungan antara kepuasan kerja karyawan dengan suatu produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, manajer harus mencoba memahami berbagai faktor yang menyebabkan kepuasan kerja. Berdasarkan hasil analisis data penelitian ini, diperoleh tingkat kepuasan kerja PT sebesar. Astra International mempunyai hubungan yang signifikan dan sangat kuat dengan produktivitas kerja karyawan.

Pada PT.Sinarmas Multi Finance menunjukkan bahwa peningkatan variabel kepuasan kerja menyebabkan peningkatan produktivitas karyawan. Menurunnya kepuasan kerja pegawai menyebabkan menurunnya produktivitas kerja pegawai. Perusahaan perlu secara konsisten dan terus menerus mengukur dan mengevaluasi kepuasan kerja karyawan. Hal ini untuk mempertimbangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan memastikan hal tersebut dapat dipertahankan demi kelangsungan hidup perusahaan. Segala permasalahan yang timbul di antara karyawan tersebut mungkin akan ditindaklanjuti lebih lanjut oleh manajemen perusahaan. Oleh karena itu, kebutuhan dan keinginan karyawan dapat dilacak oleh manajemen. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Wiliandari (2015), Deden dan Ade Irma (2016), dan Andika (2019). Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini diperoleh bahwa variabel kepuasan kerja PT adalah: Sinarmas Multi Finance berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

KESIMPULAN

Dari hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan sangatlah penting diterapkan dan sangat pengaruh pada setiap perusahaan. Hal tersebut sangat berpengaruh pada kinerja karyawan itu sendiri dan juga pengaruh bagi perusahaan, seperti produktivitas akan lebih tinggi karena karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih produktif dan merasa termotivasi untuk bekerja dengan baik, kualitas pekerjaan menjadi lebih baik karena kepuasan karyawan yang didapatkan menjadikan mereka semangat dalam bekerja, hubungan kerja pun menjadi positif karena kemungkinan mereka berkolaborasi dengan rekan kerja dan berinteraksi dengan atasan dengan cara yang lebih positif, dan dapat meningkatkan citra perusahaan karena kepuasan karyawan perusahaan memiliki nama yang baik dan hal tersebut dapat membantu dalam perekrutan dan retensi bakat serta memperkuat nama perusahaan.

Seperti pada ke 5 perusahaan yang telah di analisa. Perusahaan - perusahaan tersebut menerapkan kepuasan kerja karyawan terhadap produktivitas karyawan. Hanya saja berbeda - beda cara penerapannya. Pertama, PT.Midi Utama Indonesia percaya bahwa semakin puas karyawan terhadap pekerjaannya, maka mereka akan semakin termotivasi untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Kedua, PT Pos Indonesia menunjukkan bahwa gaji merupakan ukuran kinerja karyawan yang terbesar. Dapat dikatakan semakin tinggi kepuasan kerja suatu perusahaan maka semakin baik

pula kinerja karyawannya. Ketiga, di PT. Bank Mandiri meyakini produktivitas kerja yang tinggi karena pegawai puas dengan pekerjaannya, kompensasi, rekan kerja, pengawasan atasan, dan kesempatan promosi. Keempat, Pt.Astra International menunjukkan bahwa perusahaan mempunyai hubungan yang signifikan dan sangat kuat terhadap produktivitas kerja karyawannya. Kelima, PT.Sinarmas menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja karyawan di tempat kerja maka semakin tinggi pula produktivitas yang dicapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayub, Nadia. 2011. "The relation between work motivation and job satisfaction". Pakistan Business Review.
- Narti, A. M. (2021). The influence of individual characteristics on employee performance of PT sinarmas agro resources and technology tbk (SMART). SSRN Electronic Journal. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3828320>
- Paramita, Erna, Prihatin Lumbanraja, and Yeni Absah. "The influence of organizational culture and organizational commitment on employee performance and job satisfaction as a moderating variable at PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk." International Journal of Research and Review 7.3 (2020): 273-286.
- Pos Indonesia (Persero) Bandung City. In Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (Vol. 12, Issue 3). <https://www.proquest.com/docview/2623456667/D7B1E12C8F274230PQ/6>
- Ramadhany, S. R., Taba, M. I., & Umar, F. (2020). The effect of training and job satisfaction on employee engagement and performance of millennial generation employees of PT Midi Utama Indonesia Tbk in Makassar. International Journal of Innovative Science and Research Technology, 5(6), 566–571. <https://doi.org/10.38124/ijisrt20jun288>
- Saranya, Kamala. "Influence of job satisfaction on employees' performance—a general perspective." International Journal on Global Business Management and Research 2.2 (2014): 1-7.
- Seno, Ari Priatmojo, Febby Melany, and Daud Arifin. "Influence of Leadership Style and Work Environment on Employee Performance (Case Study at Employee PT Astra International Tbk–Auto 2000 Sisingamangaraja Medan)." Britain International of Humanities and Social Sciences (BIOHS) Journal 4.2 (2022): 326-332.