

## JOB SATISFACTION: DETERMINANTS AND ITS IMPLICATIONS IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

Yovie Ernanda<sup>1</sup>, Ricky Rafii Ritonga<sup>2</sup>, Safii Simbolon<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Mahasiswa Program Doktor Ilmu Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis UISU

<sup>1</sup>Dosen Fakultas Ekonomi, Universitas Prima Indonesia

<sup>1</sup>email: [yovieernanda@unprimdn.ac.id](mailto:yovieernanda@unprimdn.ac.id)

<sup>2</sup>Mahasiswa Program Doktor Ilmu Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis UISU

<sup>2</sup>Dosen Fakultas Ekonomi, Universitas Prima Indonesia

<sup>2</sup>email: [rickyrafiiritonga@unprimdn.ac.id](mailto:rickyrafiiritonga@unprimdn.ac.id)

<sup>3</sup>Mahasiswa Program Doktor Ilmu Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis UISU

<sup>3</sup>email: [raja.besi07@gmail.com](mailto:raja.besi07@gmail.com)

### ABSTRACT

*Job satisfaction is a fundamental concept in Human Resource Management (HRM) that profoundly impacts employee behavior, organizational productivity, and overall performance. It reflects employees' emotional and psychological attitudes toward their job, influenced by various intrinsic and extrinsic factors. This article aims to comprehensively explore the determinants of job satisfaction, its relationship with individual and organizational performance, and effective strategies to enhance it. Intrinsic factors, such as the meaningfulness of tasks, recognition, and opportunities for professional growth, significantly contribute to positive job satisfaction. Additionally, extrinsic factors like competitive compensation, a supportive work environment, and harmonious interpersonal relationships further strengthen employees' attachment and commitment to their roles. The analysis highlights how job satisfaction drives higher productivity, reduces absenteeism, and minimizes turnover rates. Conversely, dissatisfaction can lead to disengagement, increased stress, and higher operational costs due to frequent employee replacements. To address these challenges, the article proposes several strategies, including fostering open communication, implementing robust career development programs, offering fair rewards and recognition, and ensuring work-life balance through flexible work policies. By adopting these approaches, organizations can cultivate a motivated and loyal workforce, thereby enhancing long-term sustainability and competitiveness.*

**Keywords:** *job satisfaction, employee engagement, HRM, organizational performance, work-life balance, retention strategies*

### I. PENDAHULUAN

Kepuasan kerja adalah kondisi emosional dan psikologis yang dimiliki seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dijalani. Kepuasan ini mencerminkan perasaan positif atau negatif yang dimiliki karyawan terhadap berbagai aspek dari pekerjaan mereka. Di dunia manajemen sumber daya manusia (MSDM), kepuasan kerja sangat dipertimbangkan karena memiliki dampak yang besar terhadap produktivitas, loyalitas, dan retensi karyawan dalam suatu organisasi.

Kepuasan kerja bukan hanya bergantung pada faktor material seperti gaji dan tunjangan, tetapi juga faktor non-material seperti kesempatan untuk berkembang, hubungan interpersonal di tempat kerja, dan lingkungan kerja yang mendukung. Faktor-faktor ini saling berinteraksi dan membentuk pandangan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memahami dan mengelola faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja agar dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

2. Menganalisis dampak kepuasan kerja terhadap kinerja individu dan organisasi.
3. Mengusulkan strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam organisasi.

**Rumusan Masalah:**

1. Apa saja faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja?
2. Bagaimana hubungan kepuasan kerja dengan kinerja individu dan organisasi?
3. Apa saja strategi yang dapat diimplementasikan oleh organisasi untuk meningkatkan kepuasan kerja?

**Tujuan Penelitian:**

1. Menentukan faktor-faktor utama yang memengaruhi kepuasan kerja di tempat kerja.
2. Menganalisis hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja organisasi.
3. Menyusun rekomendasi strategi peningkatan kepuasan kerja yang aplikatif.

**II. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan analisis literatur untuk menelusuri berbagai penelitian terkait kepuasan kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja organisasi. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan penulis untuk memahami secara mendalam berbagai faktor yang memengaruhi kepuasan kerja serta dampaknya terhadap organisasi.

**Sumber Data:**

Sumber data utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah jurnal ilmiah, buku teks tentang perilaku organisasi, dan artikel penelitian yang relevan dengan topik kepuasan kerja. Studi kasus dari organisasi yang telah sukses meningkatkan kepuasan kerja juga digunakan sebagai referensi untuk memberikan gambaran aplikatif.

**Teknik Pengumpulan Data:**

- Studi Literatur: Pengumpulan data melalui pencarian artikel jurnal, buku, dan laporan penelitian dari berbagai sumber akademik yang terpercaya.
- Analisis Tematik: Menyusun dan menganalisis hasil penelitian dengan mengelompokkan tematik berdasarkan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja dan hubungannya dengan kinerja organisasi.

**Proses Analisis:**

- Pengumpulan data dari berbagai literatur yang relevan.
- Klasifikasi tema-tema yang muncul terkait faktor kepuasan kerja, implikasinya terhadap kinerja, serta strategi peningkatan kepuasan kerja.
- Interpretasi hasil analisis untuk menarik kesimpulan dan memberikan rekomendasi strategis.

**III. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja dapat dibagi menjadi dua kategori utama, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik.

**1. Faktor Intrinsik:**

- **Tugas Pekerjaan itu Sendiri:** Pekerjaan yang menantang dan memberikan peluang untuk berkembang dapat meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa pekerjaan mereka memiliki arti atau tujuan cenderung lebih puas dengan pekerjaannya.

- **Pengakuan dan Penghargaan:** Pengakuan atas hasil kerja dan prestasi merupakan elemen penting yang memengaruhi kepuasan kerja. Karyawan yang merasa dihargai akan lebih termotivasi dan puas dengan pekerjaan mereka.
- **Peluang untuk Berkembang:** Kesempatan untuk belajar dan berkembang melalui pelatihan, peningkatan keterampilan, dan jalur karier yang jelas sangat penting untuk kepuasan kerja. Karyawan yang merasa bahwa mereka memiliki kesempatan untuk berkembang secara profesional cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka.

## 2. Faktor Ekstrinsik:

- **Kompensasi dan Tunjangan:** Gaji yang kompetitif dan manfaat tambahan seperti asuransi kesehatan, tunjangan pensiun, dan fasilitas lainnya dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja. Kompensasi yang sesuai dengan standar industri menjadi faktor yang sangat penting dalam kepuasan kerja karyawan.
- **Lingkungan Kerja:** Lingkungan kerja yang mendukung, aman, dan nyaman memainkan peran yang sangat penting dalam kepuasan kerja. Organisasi yang menyediakan fasilitas yang memadai dan suasana kerja yang menyenangkan akan lebih mudah menjaga kepuasan karyawan.
- **Hubungan Interpersonal:** Hubungan yang baik antara rekan kerja, atasan, dan bawahan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Kerja tim yang solid dan dukungan antar kolega juga menjadi faktor penting dalam menciptakan suasana kerja yang positif.
- **Kebijakan Organisasi:** Kebijakan yang adil dan transparan mengenai promosi, penghargaan, dan pembagian tugas dapat meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap organisasi dan, pada gilirannya, meningkatkan kepuasan kerja mereka.

## 2. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Organisasi

Hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja organisasi sangat erat. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi dan tingkat absensi yang lebih rendah. Mereka juga lebih cenderung untuk menunjukkan komitmen tinggi terhadap tujuan organisasi dan memiliki loyalitas yang lebih besar.

Menurut penelitian oleh Greenberg & Baron (2019), kepuasan kerja yang tinggi dapat mengurangi tingkat *turnover* karyawan, yang sering kali mahal bagi organisasi. Karyawan yang puas lebih cenderung untuk bertahan dalam organisasi, mengurangi biaya rekrutmen dan pelatihan yang diperlukan untuk menggantikan karyawan yang keluar. Selain itu, kepuasan kerja juga mempengaruhi motivasi intrinsik karyawan, yang berkontribusi pada peningkatan kualitas pekerjaan dan kreativitas.

Namun, jika kepuasan kerja rendah, dapat terjadi penurunan kinerja yang signifikan. Ketidakpuasan kerja dapat menyebabkan karyawan merasa tidak terlibat, tidak termotivasi, dan akhirnya menurunkan tingkat produktivitas. Hal ini dapat menyebabkan penurunan kualitas layanan, peningkatan kesalahan dalam pekerjaan, dan penurunan keuntungan bagi organisasi.

## 3. Strategi untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja

Organisasi perlu mengimplementasikan berbagai strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja. Beberapa strategi yang terbukti efektif antara lain:

1. **Komunikasi yang Terbuka dan Transparan:** Organisasi harus memastikan bahwa komunikasi antara manajer dan karyawan berjalan dengan baik. Diskusi rutin mengenai tujuan, ekspektasi, dan masalah yang dihadapi dapat membantu menciptakan rasa saling percaya dan menghargai.

2. **Program Pengembangan Karyawan:** Menyediakan peluang pengembangan karier yang jelas, seperti pelatihan, kursus, atau peluang promosi, dapat meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa diberdayakan dan memiliki kesempatan untuk berkembang cenderung merasa lebih puas.
3. **Penghargaan dan Pengakuan:** Memberikan penghargaan atas kinerja yang baik, baik dalam bentuk bonus, promosi, atau sekadar pengakuan verbal, dapat meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa dihargai akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik.
4. **Peningkatan Kesejahteraan Karyawan:** Mengadopsi kebijakan keseimbangan kehidupan kerja, seperti jam kerja fleksibel, program kesehatan, dan cuti yang memadai, dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
5. **Lingkungan Kerja yang Positif:** Menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, mendukung keberagaman, dan mendorong kolaborasi akan meningkatkan kepuasan kerja. Tempat kerja yang aman dan nyaman juga akan memberikan rasa kepuasan yang lebih besar bagi karyawan.

#### IV. KESIMPULAN

Kepuasan kerja adalah elemen yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia yang memengaruhi kinerja individu dan organisasi. Faktor-faktor intrinsik seperti tugas pekerjaan itu sendiri, pengakuan, dan peluang pengembangan, serta faktor ekstrinsik seperti kompensasi dan lingkungan kerja, semuanya berperan besar dalam membentuk kepuasan kerja karyawan. Organisasi yang ingin meningkatkan kepuasan kerja harus fokus pada perbaikan komunikasi, penghargaan yang adil, serta menciptakan budaya kerja yang positif dan inklusif. Dengan meningkatkan kepuasan kerja, organisasi dapat menciptakan lingkungan yang lebih produktif dan mengurangi tingkat *turnover*, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja dan keberlanjutan organisasi.

#### V. REFERENSI

- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2019). *Behavior in Organizations*. Prentice Hall.
- Herzberg, F. (1968). One more time: How do you motivate employees? *Harvard Business Review*.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2014). *Organizational Behavior and Management*. McGraw-Hill Education.
- Locke, E. A. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. SAGE Publications.