

DETERMINAN KEPUASAAN KERJA PADA KINERJA KARYAWAN DENGAN PENDEKATAN TEORI DUA FAKTOR

Stefanus Rumangkit^{1*}, Ary Wijayati Kusumaningtyas²

^{1,2}Binus Entrepreneurship Center, Universitas Bina Nusantara
e-mail: Stefanus.rumangkit@binus.ac.id¹, ary.kusumaningtyas@binus.ac.id²

ABSTRACT

The purpose of this research is to investigate job security, compensation, and interpersonal relationships on job satisfaction. In addition, the purpose of this study was to see the impact of job satisfaction on job performance. This study uses a quantitative approach, and uses primary data. Questionnaires are used as a data collection tool. Respondents in this study were 100 respondents. The sampling technique used purposive sampling, with the condition that they are employees in private companies who have worked for 1 year or more. Data analysis tool using SmartPLS. The results of this study are job security has an effect on job satisfaction, compensation has an effect on job satisfaction, interpersonal relationships have an effect on job satisfaction, and the final finding of this research is job satisfaction has an effect on job performance.

Keywords: Job Satisfaction, Job Performance, Job Security, Compensation, Interpersonal Relationship

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menginvestigasi keamanan kerja, kompensasi, dan hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja. Selain itu, tujuan penelitian ini adalah untuk melihat dampak dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dan menggunakan data primer. Kuesioner digunakan sebagai alat pengumpulan data. Responden dalam penelitian ini sejumlah 100 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling, dengan syarat adalah karyawan di perusahaan swasta yang sudah bekerja 1 tahun atau lebih. Alat analisis data menggunakan SmartPLS. Hasil dari penelitian ini adalah keamanan kerja berpengaruh pada kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh pada kepuasan kerja, hubungan interpersonal berpengaruh pada kepuasan kerja, dan temuan terakhir dari penelitian ini adalah kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Keamanan Kerja, Kompensasi, Hubungan Interpersonal

1. PENDAHULUAN

Karyawan atau sumber daya manusia (SDM) merupakan asset penting bagi perusahaan. Melalui inovasi ataupun perubahan yang muncul dari diri karyawan, akan mendorong perusahaan memiliki kemampuan untuk bersaing dengan perusahaan yang lain (Gazi et al., 2022). Oleh karena itu, perusahaan harus melakukan pengelolaan SDM secara efektif dan efisien agar SDM tersebut memiliki kompetensi yang dapat mendorong perusahaan mencapai visi dan misi. Perusahaan yang ditinggalkan oleh karyawan yang memiliki kompetensi yang baik, akan menurunkan kekuatan daya saing perusahaan tersebut,

karena hilangnya kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut (Lee et al., 2022). Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong tingkat kinerja yang tinggi pula. Hal ini dikarenakan, karyawan dengan kinerja yang tinggi akan mendapatkan kompensasi yang baik, pengakuan dari atasan dan rekan kerja, serta peningkatan karir, sehingga karyawan tersebut menginginkan Kembali hal tersebut (Davidescu et al., 2020).

Kepuasan kerja merupakan salah satu tema dalam pengelolaan sumber daya manusia. Kepuasan kerja mengacu kepada gambaran individu menyukai atau tidak menyukai aspek-aspek dalam pekerjaan yang dilakukan atau dengan arti lain bahwa kepuasan kerja berfokus kepada perasaan emosional karyawan terhadap pekerjaannya. Sikap emosional tersebut dapat ditunjukkan dengan semangat kerja, prestasi kerja, dan juga kedisiplinan (Saputra & Mahaputra, 2022). Kepuasan kerja juga berdampak bagi perusahaan, salah satunya adalah tingkat perputaran karyawan (*turnover*). Kepuasan kerja memainkan peranan penting dalam perilaku niat berpindah. Ketika karyawan merasa memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka karyawan akan menurunkan niat untuk pindah, dan akan meningkatkan komitmen organisasional karyawan tersebut (Lee et al., 2022).

Investigasi mengenai kepuasan kerja telah dilakukan, dan dikaitkan dengan motivasi kerja, komitmen organisasional, dan kinerja karyawan (Donthu & Subramanyam, 2022; Lee et al., 2022; Saputra & Mahaputra, 2022). Akan tetapi, beberapa penelitian yang mengkaji kepuasan kerja dengan kinerja karyawan masih ditemukan inkonsistensi hasil. Amin (2022) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan, akan tetapi hasil investigasi tersebut berbeda dengan temuan Christen et al (2006) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dan kinerja karyawan memiliki pengaruh, tetapi tidak signifikan. Oleh karena itu, Penelitian ini akan mengkaji ulang mengenai kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Untuk membedakan dengan penelitian yang lain, maka penelitian ini akan berbasis pada teori dua faktor yang diinisiasi oleh Herzberg. Teori dua faktor dipilih karena teori tersebut bersifat induktif untuk menentukan determinan dari kepuasan kerja. Selain itu, penelitian kepuasan kerja yang menggunakan pendekatan teori dua faktor masih sangat sedikit (Thant & Chang, 2021). Penelitian ini akan berfokus pada tiga faktor hygiene, yaitu keamanan kerja, kompensasi, dan hubungan interpersonal.

2. TEORI DAN HIPOTESIS

Teori Dua Faktor

Teori dua faktor diinisiasi oleh Frederick Herzberg. Teori dua faktor menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor *hygiene* dan faktor motivasional. Faktor *hygiene* lebih berfokus pada faktor-faktor yang dapat membuat karyawan terdemotivasi dan memiliki ketidakpuasan kerja ketika faktor tersebut tidak dipenuhi. Sedangkan, faktor motivasional adalah faktor-faktor yang berfokus pada faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor motivasional terdiri dari prestasi kerja, pengakuan dari orang lain, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, pengembangan diri, dan kemajuan dalam karir. Sedangkan untuk faktor *hygiene*, terdiri dari kebijakan perusahaan, supervise, hubungan interpersonal, lingkungan kerja, kompensasi, status, keamanan kerja, dan kehidupan personal (Lee et al., 2022). Teori dua faktor telah digunakan untuk mengeksplorasi kepuasan kerja karyawan. Teori tersebut mampu menjelaskan bahwa karyawan akan dapat merasa puas atau tidak puas terhadap faktor motivasional dan faktor *hygiene*.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan emosional karyawan berupa perasaan puas maupun tidak puas terhadap aspek-aspek pekerjaan. Kepuasan kerja juga terkait dengan pemenuhan kebutuhan karyawan baik secara materi maupun non materi dari hasil pekerjaan yang karyawan lakukan. Kepuasan kerja juga dapat menunjukkan seberapa besar karyawan menyukai dan tidak menyukai pekerjaan (Jamal Ali & Anwar, 2021). Ketika karyawan mendapatkan harapannya dari pekerjaan yang dilakukan, maka karyawan tersebut akan merasa puas, sebaliknya, jika harapan karyawan tidak tercapai, maka akan timbul perasaan tidak puas. Karyawan akan melakukan evaluasi apakah pekerjaan yang dilakukan sudah baik dan benar, serta membawa efek positif bagi karyawan tersebut. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki motivasi kerja yang tinggi dan menurunkan keinginan untuk berperilaku *counter productive*. Sebaliknya, karyawan yang merasa tidak puas akan menyuarakan hal-hal negatif, memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan, serta dapat meningkatkan perilaku menyimpang (Gazi et al., 2022).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan elemen sentral dalam ilmu manajemen sumber daya manusia dan psikologi industri. Kinerja mencerminkan perilaku atau tindakan karyawan dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti karakteristik individu (pengalaman dan kemampuan), keamanan kerja, lingkungan kerja, dan Pendidikan (Davidescu et al., 2020). Karyawan yang memiliki fleksibilitas kerja yang tinggi akan membuat karyawan memiliki keterlibatan kerja yang tinggi dan diikuti oleh kinerja yang tinggi pula. Kinerja karyawan tidak hanya berorientasi pada hasil kerja, akan tetapi dapat juga berorientasi pada sejauh mana karyawan dapat menyesuaikan diri dengan perubahan terkait dengan sistem kerja dan peran dalam melakukan pekerjaan. Beberapa literatur terdahulu menemukan bahwa kinerja karyawan memiliki empat dimensi, yaitu: kinerja tugas, kinerja kontekstual, kinerja adaptif, dan perilaku kerja kontraproduktif (Krijgsheld et al., 2022).

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Beberapa literatur terdahulu mengidentifikasi bahwa keamanan kerja, kompensasi, dan hubungan personal dapat mempengaruhi kepuasan kerja, serta karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki kinerja yang baik, walaupun masih terdapat hasil penelitian yang menampilkan hasil yang inkonsistensi (Amin, 2022; Donthu & Subramanyam, 2022). Karyawan yang mendapatkan kontrak psikologi terkait dengan keamanan kerja, kompensasi yang adil, artinya kompensasi yang diberikan sudah sesuai dengan beban dan tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan, dan karyawan memiliki komunikasi dan dukungan dari rekan kerja, maka karyawan tersebut merasa dihargai, didukung, dan diapresiasi sehingga akan timbul perasaan puas terhadap segala aspek pekerjaannya. Dan, pada akhirnya ketika karyawan merasa memiliki kepuasan kerja yang tinggi, mereka akan mempertahankan kepuasan tersebut dengan cara menunjukkan kinerja yang baik (Bulińska-Stangrecka & Bagieńska, 2021; Christen et al., 2006; Fitriah et al., 2021; Qin et al., 2021). Berdasarkan ilustrasi diatas maka hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini, yaitu:

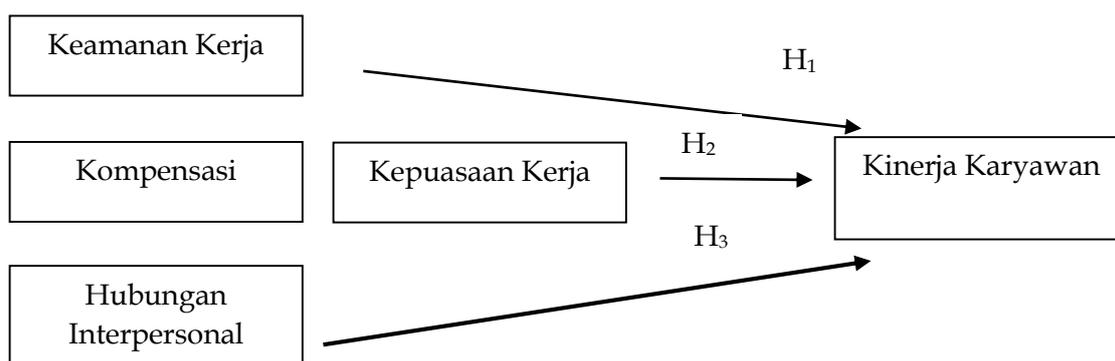
H₁: Keamanan kerja berpengaruh pada kepuasan kerja

H₂: Kompensasi berpengaruh pada kepuasan kerja

H₃: Hubungan interpersonal berpengaruh pada kepuasan kerja

H₄: Kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan

Model Penelitian dan Hipotesis



Gambar 1. Model Penelitian

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu kuesioner. Metode pengumpulan data menggunakan *online survey*. Responden dalam penelitian ini berjumlah 100 responden. Responden merupakan karyawan yang bekerja pada perusahaan swasta di daerah Jakarta. Teknik pengambilan sampling menggunakan purposive sampling, dimana terdapat syarat tertentu dalam pengambilan sampling. Syarat tersebut adalah karyawan yang sudah bekerja kurang lebih selama satu tahun, sehingga mereka dapat mengevaluasi aspek-aspek dari pekerjaan mereka yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Alat ukur yang digunakan untuk mengukur keamanan kerja, kompensasi, dan hubungan interpersonal mengacu pada Thant & Chang (2021) dengan sembilan pertanyaan. Sedangkan, untuk alat ukur yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja menggunakan alat ukur yang dikembangkan oleh Kumar (2022) dengan tiga pertanyaan. Untuk kinerja karyawan mengacu pada alat ukur yang dikembangkan oleh (Gazi et al (2022) dengan delapan pertanyaan. Pengujian validitas dan reabilitas dilakukan dengan mengacu pada nilai *factor loading* dan *Cronbach alpha's*. SmartPLS akan dijadikan sebagai alat untuk melakukan analisis data.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kuesioner yang didistribusikan sejumlah 100 kuesioner. Kuesioner ditujukan kepada karyawan yang bekerja pada perusahaan swasta. Sebelum dilakukan pengujian instrument berupa uji validitas dan validitas, dilakukan analisis deskriptif untuk mengetahui karakteristik responden. Hasil dari pengujian analisis deskriptif dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Karakteristik Demografi Responden

	Demografi	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	70	70%
	Perempuan	30	30%
Usia	20 - 25 tahun	10	10%
	26 - 30 tahun	28	28%
	30 - 35 tahun	17	17%
	36 - 40 tahun	25	25%
	40 tahun keatas	20	20%
Masa Kerja	1-2 Tahun	20	20%
	3-4 Tahun	31	31%
	4-5 Tahun	28	28%
	5 Tahun Keatas	21	21%
	SLTA	8	8%
	SMA	19	19%
Pendidikan	S1	53	53%
	S2	13	13%
	S3	7	7%

Berdasarkan tabel 1 mengenai karakteristik demografi, responden didominasi oleh karyawan yang berjenis kelamin laki-laki sebesar 70%, dari sisi usia, responden rata-rata memiliki usia pada rentang 26 - 30 tahun sebesar 28%. Dilihat dari masa kerja responden rata-rata memiliki masa kerja selama 4-5 tahun dengan presentase sebesar 28%. Serta, responden rata-rata memiliki tingkat Pendidikan adalah S1 dengan presentase 53%. Dari tabel 1 dapat disimpulkan bahwa responden merupakan karyawan dalam usia produktif, Dan, sudah mampu untuk melakukan evaluasi terkait kepuasan kerja dilihat dari aspek-aspek pekerjaan yang dilakukan.

Setelah dilakukan analisis deskriptif, tahap selanjutnya adalah melakukan uji validitas dan reabilitas. Pada pengujian uji validitas dan reabilitas mengacu pada faktor loading dan cronbach alpha's. Hasil menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan sudah valid dan reliabel, hal ini ditunjukkan dengan pada nilai faktor loading dan Cronbach alpha's sudah $\geq 0,5$. Priyanath et al. (2020) menyatakan bahwa Ketika nilai faktor loading dan Cronbach alpha's sudah $\geq 0,5$ maka dapat disimpulkan instrument yang digunakan sudah valid dan reliabel. Hasil uji validitas dan reabilitas dapat dilihat pada tabel 2, sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas

Variabel	Result of Validity Test		Result of Reliability Test	
	Standardized factor loading $\geq 0,5$		Cronbach's Alpha $\geq 0,7$	Composite Reliability (CR) $\geq 0,7$
Keamanan Kerja				
KK1	0.723			
KK2	0.845		0.854	0.912
KK3	0.812			
Kompensasi				
KS1	0.913			
KS2	0.878		0.836	0.902
KS3	0.810			
Hubungan personal				
HP1	0.820			
HP2	0.666		0.802	0.868
HP3	0.796			
Kepuasan Kerja				
KJ1	0.795			
KJ2	0.855		0.560	0.818
KJ3				
Kinerja Karyawan				
KY1	0.825			
KY2	0.785			
KY3	0.865			
KY4	0.903			
KY5	0.875		0.908	0.930
KY6	0.712			
KY7	0.725			
KY8	0.715			

Setelah dilakukan pengujian validitas dan reabilitas, langkah selanjutnya adalah dilakukan uji asumsi klasik. Hasil uji asumsi klasik dapat disimpulkan bahwa semua variable memenuhi syarat uji asumsi klasik, Tabel 3 menunjukkan hasil uji asumsi klasik, sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Asumsi Klasik

No	Uji Asumsi Klasik	Metode/Variabel	Nilai
1	Uji Normalitas	<i>Kolmogrov Amirnov</i>	Asymp.Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 \geq sig 0,05
2	Uji Linieritas	Keamanan Kerja	f-hitung 1.450 \geq sig 0.195,

No	Uji Asumsi Klasik	Metode/Variabel	Nilai
		Kompensasi	f-hitung 1.637 > sig 0.163,
		Hubungan Interpersonal	f-hitung 1.267 ≥ sig 0.154,
		Kepuasan Kerja	f-hitung 1.344 ≥ sig 0.128,
		Kinerja Kayrawan	f-hitung 1.651 ≥ sig 0.342,
3	Uji Multikolinieritas	Keamanan Kerja	VIP 1.768 ≥ tolerance 0,560
		Kompensasi	VIP 1.198 ≥ tolerance 0,841
		Hubungan Interpersonal	VIP 1.268 ≥ tolerance 0,720
		Kepuasan Kerja	VIP 1.734 ≥ tolerance 0,650
		Kinerja Kayrawan	VIP 1.773 ≥ tolerance 0,543

Uji Analisis Regresi Berganda

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh antara kemandirian kerja, kompensasi, dan hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja, selain itu, penelitian ini juga akan menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda, dan berikut hasil analisis berganda

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Berganda

No	Model	B	Std.Eror	Beta	Sig
1	Kinerja Karyawan	16.058	5.547		0.001
2	Kepuasan Kerja	0.487	0.305	0.538	0.000
3	Keamanan kerja	0.167	0.263	0.048	0.002
4	Kompensasi	0.087	0.428	0.068	0.000
5	Hubungan Interpersonal	0.145	0.132	0.188	0.005

Berdasarkan analisis regresi berganda, dapat disimpulkan dalam persamaan matematis sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

$$Y = 16.058 + 0.487X_1 + 0.167X_2 + 0,087X_3 + 0,145X_4$$

Dari persamaan tersebut maka dapat diberi simpulan sebagai berikut:

1. Constanta a sebesar 16.058 menyatakan bahwa kinerja karyawan sebesar 16.058, apabila kepuasan kerja, keamanan kerja, kompensasi, dan hubungan interpersonal bernilai = 0
2. Koefisien regresi $X_1 = 0.487$ menyatakan bahwa jika kepuasan kerja meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat 4.87%.
3. Koefisien regresi $X_2 = 0.167$ menyatakan bahwa jika keamanan kerja meningkat, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 16.7%.
4. Koefisien regresi $X_3 = 0.087$ menyatakan bahwa jika kompensasi meningkat, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 8.7%.
5. Koefisien regresi $X_4 = 0.145$ menyatakan bahwa jika hubungan personal meningkat, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 14.5%

Setelah dilakukan analisis regresi berganda, maka selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis dengan uji t, dimana hasil pada tabel 5 menunjukkan hasil pengujian uji T, yaitu:

Tabel 5. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	P Value	Conclusion
H_1 : Keamanan Kerja → Kepuasan kerja	0,001	Supported
H_2 : Kompensasi → Kepuasan Kerja	0.034	Supported
H_3 : Hubungan personal →Kepuasan kerja	0.005	Supported
H_4 : Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan	0.000	Supported

Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa kemanan kerja, kompensasi, dan hubungan personal merupakan anteseden dari kepuasan kerja. Kesimpulan lain dari penelitian ini adalah kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi, maka karyawan tersebut akan berupaya untuk menunjukkan kinerja yang tinggi pula. Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh kemanan kerja, kompensasi, dan hubungan personal (Thant & Chang, 2021). Selain itu, penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Gazi et al (2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Pembahasan

Temuan pertama dari penelitian ini adalah keamanan kerja berpengaruh pada kepuasan kerja. Keamanan kerja merupakan suatu kondisi psikologis dari karyawan yang merasa aman terhadap pekerjaannya. Keamanan kerja berbanding dengan ketidakamanan kerja, dimana ketidakamanan kerja merupakan suatu kondisi dimana karyawan memiliki kekhawatiran akan kehilangan pekerjaan. Penelitian terdahulu membuktikan bahwa baik keamanan kerja ataupun ketidakamanan kerja berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan (Hendarti et al., 2021). Karyawan yang mendapat jaminan keamanan kerja akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Hal ini dikarenakan, dengan jaminan pekerjaan maka karyawan akan merasa dihargai dan dibutuhkan oleh organisasi, sehingga dengan jaminan pekerjaan tersebut karyawan akan menghargai perusahaan dengan cara memiliki motivasi kerja yang tinggi dan tidak akan berbuat perilaku yang menyimpang (Qin et al., 2021).

Temuan lain dari penelitian ini yaitu kompensasi berpengaruh pada kepuasan kerja. Kompensasi yang lebih tinggi untuk karyawan di tempat kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan akan melakukan yang terbaik ketika mereka percaya bahwa kerja keras mereka akan dihargai oleh atasan (Al-Jalkhaf & Alshaikhmubarak, 2022). Selain itu, melalui pemberian kompensasi yang adil, maka karyawan akan dapat menggunakan kompensasi dari hasil pekerjaannya tersebut untuk memenuhi kebutuhan hidup. Dari sudut pandang aspek psikologi, bahwa kepuasan kerja merupakan aspek dasar dari kebutuhan karyawan. Di dalam dunia kerja, faktor eksternal seperti kompensasi dapat mendorong karyawan untuk berperilaku positif dan memiliki kinerja yang baik (Fitriah et al., 2021).

Temuan ketiga dari penelitian ini adalah hubungan personal berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan salah satu indikator dari kualitas kehidupan kerja. Seorang akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi ketika memiliki kualitas hubungan dengan rekan kerja dan pemimpin yang baik. Hubungan tersebut dapat ditunjukkan ketika karyawan dapat bertukar informasi terkait dengan pekerjaan baik dengan rekan kerja maupun pemimpin, karyawan dapat bebas mengungkapkan saran, ide, maupun inovasi kepada jajaran manajemen sebagai upaya perbaikan perusahaan, dan karyawan mendapatkan dukungan dari rekan kerja. Penelitian

terdahulu mengindikasikan bahwa interaksi sosial dapat menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan (Bulińska-Stangrecka & Bagieńska, 2021).

Temuan terakhir dari penelitian ini adalah kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan. Kepuasan kerja berfokus pada perasaan emosional karyawan terhadap aspek-aspek pekerjaan yang dilakukan. Perasaan emosional tersebut tersebut dapat diekspresikan dengan perasaan suka maupun tidak suka. Ketika karyawan merasa puas terhadap hasil pekerjaannya dan mendapatkan dampak positif dari hasil kerjanya, maka karyawan tersebut akan mempertahankan hasil kerjanya tersebut. Hal tersebut dikarenakan karyawan menginginkan kompensasi yang tinggi, mendapatkan promosi, mendapatkan pengakuan dan prestasi kerja dari hasil pekerjaan yang dilakukan (Arifin et al., 2019).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil investigasi, kesimpulan yang dapat diambil yaitu, keamanan kerja berpengaruh positif pada kepuasan kerja, kompensasi dapat berpengaruh pada kepuasan kerja, hubungan interpersonal di dalam perusahaan berpengaruh pada kepuasan kerja, dan kesimpulan terakhir adalah kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sumber rujukan bagi perusahaan, bahwa perusahaan harus dapat memberikan kontrak psikologis terkait dengan keamanan kerja, perusahaan juga harus memiliki manajemen dan kebijakan kompensasi yang adil, dan perusahaan harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang berfokus pada terjalannya hubungan personal yang baik antar karyawan. Hal tersebut harus menjadi fokus perusahaan karena akan membuat karyawan memiliki kinerja yang baik, dan akan mendukung tercapainya visi dan misi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Jalkhaf, M. T. A. A., & Alshaikhmubarak, A. (2022). The Impact of Corporate Incentives on Job Satisfaction: A moderation effect of age and tenure in Real Estate Development. *Journal of Positive School Psychology*, 6(2), 3186–3199.
- Amin, M. S. (2022). Organizational Commitment, Competence on Job Satisfaction and Lecturer Performance: Social Learning Theory Approach. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), Article 1. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i1.156>

- Arifin, Z., Nirwanto, N., & Manan, A. (2019). Improving the Effect of Work Satisfaction on Job Performance through Employee Engagement. *International Journal of Multi Discipline Science (IJ-MDS)*, 2(1), 1. <https://doi.org/10.26737/ij-mds.v2i1.948>
- Bulińska-Stangrecka, H., & Bagieńska, A. (2021). The Role of Employee Relations in Shaping Job Satisfaction as an Element Promoting Positive Mental Health at Work in the Era of COVID-19. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4), 1903. <https://doi.org/10.3390/ijerph18041903>
- Christen, M., Iyer, G., & Soberman, D. (2006). Job Satisfaction, Job Performance, and Effort: A Reexamination Using Agency Theory. *Journal of Marketing*, 70(1), 137-150. <https://doi.org/10.1509/jmkg.70.1.137.qxd>
- Davidescu, A. A., Apostu, S.-A., Paul, A., & Casuneanu, I. (2020). Work Flexibility, Job Satisfaction, and Job Performance among Romanian Employees – Implications for Sustainable Human Resource Management. *Sustainability*, 12(15), 6086. <https://doi.org/10.3390/su12156086>
- Donthu, S., & Subramanyam, S. (2022). *Job Satisfaction On Job Performance of Employees In Information Technology Industry*. 28(04).
- Fitriah, I., Masdupi, E., & Rasyid, R. (2021). The Influence of Education and Training, Leadership Style, and Compensation on Job Satisfaction of Islamic Religious Instructors. *Proceedings of the Seventh Padang International Conference On Economics Education, Economics, Business and Management, Accounting and Entrepreneurship*, 192, 570-577.
- Gazi, Md. A. I., Islam, Md. A., Shaturaev, J., & Dhar, B. K. (2022). Effects of Job Satisfaction on Job Performance of Sugar Industrial Workers: Empirical Evidence from Bangladesh. *Sustainability*, 14(21), 14156. <https://doi.org/10.3390/su142114156>
- Hendarti, R., Wibowo, R. P., & Maas, L. T. (2021). The Effect of Job Insecurity on Job Performance and Absenteeism with Job Satisfaction and Commitment Organizational as Intervening Variables (Study on PT Nusa Pusaka Kencana). *International Journal of Research and Review*, 8(1).
- Jamal Ali, B., & Anwar, G. (2021). An Empirical Study of Employees' Motivation and its Influence Job Satisfaction. *International Journal of Engineering, Business and Management*, 5(2), 21-30. <https://doi.org/10.22161/ijebm.5.2.3>

- Krijgsheld, M., Tummers, L. G., & Scheepers, F. E. (2022). Job performance in healthcare: A systematic review. *BMC Health Services Research*, 22(1), 149. <https://doi.org/10.1186/s12913-021-07357-5>
- Kumar, P. (2022). Influence of University teachers' job satisfaction on subjective well-being and job performance. *Journal of Engineering Education Transformations*, 35(S1), 160-167. <https://doi.org/10.16920/jeet/2022/v35is1/22023>
- Lee, B., Lee, C., Choi, I., & Kim, J. (2022). Analyzing Determinants of Job Satisfaction Based on Two-Factor Theory. *Sustainability*, 14(19), 12557. <https://doi.org/10.3390/su141912557>
- Priyanath, H. M. S., Rvspk, R., & Rgn, M. (2020). Methods and Rule-of-Thumbs in The Determination of Minimum Sample Size When Applying Structural Equation Modelling: A Review. *Journal of Social Science Research*, 15, 102-107. <https://doi.org/10.24297/jssr.v15i.8670>
- Qin, C., Wu, K., Liu, X., Liu, S., & Lu, W. (2021). The Effect of Job Security on Deviant Behaviors in Diverse Employment Workplaces: From the Social Identity Perspective. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(14), 7374. <https://doi.org/10.3390/ijerph18147374>
- Saputra, F., & Mahaputra, M. R. (2022). Effect of Job Satisfaction, Employee Loyalty and Employee Commitment On Leadership Style (Human Resources Literature Study). *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(4), 762-772. <https://doi.org/10.31933/dijms.v3i4.1324>
- Thant, Z. M., & Chang, Y. (2021). Determinants of Public Employee Job Satisfaction in Myanmar: Focus on Herzberg's Two Factor Theory. *Public Organization Review*, 21(1), 157-175. <https://doi.org/10.1007/s11115-020-00481-6>