



Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Chindy Salim^{1*}, Darwis Robinson Manalu²

¹⁻² Program studi Manajemen, Universitas IBBI, Indonesia

*Penulis Korespondensi: chindysalim21@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the influence of job satisfaction on employee productivity through the literature review method. A total of 15 articles obtained from Google Scholar were analyzed based on relevance to the research topic. The results of the study showed that 13 studies found a significant influence of job satisfaction on productivity, while 2 studies stated that there was no significant influence. In general, job satisfaction is closely related to employee productivity, although the relationship is not singular and is influenced by other factors such as motivation, work environment, compensation, workload, and work-life balance. This finding confirms that job satisfaction is one of the important determinants in increasing productivity, but its effectiveness depends on synergy with other supporting variables. Thus, organizations need to pay attention to the aspect of job satisfaction comprehensively through human resource management policies that are oriented towards employee welfare, increased motivation, and the creation of a conducive work environment. This research makes a theoretical contribution in strengthening the understanding of the relationship between job satisfaction and productivity, as well as providing practical implications for the development of sustainable employee management strategies.*

Keywords: *Employee Productivity; Job Satisfaction; Work Environment; Work-Life Balance; Workload.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan melalui metode *literature review*. Sebanyak 15 artikel yang diperoleh dari *Google Scholar* dianalisis berdasarkan relevansi dengan topik penelitian. Hasil kajian menunjukkan bahwa 13 penelitian menemukan adanya pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap produktivitas, sedangkan 2 penelitian menyatakan tidak terdapat pengaruh yang berarti. Secara umum, kepuasan kerja memiliki keterkaitan erat dengan produktivitas karyawan, meskipun hubungan tersebut tidak bersifat tunggal dan dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi, lingkungan kerja, kompensasi, beban kerja, serta *work-life balance*. Temuan ini menegaskan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu determinan penting dalam meningkatkan produktivitas, namun efektivitasnya bergantung pada sinergi dengan variabel pendukung lainnya. Dengan demikian, organisasi perlu memperhatikan aspek kepuasan kerja secara komprehensif melalui kebijakan manajemen sumber daya manusia yang berorientasi pada kesejahteraan karyawan, peningkatan motivasi, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Penelitian ini memberikan kontribusi teoretis dalam memperkuat pemahaman mengenai hubungan kepuasan kerja dan produktivitas, sekaligus memberikan implikasi praktis bagi pengembangan strategi manajemen karyawan yang berkelanjutan.

Kata kunci: Beban Kerja; Kepuasan Kerja; Lingkungan Kerja; Produktivitas Karyawan; *Work-Life Balance*.

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peranan penting dalam suatu organisasi karena menjadi salah satu faktor yang mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Keberadaan tenaga kerja yang memiliki kompetensi dan dedikasi sangat diperlukan agar kegiatan operasional perusahaan dapat berjalan secara efektif dan optimal. (Ayunda Putri Maharani & Ali Amran, 2025)

Produktivitas kerja karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam keberhasilan suatu organisasi karena berkaitan dengan kemampuan perusahaan dalam mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Produktivitas tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis karyawan, tetapi juga oleh berbagai faktor yang berkaitan dengan kondisi psikologis dan lingkungan kerja. Dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, organisasi dituntut untuk

mampu meningkatkan produktivitas karyawan agar dapat mempertahankan kinerja dan mencapai tujuan organisasi secara berkelanjutan. Kajian mengenai produktivitas karyawan juga menunjukkan bahwa berbagai faktor seperti lingkungan kerja, motivasi, work-life balance, stress, kompensasi dan kepuasan kerja dapat menjadi determinan produktivitas. (Singh & Chaudhary, 2022)

Salah satu faktor yang banyak mendapat perhatian dalam kajian manajemen sumber daya manusia adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja menggambarkan tingkat perasaan positif maupun negatif karyawan terhadap pekerjaan yang dijalankannya. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki sikap yang lebih positif terhadap pekerjaan dan organisasi. Oleh karena itu, kepuasan kerja menjadi salah satu aspek penting perlu diperhatikan organisasi dalam upaya menciptakan kondisi kerja yang mendukung pencapaian produktivitas karyawan. Sejumlah kajian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan berbagai hasil kerja karyawan, termasuk kinerja dan produktivitas. (Dinda, 2024)

Secara konseptual, kepuasan kerja dapat berkaitan dengan produktivitas karena karyawan yang memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya cenderung menunjukkan sikap dan perilaku kerja yang lebih positif. Hubungan antara kepuasan kerja dan hasil kerja tersebut juga menjadi bagian dari pembahasan *happy-productive worker thesis*, yang menjelaskan keterkaitan antara kondisi positif yang dirasakan pekerja dengan hasil kerja yang dihasilkan. Namun, hubungan antara kepuasan kerja dan produktivitas atau kinerja tidak selalu menunjukkan hasil yang konsisten. Hasil kajian terdahulu menunjukkan adanya variasi dalam kekuatan maupun arah hubungan tersebut, yang dapat dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan, organisasi, serta faktor lain yang menyertai hubungan tersebut (Sender et al., 2021).

Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dan produktivitas masih perlu dikaji secara lebih sistematis. Selain itu, penelitian mengenai kepuasan kerja dan produktivitas telah dilakukan pada berbagai konteks organisasi dan menggunakan karakteristik responden maupun indikator yang berbeda. Kondisi tersebut menyebabkan temuan penelitian menjadi beragam sehingga diperlukan kajian yang dapat mengidentifikasi pola temuan dari berbagai penelitian terdahulu. Oleh karena itu, pendekatan *Literature Review* digunakan untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mensintesis hasil penelitian yang membahas pengaruh atau hubungan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mensintesis hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan melalui pendekatan *Literature Review*. Kajian ini diharapkan

dapat memberikan gambaran mengenai konsistensi hasil penelitian, faktor-faktor yang berkaitan dengan hubungan kepuasan kerja dan produktivitas, serta menjadi bahan pertimbangan bagi organisasi dalam meningkatkan produktivitas karyawan melalui pengelolaan kepuasan kerja.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode literature review (kajian literatur). Literature review merupakan metode penelitian yang dilakukan dengan mengkaji dan mensintesis hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian (Snyder, 2019). Dalam penelitian ini, kajian literatur dilakukan untuk menganalisis penelitian terdahulu mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Data penelitian diperoleh dari artikel ilmiah yang relevan dengan topik kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawan. Artikel dipilih berdasarkan kesesuaian dengan topik penelitian dan keterkaitan dengan variabel yang dikaji. Sebanyak 15 artikel ilmiah digunakan sebagai sumber kajian. Selanjutnya, setiap artikel dianalisis berdasarkan nama penulis, tahun publikasi, judul penelitian, dan hasil penelitian. Hasil kajian kemudian disajikan dalam bentuk tabel dan dianalisis secara deskriptif untuk memperoleh gambaran mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Kajian Literatur

Berdasarkan penelusuran literatur melalui Google Scholar menggunakan kata kunci *job satisfaction*, *employee productivity*, serta kepuasan kerja dan produktivitas kerja, diperoleh artikel-artikel yang relevan dengan topik penelitian. Artikel yang digunakan dipilih berdasarkan kesesuaian dengan topik dan keterkaitan dengan variabel yang dikaji. Dari hasil kajian tersebut, diperoleh 15 artikel ilmiah yang digunakan sebagai sumber analisis penelitian.

Karakteristik Penelitian

Karakteristik artikel yang digunakan dalam penelitian ini disajikan untuk memberikan gambaran mengenai penelitian terdahulu yang menjadi dasar dalam proses analisis. Informasi yang disajikan meliputi nama penulis dan tahun, judul penelitian, metode yang digunakan, serta hasil penelitian yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawan.

Tabel 1. Penelitian Relevan.

Author dan Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
(Ayunda Putri Maharani & Ali Amran, 2025)	Pengaruh Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada CV XYZ di Kota Bandung)	Metode Kuantitatif	Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja
(Akhmad Farhan et al., 2025)	Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Kmk Global Sports	Metode Kuantitatif	Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja
(Nugraha et al., 2025)	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di Perusahaan Transportasi Darat Alat Berat PT. Jaya Lestari Transindo	Metode Kuantitatif	Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja
(Rendy Setiyawan et al., 2025)	Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Arya Swastika Adhiguna	Metode Kuantitatif	Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja
(Softy Nurzella et al., 2025)	Pengaruh Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Dimediasi Kompensasi di PT Bank XYZ	Metode Kuantitatif	Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja
(Putri & Rosmita, 2025)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pt Tri Adi Bersama (Anteraja) Cabang Tebet	Metode Kuantitatif	Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja
(Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti et al., 2022)	Pengaruh Keterampilan, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Metode Kuantitatif	Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja
(Luh et al., 2025)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di Auto 2000 Denpasar	Metode Kuantitatif	Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja
(Harlisma Shalsabila Firdaus et al., 2024)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Pelatihan SDM Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Subur Agro Makmur (PT.SAM)	Metode Kuantitatif	Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja

(Hasanah et al., 2025)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan di Industri Manufaktur (Studi pada Karyawan PT. Daimatu Industri Indonesia)	Metode Kuantitatif	Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja
(Chlara Toy et al., 2026)	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Spbu Oebelo	Metode Kuantitatif	Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja
(Puspitasari & Wijayanto, 2024)	Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja PT Kamaltex	Metode Kuantitatif	Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja
(Mardlyah et al., 2025)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Koperasi Semarak Dana Mojokerto	Metode Kuantitatif	Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja
(Roza et al., 2025)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT Aspirasi Hidup Indonesia Cabang Citra Raya	Metode Kuantitatif	Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja
(Hendri et al., 2025)	Pengaruh Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Anugerah Tridaya Mandiri Banyuasin	Metode Kuantitatif	Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja

Hasil Analisis

Berdasarkan tabel 1. terdapat 15 penelitian terdahulu yang digunakan sebagai sumber dalam kajian ini. Penelitian-penelitian tersebut membahas keterkaitan antara kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawan dengan menggunakan berbagai metode penelitian dan karakteristik objek yang berbeda. Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan adanya variasi temuan mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja.

Dari 15 penelitian yang dianalisis, sebanyak 13 penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, sedangkan 2 penelitian menemukan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar penelitian mendukung adanya keterkaitan antara kepuasan kerja dan produktivitas kerja, meskipun masih terdapat hasil penelitian yang berbeda.

Kepuasan kerja dapat mendorong produktivitas karena karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki sikap yang lebih positif, sehingga dapat meningkatkan keterlibatan dan kesungguhan dalam melaksanakan tugas. Namun, produktivitas kerja tidak hanya ditentukan oleh kepuasan kerja. Faktor lain seperti motivasi, lingkungan kerja, kompensasi, beban kerja dan *work life balance* juga dapat memengaruhi produktivitas karyawan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil *Literature Review* terhadap 15 penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pada umumnya memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Dari keseluruhan penelitian yang dianalisis, sebanyak 13 penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan, sedangkan 2 penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara umum berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan, meskipun hasil penelitian tidak seluruhnya menunjukkan temuan yang sama.. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaan cenderung memiliki sikap dan perilaku kerja yang lebih positif sehingga dapat mendukung pencapaian hasil kerja yang optimal. Namun, adanya perbedaan arah pengaruh pada sebagian penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dan produktivitas dapat dipengaruhi oleh kondisi dan karakteristik organisasi yang berbeda. Oleh karena itu, peningkatan kepuasan kerja perlu menjadi salah satu perhatian dalam pengelolaan sumber daya manusia, dengan tetap mempertimbangkan faktor lain yang turut memengaruhi produktivitas karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- A. (2024). Job satisfaction in the workplace: Systematic literature review (SLR). *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 5(6). <http://jist.publikasiindonesia.id/>
- Farhan, A., Abdillah, J., & Windasari, D. (2025). Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. KMK Global Sports. *Jurnal Jubisma*, 7.
- Firdaus, H. S., Sulistyandari, & Zaki, H. (2024). Pengaruh kepuasan kerja, pelatihan SDM dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (PT SAM). *Jurnal Inovasi Bisnis Manajemen dan Akuntansi*, 2(3).
- Hana Setyanti, S. W. L., Audiva, D., & Sudarsih. (2022). Pengaruh keterampilan, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Journal Ekombis Review*, 10(1), 17–24. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10iS1>

- Hasanah, H. H., Afi, A., Slamet, R., & Mustapita, F. (2025). *Pengaruh kepuasan kerja, motivasi dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan di industri manufaktur (Studi pada karyawan PT. Daimatu Industri Indonesia)*. <http://riset.unisma.ac.id/index.php/jrm>
- Hendri, E., Rosadian, A., & Habibi, A. H. A. (2025). *Pengaruh disiplin dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Anugerah Tridaya Mandiri Banyuasin* (Vol. 6).
- Maharani, P. P., & Amran, A. (2025). Pengaruh work-life balance dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (Studi pada CV XYZ di Kota Bandung). *Assets Journal: Management, Administration, Economics, and Accounting*, 3(1), 1–4. <https://doi.org/10.59923/assets.v3i1.378>
- Mardiyah, N. M. P., Baidlowi, I., & Poernomo, A. H. (2025). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan di Koperasi Semarak Dana Mojokerto. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 4(3), 285–299. <https://doi.org/10.58192/ebismen.v4i3.3715>
- Nugraha, R., Narpati, B., & Widjanarko, W. (2025). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan di perusahaan transportasi darat alat berat PT. Jaya Lestari Transindo. *Indonesian Journal of Economics and Strategic Management (IJESM)*, 3.
- Nurzella, S., Rochayata, K. S. B., & Widodasih, W. K. (2025). Pengaruh pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan dimediasi kompensasi di PT Bank XYZ. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 8(2).
- Pratama, I. A., & Priyambodo, A. G. (2023). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Samarinda. In *Prosiding Business Adaptability, Change Management and Technopreneur Conferences* (Vol. 1, No. 1, pp. 322–332).
- Puspitasari, M., & Wijayanto, P. (2024). Pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja PT Kamaltex. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 13(2), 735–751. <https://doi.org/10.30588/jmp.v13i2.1692>
- Putri, D. B., & Rosmita. (2025). Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Tri Adi Bersama (Anteraja) Cabang Tebet. *Jurnal Manajemen Ekonomi dan Akuntansi*, 2(2), 410–416. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v2i2.327>
- Raniati, L. N. G., Puspitawati, M. N. D., & Putra, P. (2025). Pengaruh kepuasan kerja, pengembangan karir, dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan di Auto 2000 Denpasar. *Jurnal Emas*, 6, 2087–2101. <https://doi.org/10.30388/emas.v6i9.12638>
- Roza, A. W., Herayati, & Windasari, V. (2025). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan PT Aspirasi Hidup Indonesia Cabang Citra Raya. *Jurnal Manajemen Ekonomi dan Akuntansi*, 2(3), 668–674. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v2i3.397>
- Setiyawan, R., Khalikussabir, & Mahardani, A. S. (2025). Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Arya Swastika Adhiguna. *Jurnal Riset Manajemen*, 14(1).
- Singh, S., & Chaudhary, N. (2022). Employee productivity: An analysis of dimensions and methodology through systematic literature review. *Empirical Economics Letters*, 21.

- Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104, 333–339. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039>
- Toy, T., Nursiani, N. P., Nafie, R. E. I., Timuneno, T., & Manajemen, P. (2026). *Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada SPBU Oebelo: The effect of job satisfaction and work motivation on employee work productivity at Oebelo gas station.*