

Job Satisfaction and Job Performance: Systematic Literatur Review Overview SLR

Abdillah Agustya Siwi Nashiroh

Universitas Negeri Malang
E-mail: Abdillahsiwi22@gmail.com

Sopiah

Universitas Negeri Malang

Jl. Semarang No.5, Sumber Sari, Kec. Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur 65145

Abstract. *The purpose of this SLR is to review the relationship between job satisfaction variables and employee performance variables, or job performance, in a company or organization. This SLR research uses the PRISMA method as a data analysis technique. This study examined and reviewed 35 journal articles that were published in the 2019–2023 period, and then researchers filtered topics and sub-topics using the Emerald database. ScienceDirect, Google Scholar, and Taylor & Francis From this database, 50 eligible journal articles were obtained, then filtered again, and the results were 35 eligible journal articles, which the researchers included in this systematic literature review journal article. The results of this analysis show that almost 35 journal articles state that job satisfaction will influence employee performance, which is influenced by several other factors, such as work environment, work motivation, and commitment.*

Keywords: *Job Satisfaction, Job Performance, SLR, PRISMA*

Abstrak. Tujuan dari SLR ini adalah untuk mengkaji hubungan antara variabel kepuasan kerja dengan variabel kinerja karyawan atau prestasi kerja pada suatu perusahaan atau organisasi. Penelitian SLR ini menggunakan metode PRISMA sebagai teknik analisis datanya. Penelitian ini mengkaji dan mereview 35 artikel jurnal yang terbit pada periode 2019–2023, kemudian peneliti menyaring topik dan subtopik menggunakan database Emerald. ScienceDirect, Google Scholar, dan Taylor & Francis Dari database ini diperoleh 50 artikel jurnal yang memenuhi syarat, kemudian disaring lagi, dan hasilnya adalah 35 artikel jurnal yang memenuhi syarat, yang peneliti masukkan ke dalam artikel jurnal tinjauan literatur sistematis ini. Hasil analisis menunjukkan bahwa hampir 35 artikel jurnal menyatakan bahwa kepuasan kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh beberapa faktor lain seperti lingkungan kerja, motivasi kerja, dan komitmen.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja, SLR, PRISMA

LATAR BELAKANG

Kepuasan kerja dan kinerja pegawai merupakan dua (2) variabel yang cukup penting yang sering menjadi konsentrasi para peneliti manajemen sumber daya manusia. Kepuasan kerja mengacu pada sejauh mana karyawan puas dengan pekerjaan mereka, sedangkan kinerja/prestasi kerja mengacu pada seberapa baik karyawan melaksanakan tanggungjawab mereka dengan cara memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Kemudian beberapa penelitian telah melakukan penelitian yang menyelidiki

dan menganalisis hubungan antara kepuasan kerja dan prestasi kerja. Dari penelitian-penelitian yang terdahulu meskipun menghasilkan hasil yang beragam, namun banyak peneliti yang mencatat bahwa sikap karyawan dan kinerja pegawai dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai dikarenakan hal ini dapat berpotensi meningkatkan kualitas kerja karyawan.

Karyawan adalah bagian penting dari pertumbuhan dan formasi suatu organisasi. Karena karyawan mempengaruhi keuntungan dan reputasi perusahaan, karyawan adalah asset dan liabilitas perusahaan yang paling berharga bagi organisasi manapun. Kinerja karyawan akan membawa kesuksesan dan kegagalan, jika sebaliknya. (Chi et al., 2023; Nguyen & Duong, 2020a; Thuy & Phinaitrup, 2023). Kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi dianggap sebagai sikap kerja yang mencerminkan hasil yang signifikan di tempat kerja dan akan meningkatkan kinerja karyawan. (Nguyen & Duong, 2020a; Qureshi et al., 2019; Widyanti et al., 2020). Hal ini menjadi model dan paradigma baru bagi manajer, yang percaya bahwa karyawan harus diperlakukan dan dipandang sebagai individu yang memiliki keinginan, kebutuhan, dan tujuan pribadi. Paradigma ini harus didukung karena merupakan bagian penting dari kepuasan kerja dalam organisasi dan perusahaan modern. Dengan kata lain, pekerja yang merasa senang dengan pekerjaannya akan dianggap puas. (Qureshi et al., 2019; Widyanti et al., 2020). Seorang pegawai akan menunjukkan emosi dan sikapnya apabila mereka puas dengan pekerjaannya, pegawai yang puas cenderung menyelesaikan tugas dengan antusias dan semangat, sedangkan pegawai yang tidak puas dengan pekerjaannya cenderung menyelesaikan pekerjaan dengan biasa saja dan kurang antusias, sehingga menimbulkan rasa bosan, frustrasi, dan dampak negatif lainnya. Perusahaan, khususnya bagian personalia, harus mempertimbangkan tingkat kepuasan karyawan dan membentuk departemen personalia yang dapat memenuhi kebutuhan perusahaan dan karyawan (Rojikinnor et al., 2022)

Istilah "kinerja pegawai" mengacu pada seberapa baik seorang pekerja melakukan pekerjaannya. Kinerja pegawai dapat diukur dengan lima kriteria: semangat kerja; kesiapan berinovasi; prestasi kerja; pemahaman tugas kerja; dan keterampilan kerja. (Widyanti et al., 2020). Sumber daya manusia, hubungan karyawan, dan tempat kerja adalah beberapa faktor yang dapat menentukan kepuasan kerja. Disisi lain, prestasi kerja/kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh motivasi, komitmen organisasi, gaya usaha,

dan penghargaan yang didapat karyawan tersebut. Hal ini sejalan dengan (Dawson et al., 2023; Qureshi et al., 2019b; Tella & Ibinaiye, 2020) yang mana menjelaskan bahwa budaya perusahaan akan menumbuhkan keterlibatan dan loyalitas karyawan dan motivasi karyawan, cara memimpin organisasi, dan kepercayaan akan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja ini berujung pada kinerja pegawai yang berkualitas. Sehingga dapat ditarik bahwa terdapat faktor-faktor pendukung lainnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja serta kinerja pegawai.

Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis variabel hubungan kepuasan kerja (*job satisfaction*) memiliki dampak langsung pada hubungan kinerja pegawai atau prestasi kerja (*job performance*) dalam sebuah perusahaan/organisasi.

KAJIAN TEORITIS

***Job Satisfaction* (Kepuasan Kerja)**

Salah satu komponen penting dalam kesuksesan suatu organisasi adalah tingkat kepuasan karyawan (Karem et al., 2019; Phuong & Vinh, 2020a). Kepuasan kerja dianggap dapat digunakan untuk mengukur sejauh mana pekerjaan dan perusahaan memberikan kepuasan kepada karyawan, yang dapat berdampak pada perilaku dan kinerja mereka. Kesuksesan perusahaan bergantung pada kinerja karyawan, karena kinerja yang buruk akan menghambat kesuksesan perusahaan. Selanjutnya, keberhasilan suatu perusahaan biasanya didasarkan pada kepuasan karyawan, yang mengarah pada peningkatan kinerja karyawan dan berdampak positif pada kepuasan karyawan secara keseluruhan (Ibrahim, 2019a; Nguyen & Duong, 2020b).

***Job Performance* (Kinerja Pegawai)**

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai ukuran seberapa baik seorang pekerja dapat menyelesaikan tugas yang telah diberikan apakah sesuai dengan harapan perusahaan (Chikazhe et al., 2020; Davidescu et al., 2020; Qureshi et al., 2019) namun tidak sejalan dengan pendapat dari (Murphy dan Kroker (1988) dalam Nguyen & Duong., 2020) yang mana menyebutkan bahwa fokus kinerja adalah perilaku saya, bukan hasil, karena kinerja memungkinkan karyawan untuk mencapai hasil yang mereka inginkan, tetapi hal ini berbahaya bagi organisasi jika perilaku lain digunakan.

Hubungan antar Variabel

Beberapa penelitian telah mengeksplorasi hubungan antara kinerja dan kepuasan kerja dan korelasi antara kinerja dan kepuasan telah dipelajari oleh para peneliti. Dalam studi yang dilakukan oleh Judge et al., 2021 dalam (Nagarajan et al., 2022) Peneliti menguji tujuh model hubungan kinerja dengan kepuasan kerja dan menyimpulkan terdapat korelasi positif antara kedua faktor tersebut pada tahun itu. Dan pada model kedua dari tujuh model, kinerja mempunyai dampak positif terhadap kepuasan kerja. Artinya, kinerja mengalahkan kepuasan. Jika kinerja Anda baik, maka karyawan Anda akan puas dengan pekerjaannya.

Selain itu terdapat berbagai studi penelitian, kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Ada pula faktor lain seperti keterikatan karyawan yang tinggi, yang juga dapat meningkatkan produktivitas karyawan untuk mencapai kualitas yang lebih tinggi. Sehingga dapat ditemukan hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang berdampak pula pada performa kerja pegawai (Ibrahim, 2019b; Latifah et al., 2023; Phuong & Vinh, 2020b; Smirnykh, 2023; Yang et al., 2021)

METODE PENELITIAN

Prisma Method

Dalam studi ini, peneliti menggunakan metode *favoured announcing thing* (Item Pelaporan Pilihan) dan *meta examinations* (*meta analyses*) atau biasa disebut dengan metode PRISMA (Ben-assuli et al., 2021). PRISMA menggabungkan data yang dilaporkan dalam tinjauan sistematis dan meta-analisis. Dengan memanfaatkan pendekatan PRISMA, penulis memberikan laporan yang sepenuhnya transparan dan rinci mengenai temuan mereka. Menurut (Moher et al., 2009) metode PRISMA adalah tinjauan yang terdefinisi dengan baik yang menggunakan alat yang sistematis untuk mengidentifikasi hasil yang relevan, memilih hasil untuk interpretasi, mengambilnya, dan menganalisisnya. Metode PRISMA adalah metode yang menentukan proses pencarian publikasi relevan secara sistematis untuk mengidentifikasi database yang kompatibel dengan PRISMA. Basis data ini dapat dicari menggunakan kombinasi istilah yang sudah dibuat oleh (Saib et al., 2023).

Pada studi ini memanfaatkan empat (4) database. Taylor & Francis, Emerald Insight, Scencedirect, dan Google Scholar adalah kandidat untuk dimasukkan pada database tersebut. Periode publikasi adalah dari tahun 2019 hingga tahun 2023 dan dengan total database keseluruhan ialah 4.190.622. Seluruh jurnal yang terdapat pada database tersebut beberapa artikel yang tidak dapat untuk diakses atau lock acces dan beberapa tidak sesuai dengan judul artikel, sehingga pada tahap akhir metode penelitian ini, peneliti menggunakan 35 artikel yang direview dari sampel kumulatif 4.190.622 jurnal artikel.

Gambar 1 Metode PRISMA

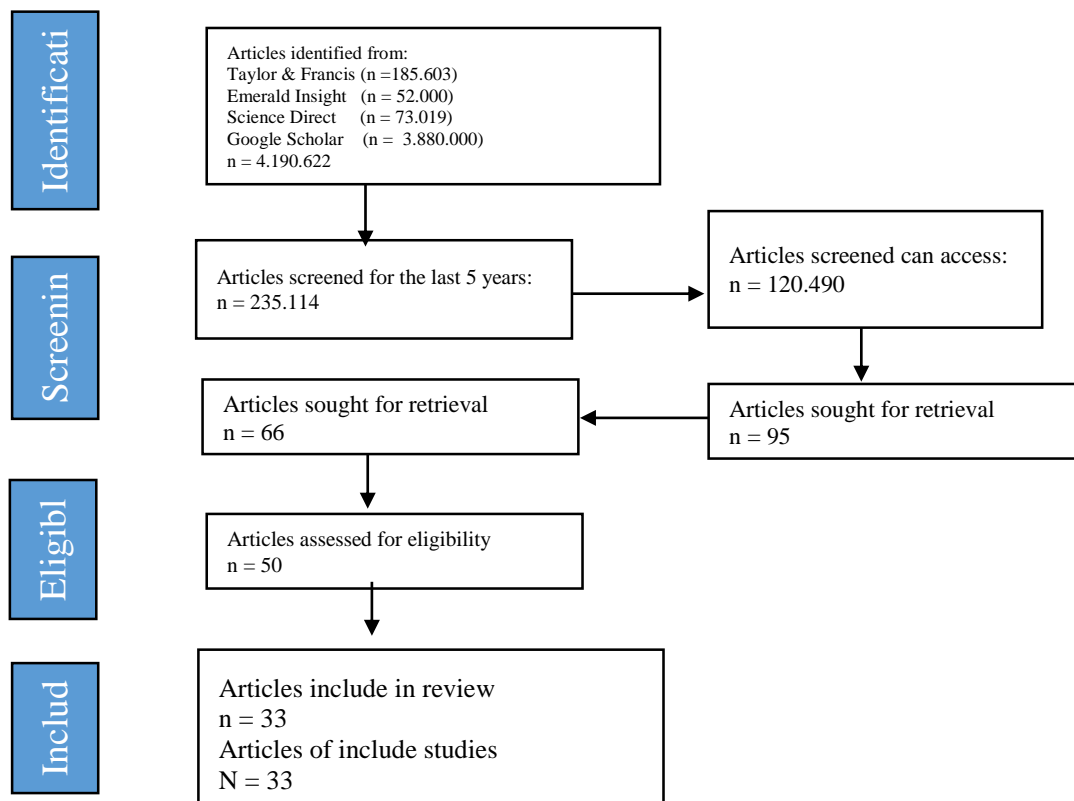


Figure 1 Method PRISMA Filter
Sumber : (Page et al., 2021)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Identifikasi Jurnal *Job Satisfaction and Job Performance*

No	Articles	Author	No. of Citations	Publisher
1	<i>Work Flexibility, Job Satisfaction, and Jobs Performance among Romanian Employees— Implications for Sustainable Human Resource Management</i>	(Davidescu et al., 2020a)	632 Cited	MDPI
2	<i>Leadership, job satisfaction and performance links in private educational institutes of Pakistan</i>	(Torlak & Kuzey, 2019a)	214 Cited	Emerald
3	<i>The Quality of Human Resources, Job Performance and Employee Loyalty</i>	(Darmawan et al., 2020)	184 Cited	<i>International Journal of Psychosocial Rehabilitation</i>
4	<i>The Effect of work-Family conflict on Job Satisfaction and Performance: A Study of Indonesian Female Employees</i>	(Asbari et al., 2020a)	170 Cited	<i>International Journal of Advanced Science and Technology</i>
5	<i>A Study of Job Satisfaction and Its Effect on the Performance of Employees Working in Private Sector Organizations, Peshawar</i>	(Inayat & Jahanzeb Khan, 2021)	82 Cited	<i>International Journal of Future Generation Communication and Networking</i>
6	<i>The Impact of Training and Development, Job Satisfaction and Job Performance on Young Employee Retention</i>	(Nguyen & Duong, 2020a)	78 Cited	Education Research International
7	<i>The nexus of employee's commitment, job satisfaction, and job performance: An analysis of FMCG industries of Pakistan</i>	(Qureshi et al., 2019b)	77 Cited	Taylor & Francis
8	<i>Job Satisfaction, Employee Loyalty And Job Performance In The Hospitality Industry: A Moderated Model</i>	(Phuong & Vinh, 2020)	76 Cited	AESS Publications

No	Articles	Author	No. of Citations	Publisher
9	<i>Effect of Job Satisfaction and Employee Loyalty on Employee Performance at PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan</i>	(Sausan et al., 2021)	52 Cited	<i>Economics Business and Management Science Journal</i>
10	<i>Employee Stress, Job Satisfaction, and Job Performance: A Comparison between High-technology and Traditional Industry in Taiwan</i>	(Yang et al., 2021)	51 Cited	Journal of Asian Finance
11	<i>The effect of perceived service quality, satisfaction and loyalty on perceived job performance: perceptions of university graduates</i>	(Chikazhe et al., 2020)	37 Cited	Taylor & Francis
12	<i>The unique and common effects of emotions intelligence dimensions on job satisfaction and facets of job performance: an exploratory study in three countries</i>	(Schlaegel et al., 2022)	36 Cited	Taylor & Francis

Data dari table diatas menggunakan Google Scholar Statistic untuk melihat jumlah sitasi (*cited*) dari jurnal-jurnal yang penulis amati. Kemudian penulis memperoleh dua belas (12) besar jurnal artikel dengan urutan sitasi terbanyak hingga terkecil. Pada Tabel 1 menunjukkan peringkat judul, penulis, dan sitasi dari masing-masing jurnal artikel. Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jurnal artikel dengan sitasi terbanyak dengan total 632 sitasi ialah artikel yang dilakukan (Davidescu et al., 2020), yang mana artikel tersebut membahas mengenai hubungan antara fleksibilitas kerja, kepuasan kerja, dan kinerja kerja di antara karyawan Rumania dalam konteks HRM yang berkelanjutan. Berdasarkan temuan penelitian ini, orang Rumania memberikan penekanan yang signifikan pada peningkatan kepuasan kerja dan kinerja pegawai melalui peningkatan fleksibilitas dalam pekerjaan dan pengembangan karyawan. Kemudian artikel dengan sitasi terbanyak kedua dengan total 214 sitasi ialah artikel penelitian yang dilakukan oleh (Torlak & Kuzey, 2019b), artikel ini membahas mengenai pengaruh mengenai gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi kepuasan kinerja dan kinerja pegawai di

Pakistan. Untuk artikel penelitian dengan jumlah sitasi terkecil dengan total 36 sitasi dilakukan oleh (Schlaegel et al., 2022), yang mana penelitian tersebut membahas mengenai hubungan kecerdasan emosional dengan kepuasan kerja dan kinerja pegawai yang mana dalam penelitian tersebut, yang mana dalam penelitian tersebut berpengaruh dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai .

Dari hasil identifikasi data yang telah diperoleh pada jurnal penelitian, menunjukkan bahwa karena persaingan yang ketat di seluruh dunia dan lingkungan bisnis yang selalu berubah, perusahaan akan berkonsentrasi pada sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja. Ini terlihat dari data yang ditemukan dalam jurnal penelitian. Kinerja karyawan dan kepuasan kerja sangat penting dalam lingkungan kerja yang kompetitif saat ini untuk mencapai tujuan perusahaan. Kesuksesan organisasi yang tidak disadari adalah kepuasan karyawan. Kinerja karyawan dan kepuasan kerja adalah alat kuat yang membantu terus mengembangkan dan meningkatkan kinerja organisasi untuk mencapai tujuan strategis. Kepuasan kerja sangat penting bagi kedua majikan dan karyawan. (Deb et al., 2023; Ibrahim, 2019b; Memon et al., 2023). Melalui mekanisme konservasi sumber daya, tekanan kerja dan motivasi karyawan dipengaruhi oleh tuntutan pekerjaan dan sumber daya. Stres dan kepuasan kerja adalah istilah yang digunakan dalam penelitian ini. (Chowhan & Pike, 2023; Puspitawati & Atmaja, 2021).

Tingkat kepuasan karyawan suatu perusahaan dapat ditingkatkan dengan berbagai faktor. Kepuasan mengindikasikan adanya peningkatan kinerja pegawai. (Chikazhe et al., 2020; Karem et al., 2019; Nguyen & Duong, 2020a; Qureshi et al., 2019b). Peningkatan koneksi perusahaan meningkatkan kepuasan kerja, yang meningkatkan kinerja kerja. Setiap bisnis memiliki rencana untuk mempertahankan dan menarik pekerja yang paling produktif. Tingkat kepuasan kerja karyawan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan dan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk melanjutkan karir profesional. Menurut banyak peneliti, kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi dianggap sebagai sikap kerja yang mencerminkan hasil positif di tempat kerja dan meningkatkan kinerja karyawan (Asbari et al., 2020a; Aziez & Khuan, n.d.; Qureshi et al., 2019b).

Karena kepuasan karyawan memainkan peran penting dalam keberhasilan perusahaan, perusahaan sangat memperhatikan kepuasan karyawan. Selain itu, terdapat faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu prestasi kerja, dan komitmen karyawan berhubungan dengan tingkat pelatihan yang diberikan kepada mereka (Ibukun

& Pérotin, 2023; Nauman et al., 2021; Smirnykh, 2023; Wang et al., 2022). Keberhasilan perusahaan secara tidak langsung disebut dengan kepuasan bekerja. Yang mana merupakan serangkaian perasaan positif yang dimiliki oleh setiap pekerja terhadap pekerjaannya dan mereka juga yang memberi dampak signifikan terhadap perusahaan/organisasi dan berbagai aspek bisnis lainnya. Ini menggabungkan aspek lingkungan dan fisiologi seseorang yang membuat mereka benar-benar senang dengan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja sangat penting untuk kesuksesan industri apapun, dan ini penting bagi pekerja dan pemberi kerja (Memon et al., 2023). Seorang karyawan akan menunjukkan emosi dan sikapnya jika dia puas dengan pekerjaannya. Karyawan yang tidak puas akan lebih bersemangat untuk menyelesaikan pekerjaan dengan penuh semangat, yang dapat menyebabkan mereka bosan atau frustrasi, serta efek negatif lainnya. Tingkat kepuasan karyawan harus menjadi pertimbangan perusahaan, khususnya bagian personalia, untuk membentuk departemen personalia yang dapat memenuhi kebutuhan perusahaan dan karyawan (Rojikinnor et al., 2022; Tella & Ibinaiye, 2020).

Kemudian dalam perusahaan sebuah profitabilitas adalah tujuan utama pemilik bisnis; namun, karena kinerja yang buruk dapat menghambat sebuah keberhasilan, keberhasilan perusahaan juga harus bergantung pada kinerja karyawan. Perusahaan seringkali mengandalkan organisasi yang utamanya membangun kinerja setiap karyawannya. Sangat jelas bahwa karyawan yang lebih produktif akan lebih disukai untuk dipekerjakan daripada karyawan yang kurang produktif. Untuk mempertahankan keunggulan kompetitif dan memenuhi misi dan pernyataan organisasi, individu yang berprestasi tinggi diperlukan. Akibatnya, untuk meningkatkan produktivitas organisasi harus menemukan dan memanfaatkan solusi untuk meningkatkan kinerja kerja pekerja (Phuong & Vinh, 2020). Selain itu, kinerja juga diukur dari perilaku. Perilaku diwakili oleh cara seseorang menyelesaikan tugas dan bagaimana perilaku tersebut berdampak pada pekerjaan mereka. Hal ini menunjukkan adanya hubungan antara tindakan dengan hasil yang dicapai. Dengan menetapkan standar kinerja perusahaan, prestasi kerja dapat dinilai, dan prestasi kerja dikatakan baik apabila mampu menunjukkan produktivitas, efisiensi, dan efektivitas saat bekerja, kualitas pekerjaan yang dihasilkan, dan profitabilitas (Darmawan et al., 2020).

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menjelaskan mengenai hubungan antara kepuasan kerja (*job satisfaction*) dengan kinerja pegawai (*job performance*). Penelitian ini berfokus pada review artikel jurnal empiris mengenai kepuasan kerja (*job satisfaction*) dan kinerja karyawan (*job performance*). Kemudian studi ini mempelajari dan mereview dengan total 33 jurnal artikel yang layak yang mana dalam kurun waktu periode 2019-2023. Hasil dari studi ini ialah kepuasan kerja akan mempengaruhi kinerja pegawai yang mana beberapa penelitian menyebutkan bahwa terdapat beberapa faktor lain juga yang dapat memperkuat dan mempengaruhi kepuasan kerja (*job satisfaction*) dan kinerja pegawai (*job performance*).

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) yaitu kumpulan perasaan positif dan dimiliki karyawan tentang pekerjaan mereka, mempengaruhi banyak aspek bisnis dan merupakan tanda keberhasilan organisasi yang tidak disadari. Ini menggabungkan unsur-unsur psikologis dan lingkungan seseorang yang membuat mereka benar-benar menikmati pekerjaan mereka. Untuk kesuksesan industri apapun, kepuasan kerja sangat penting, baik bagi pemberi kerja maupun pekerja (Memon et al., 2023). Sedangkan kinerja pegawai merupakan keadaan dimana pegawai dalam melakukan tanggung jawab atas kerjanya dan menghasilkan kualitas dan kuantitas yang baik sehingga tercapainya tanggung jawab pekerjaannya terhadap perusahaan. Kegiatan operasional perusahaan dan penggunaan sumber daya yang ada akan bertanggung jawab atas keseluruhan perubahan atau pencapaian yang dilihat oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu (Dawson et al., 2023; Indrayani et al., 2023; Patria Sabil, n.d.; Qureshi et al., 2019b).

Berbagai studi meneliti mengenai hal-hal yang dapat menjadi faktor terciptanya kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Selain faktor kepuasan kerja, performa karyawan dapat disebabkan dan dikaitkan oleh komitmen kerja, lingkungan kerja, dan juga gaya kepemimpinan serta pelatihan. Hal itu dapat disimpulkan banyak faktor lain yang dapat membuat kualitas kerja seorang karyawan akan meningkat dan dan membuat pegawai perusahaan tersebut puas akan kerjanya sendiri serta perusahaan juga puas akan kinerja pegawainya dan semakin membuat citra perusahaan akan naik (Ibrahim, 2019b; Latifah et al., 2023; Qureshi et al., 2019b; Schlaegel et al., 2022).

DAFTAR REFERENSI

- Asbari, M., Bernarto, I., Pramono, R., Purwanto, A., Hidayat, D., Sopa, A., Alamsyah, V. U., Senjaya, P., & Fayzhall, M. (2020a). The Effect of work-Family conflict on Job Satisfaction and Performance: A Study of Indonesian Female Employees. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(03), 6724–6748. <https://ssrn.com/abstract=3985796>
- Aziez, A., & Khuan, H. (n.d.). THE EFFECT OF EMPLOYEE ENGAGEMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AND COMPENSATION AS MEDIATING ROLE. *JOSR: Journal of Social Research Februari*, 2022(3), 1–10. <http://https://ijsr.internationaljournalabs.com/index.php/ijsrhttp://ijsr.internationaljournalabs.com/index.php/ijsr>
- Ben-assuli, O., Chf, K., & Metode, M. (2021). *Tinjauan Studi Analisis Prediksi pada Penerimaan Kembali untuk Kondisi Kronis CHF dan COPD : Memanfaatkan Metode PRISMA Tinjauan Studi Prediction Analytics pada Readmission untuk Kondisi*.
- Chi, H., Vu, T., Nguyen, H. V., & Truong, T. H. (2023). How financial and non-financial rewards moderate the relationships between transformational leadership, job satisfaction, and job performance. *Cogent Business and Management*, 10(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2173850>
- Chikazhe, L., Makanyeza, C., & Kakava, N. Z. (2020). The effect of perceived service quality, satisfaction and loyalty on perceived job performance: perceptions of university graduates. *Journal of Marketing for Higher Education*, 1–18. <https://doi.org/10.1080/08841241.2020.1793442>
- Chowhan, J., & Pike, K. (2023). Workload, work-life interface, stress, job satisfaction and job performance: a job demand-resource model study during COVID-19. *International Journal of Manpower*, 44(4), 653–670. <https://doi.org/10.1108/IJM-05-2022-0254>
- Darmawan, D., Mardikaningsih, R., Sinambela, E. A., Arifin, S., Putra, A. R., Hariani, M., Irfan, M., & Hakim, Y. R. Al. (2020). The quality of human resources, job performance and employee loyalty. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(3), 2580–2592. <https://doi.org/10.37200/IJPR/V24I3/PR201903>
- Davidescu, A. A. M., Apostu, S. A., Paul, A., & Casuneanu, I. (2020a). Work flexibility, job satisfaction, and job performance among romanian employees-Implications for sustainable human resource management. *Sustainability (Switzerland)*, 12(15). <https://doi.org/10.3390/su12156086>
- Dawson, M., Guchait, P., Russen, M., Wang, X., & Pasamehmetoglu, A. (2023). Hospitality organizational culture: Impact on employee's job satisfaction, organizational citizenship behaviors, service recovery performance, and intention to leave. *Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism*, 22(3), 460–488. <https://doi.org/10.1080/15332845.2023.2180963>

- Deb, S. K., Nafi, S. M., Mallik, N., & Valeri, M. (2023). Mediating effect of emotional intelligence on the relationship between employee job satisfaction and firm performance of small business. *European Business Review*, 35(5), 624–651. <https://doi.org/10.1108/EBR-12-2022-0249>
- Hidayat, W. G. P. A. (2023). The Influence of Employee Engagement, Work Environment and Job Characteristics on Job Satisfaction and Performance. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(4), 1652–1659. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i4.1413>
- Ibrahim, B. (2019a). The Factor Analysis of Organizational Commitment, Job Satisfaction and Performance among Lecturers in Batam. *JOURNAL OF TECHNICAL EDUCATION AND TRAINING*, 11(1), 151–158. <https://doi.org/10.30880/jtet.2019.11.01.019>
- Ibrahim, B. (2019b). The Factor Analysis of Organizational Commitment, Job Satisfaction and Performance among Lecturers in Batam. *JOURNAL OF TECHNICAL EDUCATION AND TRAINING*, 11(1), 151–158. <https://doi.org/10.30880/jtet.2019.11.01.019>
- Ibukun, T., & Pérotin, V. (2023). Employee empowerment, equality plans and job satisfaction: an empirical analysis of the demand-control model. *Journal of Participation and Employee Ownership*, 6(1), 51–95. <https://doi.org/10.1108/jpeo-10-2022-0014>
- Inayat, W., & Jahanzeb Khan, M. (2021). A Study of Job Satisfaction and Its Effect on the Performance of Employees Working in Private Sector Organizations, Peshawar. *Education Research International*, 2021. <https://doi.org/10.1155/2021/1751495>
- Indrayani, I., Nurhatisyah, N., Damsar, D., & Wibisono, C. (2023). How does millennial employee job satisfaction affect performance? *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-01-2023-0004>
- Karem, M. A., Mahmood, Y. N., Jameel, A. S., & Ahmad, A. R. (2019). The effect of job satisfaction and organizational commitment on nurses' performance. *Humanities and Social Sciences Reviews*, 7(6), 332–339. <https://doi.org/10.18510/hssr.2019.7658>
- Latifah, I. N., Suhendra, A. A., & Mufidah, I. (2023). Factors affecting job satisfaction and employee performance: a case study in an Indonesian sharia property companies. *International Journal of Productivity and Performance Management*. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-03-2021-0132>
- Memon, A. H., Khahro, S. H., Memon, N. A., Memon, Z. A., & Mustafa, A. (2023). Relationship between Job Satisfaction and Employee Performance in the Construction Industry of Pakistan. *Sustainability (Switzerland)*, 15(11). <https://doi.org/10.3390/su15118699>
- Moher, D., Liberati, A., Tetzlaff, J., & Altman, D. G. (2009). Preferred reporting items for systematic reviews and meta-analyses: the PRISMA statement. *Journal of Clinical Epidemiology*, 62(10), 1006–1012. <https://doi.org/10.1016/j.jclinepi.2009.06.005>

- Nagarajan, R., Swamy, R. A., Reio, T. G., Elangovan, R., & Parayitam, S. (2022). The COVID-19 impact on employee performance and satisfaction: a moderated moderated-mediation conditional model of job crafting and employee engagement. *Human Resource Development International*, 25(5), 600–630. <https://doi.org/10.1080/13678868.2022.2103786>
- Nauman, S., Bhatti, S., Jalil, F., & Bint E Riaz, M. (2021). How training at work influences employees' job satisfaction: roles of affective commitment and job performance. *International Journal of Training Research*, 19(1), 61–76. <https://doi.org/10.1080/14480220.2020.1864444>
- Nguyen, C., & Duong, A. (2020a). The Impact of Training and Development, Job Satisfaction and Job Performance on Young Employee Retention. *International Journal of Future Generation Communication and Networking*, 13(3), 373–386. <https://ssrn.com/abstract=3930645>
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., ... Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. In *The BMJ* (Vol. 372). BMJ Publishing Group. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Patria Sabil, A. (n.d.). PENGARUH EMPLOYEE WELL-BEING DAN JOB SATISFACTION TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 9).
- Phuong, T. T. K., & Vinh, T. T. (2020a). Job satisfaction, employee loyalty and job performance in the hospitality industry: A moderated model. *Asian Economic and Financial Review*, 10(6), 698–713. <https://doi.org/10.18488/journal.aefr.2020.106.698.713>
- Puspitawati, N. M. D., & Atmaja, N. P. C. D. (2021). How Job Stress Affect Job Satisfaction and Employee Performance in Four-Star Hotels. *International Journal of Applied Business and International Management*, 6(2), 25–32. <https://doi.org/10.32535/ijabim.v6i2.1168>
- Qureshi, M. A., Qureshi, J. A., Thebo, J. A., Shaikh, G. M., Brohi, N. A., & Qaiser, S. (2019a). The nexus of employee's commitment, job satisfaction, and job performance: An analysis of FMCG industries of Pakistan. *Cogent Business and Management*, 6(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2019.1654189>
- Rojikinnor, R., Gani, A. J. A., Saleh, C., & Amin, F. (2022). The Role of Compensation As a Determinant of Performance and Employee Work Satisfaction: A Study at The PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. *Journal of Economic and Administrative Sciences*. <https://doi.org/10.1108/jeas-06-2020-0103>
- Saib, M. O., Rajkoomar, M., Naicker, N., & Olugbara, C. T. (2023). Digital pedagogies for librarians in higher education: a systematic review of the literature. *Information Discovery and Delivery*, 51(1), 13–25. <https://doi.org/10.1108/IDD-06-2021-0066>
- Sausan, N. S., Nasution, A. M. U., & Sabrina, H. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Foods Manufacture. *Economics*,

- Business and Management Science Journal*, 1(1), 6–13.
<https://doi.org/10.34007/ebmsj.v1i1.3>
- Schlaegel, C., Engle, R. L., & Lang, G. (2022). The unique and common effects of emotional intelligence dimensions on job satisfaction and facets of job performance: an exploratory study in three countries. *International Journal of Human Resource Management*, 33(8), 1562–1605.
<https://doi.org/10.1080/09585192.2020.1811368>
- Smirnykh, L. (2023). Working from home and job satisfaction: evidence from Russia. *International Journal of Manpower*. <https://doi.org/10.1108/IJM-02-2023-0089>
- Tella, A., & Ibinaiye, O. A. (2020). Correlates of staff motivation, satisfaction, and job performance of library staff in selected Nigerian University libraries. *International Information and Library Review*, 52(1), 32–49.
<https://doi.org/10.1080/10572317.2019.1631691>
- Thuy, N. T. T., & Phinaitrup, B. A. (2023). The Effect of Public Service Motivation on Job Performance of Public Servants in Vietnam: The Role of Mediation of Job Satisfaction and Person-organization Fit. *International Journal of Public Administration*, 46(5), 326–343. <https://doi.org/10.1080/01900692.2021.1995747>
- Torlak, N. G., & Kuzey, C. (2019a). Leadership, job satisfaction and performance links in private education institutes of Pakistan. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(2), 276–295. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-05-2018-0182>
- Wang, X., Li, C., Chen, Y., Zheng, C., Zhang, F., Huang, Y., & Birch, S. (2022). Relationships between job satisfaction, organizational commitment, burnout and job performance of healthcare professionals in a district-level health care system of Shenzhen, China. *Frontiers in Psychology*, 13.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.992258>
- Widyanti, R., Irhamni, G., Ratna, S., & Basuki. (2020). Organizational Justice and Organizational Pride to Achieve Job Satisfaction and Job Performance. *Journal of Southwest Jiaotong University*, 55(3). <https://doi.org/10.35741/issn.0258-2724.55.3.47>
- Yang, S. Y., Chen, S. C., Lee, L., & Liu, Y. S. (2021). Employee Stress, Job Satisfaction, and Job Performance: A Comparison between High-technology and Traditional Industry in Taiwan. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(3), 605–618. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no3.0605>
- Yanuar Rahmat Syah, T., & Rina Anindita, S. (2020). *The Transformational Leadership Effect on Job Satisfaction and Job Performance*. 4(1).