

Strategi meningkatkan kepuasan Kerja PT Nikomas Gemilang

Lala^{1*)}, Ayu Wandira²⁾

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Prima Graha, Serang

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Prima Graha, Serang

Article History:

- received September 2024
- accepted September 2024

Abstract. This study investigates the key factors influencing job satisfaction at PT Nikomas Gemilang, focusing on salary fairness, job responsibilities, career advancement opportunities, relationships with colleagues, and support from supervisors. The research aims to understand how these factors contribute to overall employee satisfaction and offer insights for organizational improvements. Using qualitative methods, data was collected through interviews with three employees from different departments within the company. The findings reveal that while most employees are satisfied with their salary and job roles, there is a need for increased transparency in promotion processes and adjustments to salaries in line with rising living costs. Additionally, strong interpersonal relationships and managerial support were identified as critical to maintaining a positive work environment. Theoretical implications support existing literature on the importance of salary equity and career development in job satisfaction, while practical implications suggest that the organization should enhance transparency and salary strategies to improve employee motivation and retention.

Keyword: Job Satisfaction; Salary Fairness; Career Advancement; Employee Motivation; Organizational Support

*Corresponding author. E-mail: laladela258@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Era globalisasi dan digitalisasi di berbagai sektor perusahaan menghadapi tantangan dan peluang yang sangat dinamis. Perkembangan teknologi, seperti kecerdasan buatan (AI), otomatisasi, dan analisis data, telah mengubah cara perusahaan beroperasi. Proses bisnis menjadi lebih efisien, cepat, dan responsif terhadap perubahan pasar. Di samping itu, globalisasi telah membuka peluang baru bagi ekspansi internasional, namun juga meningkatkan persaingan yang lebih ketat, baik di pasar lokal maupun global.

Perusahaan saat ini dituntut untuk lebih inovatif dan adaptif dalam menjawab kebutuhan pasar yang terus berubah. Untuk mempertahankan daya saing, perusahaan tidak hanya perlu berfokus pada pengembangan produk atau jasa, tetapi juga pada pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang menjadi aset utama dalam menciptakan inovasi dan keunggulan kompetitif.

Perkembangan industri yang cepat, peran manajemen sumber daya manusia (MSDM) mengalami perubahan signifikan. Jika dulu fokus utama MSDM hanya pada aspek administratif, seperti penggajian dan kepatuhan terhadap regulasi, kini fungsi MSDM lebih strategis dan melibatkan peran yang lebih besar dalam pengembangan bakat, perencanaan karier, serta pengelolaan kinerja. MSDM modern berperan

sebagai mitra strategis dalam mencapai tujuan perusahaan dengan cara memastikan karyawan memiliki kompetensi yang sesuai dan termotivasi untuk berkontribusi.

Teknologi juga memengaruhi cara MSDM dikelola. Sistem manajemen SDM berbasis teknologi, seperti HRIS (Human Resource Information System), memungkinkan perusahaan untuk lebih mudah dalam melakukan pengelolaan data karyawan, rekrutmen, hingga pengembangan keterampilan. Selain itu, ada fokus yang lebih besar pada pengalaman karyawan (*employee experience*), dengan perhatian lebih pada kesejahteraan mental, kesehatan fisik, serta keseimbangan kehidupan kerja.

Dari sudut pandang karyawan, ekspektasi terhadap perusahaan dan lingkungan kerja telah berubah drastis. Karyawan saat ini tidak hanya mencari pekerjaan yang memberikan gaji yang kompetitif, tetapi juga lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan pribadi, dan kesempatan untuk berkontribusi pada hal-hal yang lebih besar. Karyawan generasi baru, seperti milenial dan generasi Z, memiliki harapan yang lebih tinggi terhadap fleksibilitas kerja, transparansi, serta kesempatan untuk mengembangkan karier mereka. Selain itu, karyawan saat ini semakin menyadari hak-hak mereka dan mengharapkan perusahaan untuk lebih peduli terhadap aspek kesehatan mental, kesempatan pelatihan berkelanjutan, serta pengakuan atas pencapaian mereka. Di tengah perkembangan industri yang cepat, karyawan juga diharapkan untuk terus meningkatkan keterampilan mereka, terutama dalam hal adaptasi terhadap teknologi baru dan kemampuan untuk bekerja secara kolaboratif dalam tim yang lintas fungsi.

Menghadapi ekspektasi karyawan yang semakin tinggi, kepuasan kerja menjadi salah satu fokus utama dalam manajemen SDM modern. Kepuasan kerja mencakup sejauh mana karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka secara keseluruhan, baik dari aspek finansial, non-finansial, maupun psikologis. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi berhubungan erat dengan produktivitas, loyalitas, serta retensi karyawan yang lebih baik.

Kepuasan kerja dapat ditentukan oleh berbagai faktor, termasuk kompensasi yang adil, lingkungan kerja yang nyaman, hubungan yang baik dengan manajemen, kesempatan untuk berkembang, dan pengakuan atas kontribusi. Perusahaan yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung akan cenderung memiliki karyawan yang lebih puas, termotivasi, dan berkontribusi secara optimal.

Kepuasan kerja karyawan merupakan elemen vital yang berkontribusi terhadap keberhasilan operasional perusahaan. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi, tingkat kehadiran yang lebih baik, dan lebih loyal terhadap perusahaan (Sovya Melati & Rizkillah, 2022). Di era kompetisi global, perusahaan yang mampu mempertahankan kepuasan kerja karyawan akan lebih mudah dalam menjaga stabilitas tenaga kerja dan meningkatkan daya saing di pasar. Namun, di tengah dinamika industri yang berubah, banyak perusahaan yang masih menghadapi tantangan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memberikan kepuasan kerja yang optimal bagi karyawannya.

PT Nikomas Gemilang, sebagai salah satu perusahaan manufaktur terbesar di Indonesia yang bergerak di bidang produksi alas kaki, juga menghadapi tantangan serupa. Sebagai perusahaan dengan jumlah karyawan yang besar dan beragam, PT

Nikomas Gemilang menyadari pentingnya menjaga tingkat kepuasan kerja yang tinggi di kalangan karyawan. Hal ini penting tidak hanya untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan, tetapi juga untuk mempertahankan tenaga kerja berkualitas dan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Dalam lingkungan industri yang sangat kompetitif, kepuasan kerja menjadi salah satu elemen kunci yang menentukan keberlanjutan bisnis perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi strategi-strategi yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT Nikomas Gemilang. Secara khusus, penelitian ini akan menganalisis faktor-faktor yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja di lingkungan manufaktur, termasuk kompensasi, kesempatan pengembangan karir, lingkungan kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan bagi PT Nikomas Gemilang dalam merumuskan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, serta menambah literatur mengenai manajemen sumber daya manusia di sektor manufaktur di Indonesia.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif dengan pendekatan studi kasus untuk mengidentifikasi strategi-strategi yang dapat meningkatkan kepuasan kerja di PT Nikomas Gemilang. Penelitian deskriptif kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk menggambarkan suatu fenomena atau masalah dengan mendalam berdasarkan data-data yang dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi (Sugiyono, 2019). Fokus penelitian ini adalah pada faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Subjek Penelitian

Penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling untuk menentukan key informan, yakni individu-individu yang memiliki pengetahuan mendalam terkait kebijakan dan kondisi SDM di PT Nikomas Gemilang. Key informan yang dipilih adalah:

- a) Manajer HRD: Bertanggung jawab atas kebijakan dan strategi SDM di perusahaan.
- b) Supervisor: Memiliki peran penting dalam mengelola karyawan di lapangan dan memiliki wawasan tentang kesejahteraan dan kepuasan karyawan.
- c) Perwakilan Karyawan: untuk memberikan pandangan terkait dengan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja mereka.

Sebagai instrumen utama dalam penelitian kualitatif, peneliti melakukan langkah nyata untuk terjun langsung ke medan penelitian dengan melakukan observasi dan wawancara tidak terstruktur yang dipandang lebih memungkinkan untuk memperoleh data yang relevan.

Teknik Pengumpulan

Data Dalam penelitian ini, data dikumpulkan melalui berbagai teknik berikut:

- a) Wawancara: Wawancara mendalam dilakukan dengan key informan, yaitu manajer HRD, supervisor, dan perwakilan karyawan PT Nikomas Gemilang. Wawancara ini bersifat semi-terstruktur dengan tujuan menggali secara detail

faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja dan pandangan mereka terkait strategi peningkatan kepuasan kerja.

- b) Observasi: Pengamatan langsung dilakukan di lingkungan kerja PT Nikomas Gemilang untuk memahami dinamika kerja dan interaksi antara karyawan. Observasi ini dilakukan secara sistematis untuk melihat kondisi lingkungan kerja dan faktor-faktor yang dapat berpengaruh pada kepuasan kerja.
- c) Dokumentasi: Dokumentasi digunakan untuk melengkapi informasi yang diperoleh dari wawancara dan observasi. Dokumen yang dikumpulkan meliputi laporan internal perusahaan, kebijakan SDM, dan catatan kinerja karyawan.

Instrumen Penelitian

Instrumen pada penelitian ini sebagai berikut:

Tabel.1 Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Sub-Indikator
Kepuasan kerja (Laila Refiana Said, 2020)	Gaji,	Keadilan dalam gaji, sesuai dengan beban kerja
	Aspek pekerjaan itu sendiri,	Tingkat kepuasan terhadap tugas dan tanggung jawab pekerjaan
	Kesempatan naik Jabatan	Akses terhadap promosi dan peluang pengembangan karir
	Rekan kerja,	Kualitas hubungan dan kerja sama dengan rekan kerja
	Atasan	Kualitas interaksi dan dukungan dari atasan

Unit Analisis Data

Unit analisis dalam penelitian ini adalah persepsi key informan yang dipilih berdasarkan pengalaman dan wawasan mereka tentang kepuasan kerja di PT Nikomas Gemilang. Pendekatan yang digunakan adalah purposive sampling, di mana key informan dipilih dengan mempertimbangkan keterkaitan langsung mereka dengan fokus penelitian.

Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahapan sebagai berikut:

- a) Reduksi Data: Data yang diperoleh dari wawancara dan observasi diorganisir, dipadatkan, dan dikelompokkan berdasarkan tema-tema utama yang terkait dengan kepuasan kerja, seperti kompensasi, pengembangan karir, lingkungan kerja, dan keseimbangan kerja.
- b) Penyajian Data: Data yang telah dikategorikan kemudian disajikan dalam bentuk naratif untuk memudahkan analisis lebih lanjut.
- c) Kesimpulan dan Verifikasi: Kesimpulan ditarik dari data yang telah dianalisis, dan hasilnya diverifikasi melalui triangulasi dengan informasi dari berbagai sumber atau key informan lainnya. Dengan metode ini, penelitian diharapkan dapat memberikan wawasan yang mendalam mengenai strategi-strategi efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT Nikomas Gemilang.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepuasan kerja pada PT Nikomas Gemilang dibagi menjadi beberapa tema utama, yaitu gaji dan keadilan dalam gaji, aspek pekerjaan itu sendiri, kesempatan naik jabatan dan pengembangan karir, hubungan dengan rekan kerja, kualitas interaksi dengan atasan, berikut merupakan pembahasannya:

1. Gaji dan Keadilan dalam Gaji

Gaji merupakan bentuk kompensasi finansial yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan dan tanggung jawab yang telah dilaksanakan dalam suatu periode waktu tertentu, biasanya bulanan (Gunawan et al., 2024). Gaji juga menjadi salah satu faktor penting dalam memotivasi karyawan, menjaga kepuasan kerja, dan mempertahankan karyawan di suatu perusahaan (Junianti, 2023). Selain itu, gaji mencerminkan nilai pekerjaan dan posisi seseorang dalam struktur organisasi, serta seringkali dikaitkan dengan keadilan dan kesetaraan di tempat kerja, terutama dalam hal beban kerja dan kontribusi karyawan terhadap perusahaan (Chaudhry et al., 2011).

Berdasarkan hasil dari wawancara, sebagian besar karyawan PT Nikomas Gemilang merasa bahwa gaji yang mereka terima sudah memadai jika dibandingkan dengan beban kerja yang ditanggung. Informan dari bagian produksi dan administrasi merasa bahwa meskipun gaji cukup sesuai, ada harapan untuk penyesuaian di masa depan mengingat kenaikan biaya hidup. Insentif tambahan, seperti lembur dan tunjangan, diapresiasi tetapi ada keinginan dari karyawan administrasi untuk insentif yang lebih teratur, terutama saat target tercapai. Dari sisi kebijakan perusahaan, manajer HRD menegaskan bahwa mereka telah berusaha untuk memastikan gaji sesuai dengan standar industri dan menawarkan bonus berbasis target untuk memotivasi karyawan. Namun, dengan adanya tantangan inflasi dan kebutuhan hidup yang meningkat, penyesuaian gaji perlu terus dipantau agar tetap kompetitif dan relevan bagi karyawan.

2. Aspek Pekerjaan Itu Sendiri

Aspek Pekerjaan Itu Sendiri merupakan elemen penting dalam kepuasan kerja yang mencakup tugas-tugas, tanggung jawab, serta tantangan yang diberikan kepada karyawan dalam menjalankan pekerjaannya (Wahyunanti et al., 2023). Aspek ini berhubungan dengan bagaimana pekerjaan tersebut sesuai dengan kemampuan, minat, dan harapan karyawan (Fay et al., 2023). Faktor-faktor seperti variasi tugas, tingkat kompleksitas, relevansi dengan keterampilan, dan peluang untuk belajar hal baru turut mempengaruhi kepuasan karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Ketika pekerjaan dirasa menantang namun dapat diselesaikan dengan baik, karyawan cenderung merasa lebih puas, termotivasi, dan berkontribusi secara positif terhadap kinerja organisasi (Nurlina et al., 2023).

Berdasarkan hasil wawancara mayoritas informan menyatakan kepuasan terhadap tugas-tugas yang mereka terima. Karyawan produksi merasa bahwa pekerjaannya menantang dan memberi ruang untuk belajar hal baru, sementara karyawan administrasi menikmati stabilitas dari pekerjaan yang monoton. Beban kerja menjadi perhatian, terutama bagi karyawan produksi yang terkadang

menghadapi tekanan tinggi saat ada pesanan mendesak. Namun, beban kerja ini masih dianggap proporsional dengan waktu dan tenaga yang mereka curahkan.

Kepuasan terhadap pekerjaan ini sangat bergantung pada bagaimana perusahaan mengelola beban kerja dan memberikan tantangan yang relevan dengan kemampuan karyawan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk tetap peka terhadap distribusi tugas agar tidak terjadi ketidakseimbangan beban kerja.

3. Kesempatan Naik Jabatan dan Pengembangan Karir

Kesempatan naik jabatan dan pengembangan karir merupakan salah satu area yang perlu ditingkatkan, karena hal ini berdampak langsung pada motivasi, loyalitas, dan kepuasan karyawan. Ketika karyawan melihat adanya peluang yang jelas untuk naik jabatan dan mengembangkan keterampilan mereka, mereka cenderung merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi lebih kepada perusahaan. Sebaliknya, jika kesempatan untuk naik jabatan terbatas atau proses promosi tidak transparan, hal ini dapat menimbulkan frustrasi dan penurunan semangat kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa jalur karir yang jelas, sistem promosi yang adil, serta pelatihan yang memadai tersedia untuk mendukung pengembangan profesional karyawan (Lestari et al., 2023).

Berdasarkan hasil wawancara meskipun perusahaan menyediakan pelatihan yang bermanfaat, sebagian karyawan merasa bahwa proses promosi terasa lambat dan kurang transparan. Hal ini terlihat dari pandangan karyawan bagian produksi dan administrasi yang berharap ada percepatan dan keadilan dalam kesempatan naik jabatan. Manajer HRD menyatakan bahwa perusahaan telah memiliki jalur karir yang jelas dan melakukan evaluasi promosi secara rutin. Namun, transparansi dalam proses tersebut diakui masih menjadi tantangan yang sedang mereka perbaiki. Dengan meningkatkan transparansi dan mempercepat proses promosi, perusahaan dapat menciptakan motivasi yang lebih kuat di antara karyawan.

4. Hubungan dengan Rekan Kerja

Hubungan dengan Rekan Kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi dinamika dan atmosfer kerja di suatu organisasi. Hubungan kerja yang baik antar rekan kerja menjadi faktor penting yang mendukung kepuasan kerja. Sebaliknya, hubungan yang kurang harmonis dapat menyebabkan konflik, stres, dan menurunkan semangat kerja, yang pada akhirnya berdampak negatif pada kinerja individu dan organisasi (Jentsch et al., 2023).

Berdasarkan hasil wawancara semua informan menyatakan bahwa mereka memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja dan merasakan adanya kerja sama yang kuat, terutama saat beban kerja meningkat. Komunikasi di antara rekan kerja juga dinilai efektif, tanpa ada hambatan yang berarti. Perusahaan telah berusaha menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dengan mengadakan kegiatan team building dan gathering untuk memperkuat hubungan antar karyawan. Hal ini sejalan dengan kebutuhan untuk menciptakan suasana kerja yang kolaboratif dan mendukung.

5. Kualitas Interaksi dan Dukungan dari Atasan

Kualitas Interaksi dan Dukungan dari Atasan merupakan aspek penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Interaksi yang baik

antara atasan dan karyawan mencakup komunikasi yang terbuka, umpan balik yang konstruktif, serta dukungan yang memadai dalam menyelesaikan tugas-tugas. Dukungan dari atasan, baik dalam bentuk bimbingan, arahan, maupun penghargaan terhadap ide dan masukan karyawan, dapat meningkatkan rasa percaya diri, motivasi, dan kepuasan kerja. Ketika karyawan merasa didengar dan dihargai oleh atasan mereka, hubungan kerja yang sehat terbentuk, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja individu dan tim. Sebaliknya, kurangnya dukungan atau komunikasi yang buruk dari atasan dapat menyebabkan ketidakpuasan, demotivasi, dan penurunan produktivitas (Abun & Basilio, 2023).

Berdasarkan hasil wawancara dukungan dari atasan dinilai positif oleh sebagian besar informan. Karyawan merasa bahwa atasan mereka mendukung dan memberikan ruang untuk berkomunikasi, menyampaikan ide, dan mendapatkan bimbingan. Namun, ada juga harapan agar umpan balik yang diberikan lebih mendetail, terutama dalam hal penilaian kinerja. Manajer HRD berkomitmen untuk terlibat langsung dengan karyawan melalui survei kepuasan kerja dan pertemuan rutin. Keterbukaan komunikasi ini diakui penting dalam menciptakan hubungan yang saling mendukung antara manajemen dan karyawan.

4. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa beberapa faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT Nikomas Gemilang meliputi gaji dan keadilan dalam gaji, aspek pekerjaan itu sendiri, kesempatan naik jabatan dan pengembangan karir, hubungan dengan rekan kerja, serta kualitas interaksi dan dukungan dari atasan. Secara keseluruhan, meskipun sebagian besar karyawan merasa puas dengan kompensasi dan tugas pekerjaan mereka, masih ada kebutuhan untuk memperbaiki transparansi dalam proses promosi serta menyesuaikan kompensasi dengan kenaikan biaya hidup. Hubungan antar rekan kerja yang harmonis dan dukungan atasan juga menjadi faktor penting yang memperkuat lingkungan kerja yang kondusif.

Dari segi implikasi teoretis, penelitian ini mendukung teori-teori yang menyatakan bahwa faktor-faktor seperti gaji yang adil, peluang pengembangan karir, dan kualitas hubungan interpersonal berkontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Implikasi praktis bagi PT Nikomas Gemilang adalah pentingnya meningkatkan transparansi dalam proses promosi dan terus memantau keseimbangan antara kompensasi yang diberikan dengan tuntutan ekonomi. Selain itu, perusahaan harus terus memperkuat hubungan interpersonal di tempat kerja dan meningkatkan dukungan yang diberikan oleh manajemen kepada karyawan.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, termasuk jumlah informan yang terbatas serta fokus penelitian yang hanya pada satu perusahaan. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar sampel yang lebih besar dan lebih beragam digunakan untuk memperluas hasil yang diperoleh, serta meneliti lebih dalam mengenai peran kebijakan keseimbangan kerja dan kehidupan (*work-life balance*) dalam meningkatkan kepuasan kerja di berbagai industri.

DAFTAR PUSTAKA

Abun, D., & Basilio, G. J. Q. (2023). The Effect of Workplace Relationship on Job Satisfaction of Employees: School Context. *Divine Word International Journal of*

- Management and Humanities (DWIJMH)* (ISSN: 2980-4817), 2(1), 227–242. <https://doi.org/10.62025/dwijmh.v2i1.19>
- Chaudhry, M. S., Sabir, H. M., Rafi, N., & Kalyar, M. N. (2011). Exploring The Relationship Between Salary Satisfaction And Job Satisfaction: A Comparison Of Public And Private Sector Organizations. *The Journal of Commerce*, 3(4), 1–14.
- Fay, D., Strauss, K., Schwake, C., & Urbach, T. (2023). Creating meaning by taking initiative: Proactive work behavior fosters work meaningfulness. *Applied Psychology*, 72(2), 506–534. <https://doi.org/10.1111/apps.12385>
- Gunawan, E. F., Sudarmiatin, S., & Churiyah, M. (2024). The Effect of Work-Life Balance and Compensation on Employee Performance Through Job Satisfaction as an Intervening Variable. *International Journal of Business, Law, and Education*, 5(1), 749–764. <https://doi.org/10.56442/ijble.v5i1.478>
- Jentsch, A., Hoferichter, F., Blömeke, S., König, J., & Kaiser, G. (2023). Investigating teachers' job satisfaction, stress and working environment: The roles of self-efficacy and school leadership. *Psychology in the Schools*, 60(3), 679–690. <https://doi.org/10.1002/pits.22788>
- Junianti, E. (2023). Employee Turnover: Career Growth, Salary, Job Satisfaction, Organization Culture. *Dinasti International Journal of Management Science*, 4(5), 881–889.
- Laila Refiana Said. (2020). Analisis Dan Indikator Kepuasan Kerja. In *Manajemen Sumber Daya Manusia Prinsip Dasar dan Aplikasi* (Issue August).
- Lestari, A., Rijal, S., Prameswari, Y., & Tjahyanto, T. (2023). The Effect of Position Promotion, Training, Leadership Style on Employee Career Development in One of the Start Up Companies. *West Science Business and Management*, 1(03), 157–168. <https://doi.org/10.58812/wsbm.v1i03.86>
- Nurlina, N., Widayatsih, T., & Lestari, N. D. (2023). The Effect of Job Satisfaction and Motivation on the Organizational Commitment. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 8(1), 36. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v8i1.10029>
- Sovya Melati, M. E., & Rizkillah, R. (2022). Job Motivation, Work-Family Conflict, and Job Satisfaction of Formal Working Mothers During Covid-19 Pandemic. *Journal of Child, Family, and Consumer Studies*, 1(2), 81–95. <https://doi.org/10.29244/jcfcs.1.2.81-95>
- Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Wahyunanti, T., Ardiana, I. D. K. R., & Ridwan, M. S. (2023). The Effects of Individual Characteristics, Employees Commitment, Job Stress on Job Satisfaction and Employees Performance in PT. Timbul Persada in Tuban East Java. *East Asian Journal of Multidisciplinary Research*, 2(10), 4079–4088. <https://doi.org/10.55927/eajmr.v2i10.6360>