ARZUSIN
Jurnal Manajemen dan Pendidikan Dasar

e-ISSN : 2809-4093
p-ISSN : 2809-4484

Terindeks: Sinta 5, Copernicus, Dimensions, Scilit, Lens, Semantic Scholar, Garuda, Google, Base, etc.

https://doi.org/10.58578/arzusin.v4i6.4461

ANALISIS KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN: STUDI KASUS PADA INDOMARET BANDUNG

Analysis of Job Satisfaction on Employee Performance: A Case Study at Indomaret Bandung

Donni Juniprianса[1], Muhammad Ivan Handaputra[2], Erlangga Dewantara[3]
Universitas Telkom
ivanhanda@student.telkomuniversity.ac.id

Article Info:

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
Nov 25, 2024	Dec 9, 2024	Dec 21, 2024	Dec 26, 2024

Abstract

This study aims to analyse the factors that influence job satisfaction and employee performance at Indomaret Sukabirus, Bandung Regency. Using a qualitative approach, data was collected through in-depth interviews with employees from various divisions. The results showed that job satisfaction is influenced by various aspects, including job characteristics, compensation system, career opportunities, supervisory style, and interaction between colleagues. Although salaries have met the Regency Minimum Wage (UMK) standard, dissatisfaction arises due to high workload, limited opportunities for promotion, and suboptimal internal communication. Factors that influence employee performance include the quality of work, quantity, timeliness, efficiency, and the level of independence in carrying out tasks. This study confirms that job satisfaction contributes significantly to improving employee performance, where satisfied employees tend to show higher loyalty and better initiative in carrying out their duties. The findings provide a new perspective on the relationship between job

Arzusin is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

satisfaction and employee performance in the retail industry, and offer strategic recommendations to improve employee well-being and overall organisational efficiency.

Keywords: Job Satisfaction, Employee Performance

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan di Indomaret Sukabirus, Kabupaten Bandung. Melalui pendekatan kualitatif, data diperoleh dari wawancara mendalam dengan karyawan yang berasal dari berbagai divisi. Temuan penelitian mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh sejumlah aspek, seperti karakteristik pekerjaan, sistem penghargaan, peluang pengembangan karier, pola kepemimpinan, serta hubungan antar rekan kerja. Meskipun gaji telah memenuhi standar Upah Minimum Kabupaten (UMK), ketidakpuasan muncul akibat tingginya beban kerja, terbatasnya kesempatan untuk promosi, serta komunikasi internal yang kurang optimal. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan meliputi kualitas hasil kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efisiensi, serta tingkat kemandirian dalam melaksanakan tugas. Penelitian ini menegaskan bahwa kepuasan kerja berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, di mana karyawan yang merasa puas cenderung menunjukkan loyalitas yang lebih tinggi dan inisiatif yang lebih baik dalam menjalankan tugas mereka. Temuan ini memberikan perspektif baru terkait hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan dalam industri ritel, serta menawarkan rekomendasi strategis untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan efisiensi organisasi secara menyeluruh.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

PT. Indomarco Prismatama (Indomaret), yang berdiri sejak tahun 1988, dikenal sebagai salah satu perintis dalam pengembangan sistem bisnis ritel waralaba di Indonesia. Menyesuaikan diri dengan perubahan era dan preferensi masyarakat yang cenderung memilih berbelanja di tempat nyaman dengan produk berkualitas, Indomaret mengadopsi model bisnis waralaba pada tahun 1997 (Oktavia et al., 2022). Menurut (PT Indomarco Prismatama), hingga Juni 2024, Indomaret memiliki 22.464 gerai. Keberhasilan setiap gerai sangat bergantung pada kontribusi individu karyawan dalam mencapai target bulanan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Di Indomaret, jadwal kerja dan kebijakan pemotongan gaji untuk mengganti barang hilang sering menimbulkan persepsi ketidakadilan di kalangan beberapa karyawan. Ketidakpuasan terkait kebijakan ini berpotensi menurunkan komitmen dan motivasi kerja, yang bisa berdampak negatif pada kinerja gerai (Gupta et al., 2020). Penelitian sebelumnya oleh Rahayu, (2013) menunjukkan bahwa persepsi terhadap keadilan dalam organisasi memiliki kaitan langsung dengan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan. Indomaret berperan penting sebagai penyedia lapangan kerja besar di Indonesia, termasuk di Bandung. Dengan memberikan gaji yang sesuai dengan UMK dan menyediakan pekerjaan bagi ribuan

karyawan, perusahaan ini memberikan dampak signifikan terhadap ekonomi daerah (Abidin et al., 2023).

Kepuasan kerja mencerminkan sisi positif serta rasa cinta terhadap pekerjaan yang dilakukan seseorang. Menurut Judge et al., (2017), kepuasan kerja terkait sikap individualistis pegawai terhadap pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh perbedaan antara pendapatan yang diharapkan dan pendapatan aktual. Namun, Tepret & Tuna, (2015) menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang dapat bersifat menyenangkan atau sebaliknya, bergantung pada bagaimana karyawan memandang pekerjaan mereka.

Kinerja, diartikan sebagai hasil kerja yang tercapai baik dalam kualitas maupun kuantitas, yang dihasilkan oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Pawirosumarto et al., 2017). Kinerja juga dapat dipahami sebagai pencapaian yang tercatat dari berbagai tugas atau aktivitas dalam periode tertentu.

Kepuasan kerja dan kinerja berhubungan (Yuen et al., 2018), karyawan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan peningkatan dalam kinerjanya. Penelitian (Platis et al., 2015) juga mengungkapkan adanya kepuasan kerja dan kinerja karyawan, positif saling terkait dan terhubung. Meskipun terdapat perbedaan pandangan mengenai hubungan sebab-akibat antara kedua variabel tersebut, berbagai penelitian menunjukkan bahwa organisasi dengan karyawan yang puas cenderung lebih efektif dibandingkan organisasi yang memiliki karyawan yang tidak puas.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagimana kepuasan kerja dan kinerja karyawan di Indomaret Sukabirus serta memberikan rekomendasi yang dapat membantu perusahaan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Keunikan penelitian ini terletak pada pendekatan kualitatif yang digunakan untuk menggali pengalaman dan persepsi karyawan secara mendalam serta menghubungkan temuan wawancara dengan teori-teori yang relevan dalam konteks kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

METODE

Penelitian ini kualitatif, terkait pemahaman tentang kepuasan kerja dan kinerja karyawan di Indomaret. Pendekatan ini bertujuan untuk memahami fenomena kompleks yang terjadi dalam lingkungan kerja Indomaret di Bandung. Rita Fiantika et al., (2022) menjelaskan bahwa penelitian kualitatif berfokus pada pemahaman mendalam terhadap

fenomena sosial dengan mengumpulkan data non-numerik, seperti wawancara dan observasi, guna menggali pengalaman dan persepsi individu.

Studi kasus memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi dinamika yang ada di lingkungan kerja Indomaret Sukabirus, Kabupaten Bandung, secara lebih rinci, baik dari segi kebijakan perusahaan maupun pengalaman serta pandangan karyawan terkait kepuasan kerja. Data diperoleh dengan melakukan wawancara mendalam dengan anggota staf dari berbagai departemen di Indomaret Sukabirus.

Pertanyaan wawancara dirancang untuk menggali pengalaman karyawan terkait aspek-aspek seperti kompensasi, hubungan antara pegawai dan rekan kerja, situasi yang terkait lingkungan kerja, dan peluang pengembangan. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya mengukur kepuasan kerja secara kuantitatif, tetapi juga menggali makna yang terkandung di balik kepuasan tersebut, sesuai dengan pandangan Fiantika yang menekankan pentingnya konteks dalam penelitian kualitatif. Penelitian ini dilakukan dari bulan Oktober – Desember 2024.

HASIL

Hasil Wawancara

Penelitian ini mengidentifikasi tema-tema utama terkait kepuasan kerja yang memengaruhi kinerja karyawan di Indomaret Sukabirus. Berdasarkan wawancara mendalam yang dilakukan terhadap sejumlah karyawan, berikut adalah beberapa tema utama yang teridentifikasi, disertai dengan pembahasan terkait.

1. Kepuasan Kerja

Berdasarkan wawancara dengan karyawan gerai Indomaret di Sukabirus, Kabupaten Bandung, ditemukan beberapa faktor utama terkait kepuasan kerja:

Pekerjaan itu Sendiri

Pertanyaan: "Menurut Bapak, pekerjaan sehari-hari di sini udah sesuai sama kemampuan Bapak, atau ada hal-hal yang perlu ditambah atau dikurangi? Mungkin biar nggak terasa monoton?"

Jawaban: "Sebenarnya tugas sehari-hari ya sudah sesuai sama kemampuan saya, cuma kalau bisa ada variasi pekerjaan sedikit biar nggak bosan. Kadang terlalu monoton kalau yang dikerjain itu-itu aja."

Gaji

Pertanyaan: "Kalau menurut Bapak, gaji yang diterima sekarang udah sesuai belum dengan beban kerja yang ada? Atau ada hal yang bikin Bapak merasa kurang seimbang?"

Jawaban: "Kalau dibilang cukup sih, ya sesuai sama UMK, tapi jujur aja kadang kerjaan yang berat itu rasanya nggak seimbang sama gajinya. Jadi ya ada rasa kurang puas.".

Kesempatan Promosi

Pertanyaan: "Gimana, Pak, soal kesempatan promosi di sini? Bapak merasa ada peluang buat berkembang, atau malah ngerasa mentok?"

Jawaban: "Kalau soal promosi, ya jujur aja kurang terasa, Mas. Kesempatan buat naik jabatan tuh kayak jarang banget ada, jadi agak ngerasa susah mau berkembang."

Pengawasan

Pertanyaan: "Kalau soal pimpinan, menurut Bapak gimana gaya kepemimpinannya? Udah mendukung atau masih ada kendala, misalnya di komunikasi?"

Jawaban: "Pimpinan sih cukup mendukung, cuma kalau soal komunikasi, kadang-kadang masih kaku. Jadi ada hal yang mungkin bisa disampaikan lebih baik.".

Rekan Kerja

Pertanyaan: "Nah, kalau hubungan sama rekan kerja gimana, Pak? Ada nggak hal positif yang Bapak rasain, terutama soal kerja sama tim?"

Jawaban: "Kalau sama rekan kerja sih enak, Mas. Rata-rata pada solid, gampang kerja sama. Jadi kalau ada kerjaan bareng, semuanya bisa saling bantu."

Teori dari (Judge et al., 2017) mendukung temuan ini, yang menyatakan kepuasan kerja dipengaruhi oleh interaksi antara faktor-faktor seperti kompensasi, hubungan antar rekan kerja, dan peran yang dijalankan dalam pekerjaan itu sendiri.

2. Kinerja Karyawan

Berdasarkan wawancara dengan karyawan gerai Indomaret di Sukabirus, Kabupaten Bandung, ditemukan beberapa faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan **:**

Kualitas Kerja

Pertanyaan: "Menurut Bapak, bagaimana pandangan Bapak mengenai kualitas pelayanan yang diberikan oleh karyawan kepada pelanggan? Apakah ada aspek tertentu yang masih perlu ditingkatkan?

Jawaban: "Kalau kualitas pelayanan, saya rasa sudah cukup baik. Mayoritas karyawan ramah dan cekatan, jadi pelanggan jarang komplain. Tapi ya, tetap ada ruang buat perbaikan, terutama saat pelanggan lagi ramai."

Kuantitas Kerja

Pertanyaan: "Kalau soal pencapaian target penjualan harian, gimana, Pak? Karyawan biasanya mampu memenuhi target atau ada kendala tertentu, terutama saat jam sibuk?"

Jawaban: "Sebagian besar karyawan mampu mencapai target penjualan harian, tapi waktu jam-jam sibuk memang ada kendala, terutama kalau pelanggan datang bertubi-tubi."

Ketepatan Waktu

Pertanyaan: "Bagaimana, Pak, soal ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas? Ada masalah tertentu nggak yang sering muncul?"

Jawaban: "Sebagian besar tugas selesai tepat waktu, Mas. Tapi kalau lagi sibuk, misalnya pas kurang orang, ya ada keterlambatan sedikit. Itu wajar sih menurut saya, karena tenaganya terbatas."

Efektivitas

Pertanyaan: "Menurut Bapak, pemanfaatan sumber daya kerja di sini udah cukup efektif belum? Atau ada hal-hal yang perlu dievaluasi?"

Jawaban: "Saya rasa pemanfaatan sumber daya udah cukup baik. Tapi kalau soal efisiensi, mungkin perlu ditinjau lagi, biar kerja lebih cepat dan nggak buang waktu."

Kemandirian

Pertanyaan: "Kalau soal kemandirian, Pak, gimana kemampuan karyawan bekerja sendiri tanpa pengawasan? Udah cukup atau masih perlu bimbingan lebih?"

Jawaban: "Sebagian besar udah bisa kerja sendiri, Mas. Tapi kalau soal keputusan besar atau strategis, ya masih perlu arahan dari atasan biar nggak salah langkah."

Menurut Platis et al., (2015) kinerja karyawan erat kaitannya dengan dimensi kuantitatif dan kualitatif, yang keduanya didukung oleh kepuasan kerja.

3. Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

Berdasarkan wawancara mendalam, karyawan yang merasa puas menunjukkan:

Komitmen kerja lebih tinggi

Pertanyaan: "Pak, menurut Bapak, apakah kepuasan kerja memengaruhi komitmen Bapak terhadap pekerjaan? Kalau iya, bagaimana pengaruhnya?"

Jawaban: "Iya, Mas. Kalau saya merasa puas, rasanya lebih semangat buat kerja. Jadi nggak perlu disuruh-suruh, saya udah tahu tanggung jawab saya, dan saya kerjakan dengan maksimal."

Inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa supervisi intensif

Pertanyaan: "Bagaimana, Pak, kepuasan kerja memengaruhi inisiatif Bapak dalam menyelesaikan pekerjaan? Apakah Bapak merasa lebih mandiri tanpa perlu diawasi terus?"

Jawaban: "Betul, Mas. Kalau kita puas dengan kerjaan kita, ya otomatis lebih berinisiatif. Saya nggak perlu tunggu arahan terus-menerus dari atasan, bisa ambil keputusan kecil sendiri kalau situasinya memungkinkan."

Interaksi yang lebih baik dengan pelanggan

Pertanyaan: "Pak, apakah kepuasan kerja memengaruhi cara Bapak berinteraksi dengan pelanggan? Kalau iya, gimana dampaknya?"

Jawaban: "Tentu saja, Mas. Kalau saya puas, otomatis saya lebih ramah dan sabar saat menghadapi pelanggan. Kalau kita enjoy kerja, itu juga keliatan sama pelanggan, mereka lebih nyaman ngobrol atau minta bantuan."

Hasil ini konsisten dengan penelitian Yuen et al., (2018), yang menyoroti hubungan antara kepuasan kerja dan peningkatan kualitas kerja dan produktivitas.

PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan wawancara dengan karyawan Indomaret di Sukabirus, Kabupaten Bandung. Temuan penelitian ini konsisten dengan teori penelitian lain, yang mengindikasikan hubungan tentang bagaimana kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja di Indomaret Sukabirus dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk karakteristik pekerjaan, kompensasi, peluang promosi, pengawasan, dan interaksi antar rekan kerja. Berdasarkan wawancara, meskipun tugas harian sesuai dengan keterampilan karyawan, variasi dalam pekerjaan dapat membantu mengurangi rasa jenuh (Herdiana & Yuniasih, 2020). Temuan ini konsisten dengan penelitian Herdiana & Yuniasih, (2020), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan kepuasan kerja. Namun, meskipun gaji sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten (UMK), karyawan merasa bahwa beban kerja yang tinggi tidak sebanding dengan kompensasi yang diterima, yang menyebabkan ketidakpuasan (Fatmasari & Badaruddin, 2022)

Kesempatan promosi juga menjadi faktor penting, karena karyawan merasa bahwa peluang untuk berkembang dalam karir sangat terbatas, yang mengurangi motivasi dan kepuasan kerja mereka (Budiono et al., 2021). Pengawasan yang tidak efektif, khususnya dalam hal komunikasi, juga berkontribusi pada ketidakpuasan, meskipun pimpinan dianggap mendukung (Ong et al., 2021). Di sisi lain, hubungan yang harmonis antar rekan kerja menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung peningkatan kepuasan kerja secara keseluruhan (Wulansari et al., 2023).

2. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan di Indomaret dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kualitas hasil kerja, volume pekerjaan, ketepatan waktu, efektivitas, dan tingkat kemandirian. Karyawan merasa bahwa layanan yang mereka berikan sudah cukup baik, meskipun masih ada ruang untuk perbaikan, terutama selama jam-jam sibuk (Ridha et al., 2020). Walaupun sebagian besar karyawan dapat mencapai target penjualan, kuantitas kerja sering terhambat oleh tingginya volume pelanggan (Lalremtluangi, 2024). Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas menjadi tantangan tersendiri, terutama saat jumlah karyawan terbatas (Aisyaturrido et al., 2021).

Efektivitas dalam pemanfaatan sumber daya kerja sudah cukup baik, meskipun perlu adanya evaluasi lebih lanjut agar proses kerja dapat menjadi lebih efisien (Daud & Afifah, 2020). Kemandirian dalam menyelesaikan tugas tanpa pengawasan menunjukkan bahwa mayoritas karyawan sudah mampu bekerja secara mandiri, meskipun masih memerlukan bimbingan dalam pengambilan keputusan strategis (Negi et al., 2021). Penelitian Rosul et al., (2023) mengonfirmasi bahwa kinerja karyawan sangat bergantung pada kepuasan kerja, yang mengindikasikan bahwa peningkatan kepuasan kerja dapat berdampak positif terhadap kinerja.

3. Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

Hasil wawancara menunjukkan bahwa karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya menunjukkan komitmen yang lebih tinggi dan memiliki inisiatif yang lebih besar dalam menyelesaikan tugas tanpa memerlukan pengawasan ketat. Karyawan yang puas juga lebih proaktif dan menjalin interaksi yang lebih baik dengan pelanggan, yang secara langsung meningkatkan kualitas layanan yang diberikan (Ntopi et al., 2020). Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya, yang mengindikasikan bahwa kepuasan kerja berfungsi sebagai mediator dalam hubungan antara faktor-faktor seperti kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja (Toropova et al., 2021)

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan di Indomaret Sukabirus dipengaruhi oleh beberapa faktor, termasuk karakteristik pekerjaan, kompensasi, kesempatan promosi, pengawasan, dan hubungan antar rekan kerja. Walaupun karyawan merasa tugas yang diberikan sesuai dengan keterampilan mereka, monotonitas pekerjaan dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja. Di samping itu, meskipun gaji yang diterima sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten (UMK), ketidakpuasan timbul akibat ketidakseimbangan antara beban kerja dan kompensasi yang diterima. Terbatasnya kesempatan untuk promosi juga memengaruhi motivasi dan kepuasan kerja. Hasil wawancara mengungkapkan bahwa hubungan yang positif dengan rekan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan.

Kinerja karyawan di Indomaret dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian dalam bekerja. Walaupun karyawan mampu memenuhi target penjualan, tantangan muncul pada jam-jam sibuk, di mana

keterbatasan jumlah karyawan sering kali mengganggu ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas. Mayoritas karyawan menunjukkan tingkat kemandirian yang tinggi dalam melaksanakan tugas, meskipun mereka masih memerlukan arahan dalam pengambilan keputusan strategis. Terdapat hubungan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Karyawan puas cenderung menunjukkan komitmen lebih besar, inisiatif yang lebih tinggi, serta interaksi yang lebih baik dengan pelanggan. Temuan ini sejalan dengan penelitian lainnya

Berdasarkan hasil penelitian ini, beberapa saran dapat diberikan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan di Indomaret Sukabirus, yaitu bahwa manajemen Indomaret perlu mempertimbangkan untuk menambah variasi dalam pekerjaan sehari-hari agar karyawan tidak merasa jenuh. Salah satu langkah yang bisa dilakukan adalah dengan merotasi tugas atau memberikan proyek-proyek khusus yang dapat meningkatkan keterlibatan karyawan. Indomaret perlu menyediakan lebih banyak peluang untuk promosi dan pengembangan karir bagi karyawan. Menyediakan program pelatihan dan pengembangan berkelanjutan dapat memberikan rasa penghargaan bagi karyawan dan memotivasi mereka untuk terus berkembang. Mendorong kegiatan *team building* dan kolaborasi antar karyawan akan mempererat hubungan di antara rekan kerja, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

Abidin, Z., Majid, J., & Hamid, N. (2023). MSME Business Performance: Affecting Factors of Networking, Work Culture and Reputation. *Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi*, *10*(1), 173–186. https://doi.org/10.24252/minds.v10i1.34973

Aisyaturrido, A., Wibowo, I., & SE. MM, Nuridin. (2021). The Effect of Leadership and Work Environment on Job Satisfaction Through Motivation as a Mediation Variables in PT. Trinitan Plastic Industries. *International Journal of Business and Social Science Research*, 7–15. https://doi.org/10.47742/ijbssr.v2n2p2

Budiono, H., Widjaya, O. H., Jonnardi, J., & Jasmine, I. (2021). *The Effect of Work Environment on Work Satisfaction Among PWC Indonesia Employees with Motivation as Mediating Variable*. https://doi.org/10.2991/assehr.k.210805.027

Daud, I., & Afifah, N. (2020). The Mediating Role of Job Satisfaction in the Relationship between Compensation and Work Environment on Performance. *Global Conference on Business and Social Sciences Proceeding*, *11*(1), 62–62. https://doi.org/10.35609/gcbssproceeding.2020.11(62)

Fatmasari Fatmasari, & Badaruddin Badaruddin. (2022). Discipline, Motivation, Local Wisdom, And Work Environment On Performance Through Job Satisfaction. *Jurnal Manajemen*, *26*(3), 492–511. https://doi.org/10.24912/jm.v26i3.940

Gupta, M., Tiwari, S., & Jaggi, C. K. (2020). Retailer's ordering policies for time-varying deteriorating items with partial backlogging and permissible delay in payments in a two-warehouse environment. *Annals of Operations Research*, *295*(1), 139–161. https://doi.org/10.1007/s10479-020-03673-x

Herdiana, H., & Yuniasih, Y. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komitmen, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, *6*(2), 135–142. https://doi.org/10.37058/jem.v6i2.2380

Judge, T. A., Weiss, H. M., Kammeyer-Mueller, J. D., & Hulin, C. L. (2017). Job attitudes, job satisfaction, and job affect: A century of continuity and of change. *Journal of Applied Psychology*, *102*(3), 356–374. https://doi.org/10.1037/apl0000181

Lalremtluangi, H. (2024). Assessing Job Satisfaction among Employees in Directorate of Higher & Technical Education Department and Government Aizawl West College. *Bulletin of Multidisciplinary Studies*, *1*(1), 46–55. https://doi.org/10.48112/bms.v1i1.761

Negi, A., Pant, Mr. R., & Kishor, P. N. (2021). Effects of Covid-19: Redefining Work from home & Employee Engagement. *Transnational Marketing Journal*, *9*(3). https://doi.org/10.33182/tmj.v9i3.1298

Ntopi, S., Chirwa, E., & Maluwa, A. (2020). Relationship between role stressors, job tasks and job satisfaction among health surveillance assistants in Malawi: a cross-sectional study. *BMJ Open*, *10*(11), e037000. https://doi.org/10.1136/bmjopen-2020-037000

Oktavia, E., Ramadhanti, D. I., & Lestari, D. (2022). Analisis Budaya Kerja pada PT. Indomarco Prismatama (INDOMARET). *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, *1*(3), 159–161. https://doi.org/10.54371/jms.v1i3.205

Ong, S., Hendry, H., Winata, V., & Monika, M. (2021). The Influence of Discipline, Work Environment, and Work Commitment on Job Satisfaction. *International Journal of Social Science and Business*, *5*(2). https://doi.org/10.23887/ijssb.v5i2.34976

Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, *59*(6), 1337–1358. https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085

Platis, Ch., Reklitis, P., & Zimeras, S. (2015). Relation between Job Satisfaction and Job Performance in Healthcare Services. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, *175*, 480–487. https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.1226

PT Indomarco Prismatama. (n.d.). *Sejarah & Filosofi Perusahaan*. Https://Www.Indomaret.Co.Id/Home/Index/Sejarah-Visi.

Rahayu, W. (2013). Persepsi Keadilan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional Melalui Kepuasan Kerja. *Manajemen Bisnis*, *2*(1). https://doi.org/10.22219/jmb.v2i1.1481

Ridha, M., Mahfudnurnajamuddin, ., Semmaila, B., & Mursalim, M. (2020). The Mediating Role of Job Satisfaction in the Development of Officer's Performance. *European Journal of Business and Management Research*, *5*(5). https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.5.518

Rita Fiantika, F., Wasil, M., & Jumiyati, S. (n.d.). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. www.globaleksekutifteknologi.co.id

Rosul, A. S., Malik, N., & Irawati, S. (2023). The Effect of Work Environment and Work Motivation on Employee Job Satisfaction at Perumda Air Minum Tugu Tirta Malang. *Jamanika (Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan)*, *3*(01), 80–88. https://doi.org/10.22219/jamanika.v3i01.25447

Tepret, N. Y., & Tuna, K. (2015). Effect of Management Factor on Employee Job Satisfaction: An Application in Telecommunication Sector. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, *195*, 673–679. https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.06.264

Toropova, A., Myrberg, E., & Johansson, S. (2021). Teacher job satisfaction: the importance of school working conditions and teacher characteristics. *Educational Review*, *73*(1), 71–97. https://doi.org/10.1080/00131911.2019.1705247

Wulansari, G., Murti, B., & Tamtomo, D. (2023). Meta-Analysis: Effects of Workload and Work Environment on Work Satisfaction in Health Personnel. *Journal of Health Policy and Management*, *8*(3), 189–200. https://doi.org/10.26911/thejhpm.2023.08.03.03

Yuen, K. F., Loh, H. S., Zhou, Q., & Wong, Y. D. (2018). Determinants of job satisfaction and performance of seafarers. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, *110*, 1–12. https://doi.org/10.1016/j.tra.2018.02.006