



Journal of Human And Education

Volume 5, No. 1, Tahun 2025, pp 608-614

E-ISSN 2776-5857, P-ISSN 2776-7876

Website: <https://jahe.or.id/index.php/jahe/index>

Pengaruh Family Supportive Supervisory Behavior Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Work Life Balance Sebagai Mediasi

Tri Wahyuningsih¹, Samudro Seto²

Universitas Esa Unggul

Email: ningsihtriayu891@student.esaunggul.ac.id

Abstrak

Studi kasus ini berfokus pada anggota staf PT Airwave Aji Perkasa. Sebagai modulator keseimbangan kehidupan kerja, studi kasus ini berusaha memahami bagaimana perilaku supervisor yang mendukung keluarga karyawan berhubungan dengan kebahagiaan kerja. Dengan menggunakan metode pengambilan sampel jenuh dan SEM-PLS, investigasi kausal ini menganalisis data dari seratus karyawan. Tindakan supervisor yang mempromosikan keseimbangan kehidupan kerja untuk keluarga, kepuasan kerja, peluang kemajuan karier, dan keseimbangan kehidupan kerja adalah empat hipotesis yang disetujui dari tujuh hipotesis. Menurut teori ini, keseimbangan kehidupan kerja yang sehat dikaitkan dengan karyawan yang lebih bahagia. Manajer yang membantu staf mereka secara finansial memiliki efek berganda pada kebahagiaan karyawan dan kemajuan karier. Menurut hasil ini, manajer sangat memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja dan kebahagiaan pekerja mereka dengan berperilaku dengan cara yang memungkinkan mereka untuk maju secara profesional dan finansial. Ada hubungan langsung antara tingkat kepuasan kerja dan kemauan untuk mencari posisi baru. Hal ini dapat merugikan karyawan apabila mereka tidak merasa didukung oleh atasannya, tidak memperoleh kesempatan untuk berkembang dalam kariernya, atau tidak memiliki keseimbangan yang sehat antara kehidupan dan pekerjaan.

Kata Kunci: *Family Supportive Supervisory Behavior, Pengembangan Karir, Work Life Balance, Kepuasan Kerja*

Abstract

This case study focuses on the staff members of PT Airwave Aji Perkasa. As a modulator of work-life balance, this case study seeks to understand how supervisor behaviors that support employees' families relate to job happiness. Using saturated sampling methods and SEM-PLS, this causal investigation analyzed data from one hundred employees. Supervisorial actions that promote work-life balance for families, job satisfaction, career advancement opportunities, and work-life balance were the four approved hypotheses out of seven. According to this theory, a healthy work-life balance is associated with happier employees. Managers that help their staff out financially have a multiplicative effect on employee happiness and career advancement. According to these results, managers greatly affect their workers' work-life balance and happiness by behaving in a way that allows them to progress professionally and financially. There is a direct relationship between level of job satisfaction and willingness to look for a new position. It can be detrimental to employees if they do not feel supported by their supervisors, do not have chances to grow in their careers, or do not have a healthy work-life balance.

Keywords: *Family Supportive Supervisory Behavior, Career Development, Work Life Balance, Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Pemenuhan kebutuhan karyawan sangat memengaruhi kepuasan kerja karyawan, sehingga perusahaan memiliki tanggung jawab besar untuk mempersiapkan karyawannya dengan baik untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Perusahaan harus mengembangkan sumber daya manusia (SDM) secara terstruktur, terarah, dan berkelanjutan karena SDM adalah komponen paling penting dalam setiap bisnis. Meningkatkan kemampuan dan profesionalisme karyawan adalah tujuan dari pengembangan ini. Akibatnya, karyawan akan lebih mampu menyelesaikan tugas sehari-hari mereka (Al Hakim et al., 2018). Peran sumber daya manusia telah mengalami perubahan besar seiring berjalannya waktu. Sompie et al. (2019) menyatakan bahwa karyawan sekarang dianggap sebagai bagian dari proses produksi. Untuk memenuhi kebutuhan dan tuntutan perusahaan yang terus berkembang, mereka sekarang dianggap sebagai aset penting yang harus terus diawasi dan dikembangkan. Akibatnya, organisasi harus lebih memperhatikan pengelolaan SDM agar mereka dapat beradaptasi dengan perubahan dan memberikan kontribusi yang terbaik untuk kesuksesan jangka panjang.

Saat ini, data menunjukkan bahwa PT Airwave Aji Perkasa, perusahaan jasa kontraktor dan telekomunikasi, memiliki tingkat kerja yang tinggi. Namun, kenyataannya, tingkat kerja yang tinggi telah mendorong perusahaan untuk menurunkan jumlah pekerjanya secara signifikan.

TURN OVER KARYAWAN 2023			
Bulan	IN	OUT	Jumlah Pegawai
Jan	0	0	71
Feb	0	2	69
Mar	2	1	70
Apr	0	0	70
May	0	5	65
Jun	8	3	70
Jul	1	2	69
Aug	6	2	73
Sep	2	1	74
Oct	2	1	75
Nov	0	0	75
Dec	0	0	75
TOTAL	21	17	

Gambar 1. Turnover Karyawan PT. Airwave Aji Perkasa

Menurut pengamatan yang dilakukan, perusahaan memiliki tingkat turnover karyawan yang tinggi. Wawancara dengan pekerja yang keluar mengungkapkan bahwa ketidakpuasan dengan posisi yang ada dan kurangnya ruang untuk pertumbuhan profesional merupakan faktor utama dalam keputusan mereka untuk keluar.

Kepuasan kerja mengacu pada perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan dipengaruhi oleh seberapa baik usaha mereka dihargai secara finansial (Saputra, 2021). Menurut Al Hakim et al. (2018), salah satu cara untuk mendorong pekerja agar memberikan upaya terbaiknya adalah dengan memberi mereka kesempatan untuk maju dalam posisi mereka saat ini. Ketika diberi kesempatan, setiap karyawan akan langsung memanfaatkan kesempatan untuk menaiki jenjang karier dan merasa bangga dengan prestasi mereka. Berinvestasi dalam pertumbuhan profesional karyawan merupakan cara yang pasti untuk meningkatkan potensi dan kebahagiaan mereka dalam bekerja.

Ketika kehidupan pribadi dan profesional seseorang seimbang, hal itu berdampak signifikan terhadap kepuasan mereka terhadap pekerjaan mereka (Ni et al., 2022). Sangat penting untuk mengimbangi tanggung jawab profesional dengan tanggung jawab pribadi agar seseorang merasa puas dengan pekerjaan mereka. Ketika keduanya diimbangi, orang dapat membuat tempat kerja lebih sehat dan produktif. Hal ini memungkinkan mereka untuk memenuhi tuntutan pekerjaan mereka sambil mempertahankan hubungan pribadi dan keluarga mereka (Barus, 2022). Rasa ingin tahu dan kinerja karyawan meningkat sebagai akibat dari ketidakseimbangan ini. Akibatnya, kesehatan dan kebahagiaan seseorang di tempat kerja akan meningkat jika mereka mengelola kehidupan pribadi dan profesionalnya dengan baik.

Studi sebelumnya telah menyelidiki bagaimana kepuasan kerja dan pengembangan profesional berkorelasi satu sama lain. Maharani et al. (2023), kepuasan kerja berkontribusi pada keseimbangan kerja-hidup, dan dukungan dari pemimpin keluarga sangat penting. Shi et al. (2023). Mereka menemukan bahwa dukungan meningkatkan kepuasan kerja. Namun, temuan beberapa penelitian berbeda. Alfiali dan Hermiati (2023) menyatakan bahwa tingkat kepuasan kerja tidak dipengaruhi oleh pengembangan karier,

meskipun Al Hakim et al. menyatakan bahwa pengembangan karier tidak memberikan dampak yang signifikan.

Penelitian tentang kepuasan kerja telah dilakukan dalam banyak hal. Garcia et al. (2023) menemukan bahwa elemen seperti perilaku atasan, pengaruh positif pekerjaan terhadap kehidupan keluarga, dan keseimbangan kerja-hidup sangat penting untuk meningkatkan kepuasan karyawan yang bekerja dari jarak jauh. Ini menunjukkan betapa pentingnya kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja-hidup. Tetapi penelitian ini memasukkan pengembangan karier sebagai komponen utama yang meningkatkan kepuasan kerja. Pengembangan karier dianggap penting untuk meningkatkan kepuasan karyawan dan mendorong potensi mereka. Berbeda dengan penelitian sebelumnya, penelitian ini berfokus pada PT Airwave Aji Perkasa, penyedia layanan kontraktor untuk industri telekomunikasi.

METODE

Studi kuantitatif ini bertujuan untuk mengeksplorasi korelasi antara variabel independen dan dependen. Sebab dan akibat digunakan. Data asli diperoleh langsung oleh PT Airwave Aji Perkasa dari Gading Serpong. Sementara itu, data sekunder dikumpulkan melalui kuesioner online yang dibuat dengan menggunakan Google Forms. Studi ini melibatkan seratus karyawan perusahaan. Sampel yang diambil menggunakan metode sampel jenuh terdiri dari semua orang yang memenuhi kriteria dan berusia minimal dua puluh tahun. Untuk menganalisis data, metode modeling equation struktural (SEM) dan pendekatan Partial Least Squares (PLS) digunakan. Model eksterior dan model internal merupakan dua bagian utama dari model penelitian. Dengan menggunakan SmartPLS, kami melakukan statistik inferensial dan pengujian hipotesis. Selain itu, penelitian ini melihat efek mediasi melalui metode yang diusulkan oleh Baron dan Kenny. Pada langkah ini, kita mencari bukti adanya hubungan langsung antara variabel independen dan dependen. Setelah melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel mediasi pada tahap pertama, kita beralih ke tahap kedua untuk melihat pengaruh gabungan kedua variabel terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini mempelajari bagaimana perilaku atasan yang mendukung aspek keluarga dan pengembangan karier memengaruhi kepuasan kerja. Berfungsi sebagai penghubung, penting untuk mengimbangi kehidupan pribadi dan pekerjaan. Hipotesis pertama (H1) menunjukkan bahwa perilaku pemimpin yang mendukung keluarga akan berdampak positif pada tingkat kepuasan kerja. Hasil analisis mendukung hipotesis tersebut: dukungan atasan terkait kebutuhan keluarga memiliki dampak positif pada kepuasan kerja karyawan. Perusahaan harus lebih fokus pada menemukan dan menilai perilaku pimpinan yang dapat membantu karyawan dalam mengimbangi kewajiban keluarga dan tanggung jawab pekerjaan mereka. Karyawan sering membutuhkan bantuan untuk mengatur kehidupan pribadi dan profesional mereka, yang membuat dukungan ini sangat penting. Menurut penelitian sebelumnya, kepuasan kerja meningkat ketika pimpinan memenuhi kebutuhan keluarga. Shi et al. juga menemukan bahwa dukungan keluarga meningkatkan kepuasan kerja.

Studi ini menganalisis bagaimana kepuasan kerja dipengaruhi oleh perilaku pimpinan yang mendukung aspek keluarga dan pengembangan karier. Menjaga kehidupan pribadi dan profesional tetap harmonis bertindak sebagai faktor moderasi. Hipotesis kedua (H2) menyatakan bahwa kepuasan kerja ditingkatkan melalui pengembangan karier. Hasil tes mendukung teori. Ketika karyawan diberikan kesempatan untuk meningkatkan profesi mereka, penelitian menunjukkan bahwa mereka lebih puas dengan pekerjaan mereka dan percaya bahwa belajar sambil bekerja membantu mereka tumbuh secara profesional. Lebih jauh lagi, pekerja cenderung lebih unggul dalam kinerja dan kualitas pekerjaan mereka jika mereka bahagia dengan posisi mereka. Tingkat kepuasan kerja seseorang dapat berubah seiring dengan kemajuan kariernya, menurut penelitian yang diterbitkan oleh penulis seperti Lestari et al. (2023), Hutabarat et al. (2018), dan Al Hakim et al. (2018). Dengan demikian, temuan penelitian ini menguatkan temuan penelitian sebelumnya.

Kepemimpinan yang memprioritaskan tanggung jawab keluarga dikaitkan dengan

keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik (H3). Ternyata, para pekerja dapat menemukan titik tengah yang tepat di antara keduanya tanpa mengorbankan salah satunya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja yang sehat dikaitkan dengan lebih banyak kegembiraan, kepuasan, dan kepuasan di semua bidang kehidupan. Akibatnya, untuk membantu karyawan mencapai keseimbangan, para pemimpin harus menunjukkan perilaku yang mendukung elemen keluarga. Kinerja akan meningkat dan pergantian karyawan akan menurun sebagai hasilnya. Dukungan dari keluarga pemimpin meningkatkan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan, sesuai dengan penelitian sebelumnya (Susanto et al., 2022 dan Campo et al., 2021).

Hipotesis keempat (H4) mengatakan bahwa pengembangan karier dapat membantu mengimbangi kehidupan pribadi dan pekerjaan. Hasil uji menunjukkan hipotesis yang diterima bahwa pengembangan karier membantu mengimbangi kehidupan pribadi dan pekerjaan. Penelitian menunjukkan bahwa perusahaan dapat menunjukkan penghargaan mereka kepada karyawan dengan berinvestasi dalam pertumbuhan profesional mereka sehingga mereka lebih mampu menyelesaikan tugas pekerjaan. Untuk menjaga agar stres yang muncul saat membangun profesi tidak muncul, penting untuk melakukannya secara seimbang dengan beban kerja yang dapat dikelola. Sering dianggap bahwa tekanan kerja meningkat karena pengembangan karier. Namun, pengembangan karier dapat membantu mengimbangi kehidupan pribadi dan pekerjaan. Lebih jauh lagi, penelitian sebelumnya telah menghubungkan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan yang sehat dengan kemajuan karier yang lebih baik. Oleh karena itu, hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya.

Hasilnya bertentangan dengan hipotesis kelima (H5), yang meramalkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja yang sehat akan meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan lebih rentan terhadap stres, kelelahan, dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan mereka ketika mereka tidak dapat mencapai keseimbangan kehidupan kerja yang sehat. Menurut penelitian empiris Barus (2022), ketidakpuasan terhadap pekerjaan seseorang terutama disebabkan oleh ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional seseorang. Selain itu, Ni et al. (2022) menyatakan bahwa kurangnya keselarasan antara kehidupan profesional dan pribadi seseorang merupakan salah satu kontributor utama ketidakpuasan kerja. Mereka yang tidak mampu memisahkan kehidupan profesional dan pribadi mungkin merasa sulit untuk menghargai hal-hal yang terjadi pada mereka saat mereka tidak bekerja. Lingkungan kerja yang tidak mendukung adalah efek akhirnya. Pekerja yang kesulitan mencapai keseimbangan kehidupan dan pekerjaan yang baik cenderung kurang puas dengan pekerjaan mereka secara keseluruhan. Alasan di balik hal ini adalah karena hal ini memengaruhi kehidupan profesional dan pribadi mereka.

Hipotesis keenam (H6) berpendapat bahwa sikap pimpinan yang mendukung keluarga akan meningkatkan kepuasan kerja karena menjaga keseimbangan kerja-hidup. Namun, meskipun keseimbangan kerja-hidup dapat berfungsi sebagai mediator dalam beberapa situasi, hubungan yang ditemukan justru negatif. Hipotesis ini terbukti salah berdasarkan hasil pengujian. Hal ini menunjukkan bahwa kebahagiaan kerja karyawan dan kemampuan mereka untuk mencapai keseimbangan kehidupan kerja sama-sama dipengaruhi secara negatif oleh kurangnya dukungan dari atasan, khususnya keluarga. Tidak adanya bantuan dari atasan, seperti bersikap fleksibel atau memahami komitmen keluarga karyawan, dapat memperburuk keadaan, menurut penelitian sebelumnya seperti Garcia et al. (2023) dan Susanto et al. (2022). Pengalaman kerja jarak jauh yang tidak mendukung dan pimpinan yang tidak membantu memperburuk ketidakseimbangan ini. Hubungan antara kepemimpinan yang mendukung keluarga dan kepuasan kerja dapat semakin memburuk jika tidak ada keseimbangan kerja-hidup yang baik. Studi sebelumnya menunjukkan korelasi positif antara kepuasan kerja dan dukungan pimpinan keluarga, tetapi penelitian ini tidak. Kekurangan dukungan keluarga dari pemimpin dapat menyebabkan keseimbangan kerja-hidup yang buruk, kepuasan kerja yang rendah, kinerja yang buruk, dan kegagalan untuk mencapai tujuan perusahaan. Akibatnya, temuan penelitian ini berbeda dari temuan penelitian sebelumnya.

H7, hipotesis ketujuh, menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja yang sehat berbanding terbalik dengan kesuksesan profesional. Karena menemukan bahwa keseimbangan kehidupan kerja tidak memediasi hubungan tersebut, penelitian kami

membantah gagasan ini. Sejumlah penelitian telah menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja yang baik dapat mengurangi korelasi terbalik antara kepuasan dalam pekerjaan seseorang dan kemajuan dalam karier seseorang. Beberapa contoh penelitian tersebut meliputi Alfansi et al. (2020) dan Al Hakim et al. (2018). Meskipun demikian, terlalu menekankan pengembangan karir dapat menimbulkan stres. Meskipun penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa hubungan ini dipengaruhi oleh keseimbangan kerja-hidup, temuan baru menunjukkan hal yang sebaliknya.

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari tujuh hipotesis yang diuji, empat diterima (H1, H2, H3, dan H4), dan tiga ditolak (H5, H6, dan H7). Ada hubungan antara kebahagiaan kerja, kemajuan karier, keseimbangan kehidupan kerja (atau keseimbangan kehidupan secara umum), dan perilaku yang saling mendukung di rumah, menurut hipotesis yang diterima secara umum. Hipotesis nol, di sisi lain, menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja, dukungan keluarga di tempat kerja, dan kebahagiaan kerja tidak berhubungan. Menurut laporan tersebut, salah satu alasan karyawan tidak bahagia dalam pekerjaan mereka adalah karena atasan mereka tidak membantu mereka dalam hal-hal seperti keluarga, kemajuan profesional, dan keseimbangan kehidupan kerja. Hal ini terkait langsung dengan peningkatan kemungkinan karyawan mencari pekerjaan baru, yang berdampak pada niat pindah kerja. Jadi, untuk meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi pergantian karyawan, bisnis harus menggunakan temuan penelitian ini untuk lebih mendukung karyawannya di bidang-bidang seperti perilaku mendukung keluarga, pertumbuhan karier, dan keseimbangan kehidupan kerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Universitas Esa Unggul yang telah memberikan dukungan penuh, baik secara materil maupun moril, dalam pelaksanaan kegiatan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar Alfiali, D., & Fitria Hermiati, N. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening PT. Indomarco Prismatama Cabang Bekasi. *In Management Studies and Entrepreneurship Journal*.
- Al Hakim, Y. R., Irfan, M., Mardikaningsih, R., & Sinambela, E. A. (2018). Peranan Hubungan Kerja, Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Global*, 03(01), 37–45.
- Arum, K. P., & Irfani, A. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja. *Prosiding Manajemen*, 397–400. <http://dx.doi.org/10.29313/.v0i0.29575>
- Burke, R. J., Astakhova, M. N., & Hang, H. (2015). Work Passion Through the Lens of Culture: Harmonious Work Passion, Obsessive Work Passion, and Work Outcomes in Russia and China. *Journal of Business and Psychology*, 30(3), 457–471. <https://doi.org/10.1007/s10869-014-9375-4>
- Chang, P. C., Gao, X., Wu, T., & Lin, Y. Y. (2023). Workaholism and work–family conflict: a moderated mediation model of psychological detachment from work and family-supportive supervisor behavior. *Chinese Management Studies*. <https://doi.org/10.1108/CMS-09-2021-0380>
- Debi Angelina Br Barus. (2022). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pekerja Sektor Pariwisata Di Maumere. *Empowerment Jurnal Mahasiswa Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang*. <https://doi.org/10.36805/empowerment.v2i1.292>
- Handoko, & Hani, T. (2001). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE.
- Hutabarat, D. M., Lie, D., Butarbutar, M., & Sisca, S. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt Alamjaya Wirasantosa Depo Pematangsiantar. *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 6(1), 1–11. <https://doi.org/10.37403/sultanist.v6i1.110>
- Kouabenan, D. ., Nguetsa, R., & Mbaye, S. (2020). Safety climate, perceived risk, and

- involvement in safety management. *Saf. Sci*, 77, 72–79.
- Lasut, D. Y., Tewal, B., & Kolengan, R. A. M. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt.Bank Sulut Go. *Emba*, 6(4), 2298–2307.
- Lestari et al. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt . Inocycle. 3, 108– 119.
- Maharani, C., Kinanti, A. D., Yogiswara, A., Syahputri, D. A., & Farisandy, E. D. (2023). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan di Bintaro. *Jurnal Psikologi Perseptual*. <https://doi.org/10.24176/perseptual.v8i1.9925>
- Mariam, S., Qaisar, M. N., Ahmad, F., Khan, H. G. A., & Shafique, A. (2023). Eldercare demand may inhibit workplace social courage through fear of negative evaluation: moderating role of family supportive supervisory behavior. *Review of Managerial Science*. <https://doi.org/10.1007/s11846-022-00606-9>
- Martins, H., Rebelo, T., & Tomas, I. (2012). The Promotion of Accreditation of Prior Learning Processes in Firms: Impact on the Worker-Organization Relationship. October 2016.
- Ni, G., Li, H., Jin, T., Hu, H., & Zhang, Z. (2022). Analysis of Factors Influencing the Job Satisfaction of New Generation of Construction Workers in China: A Study Based on DEMATEL and ISM. *Buildings*. <https://doi.org/10.3390/buildings12050609>
- Ningsih, S. (2017). Effect Of Discipline, Compensation And Expenses Work On Achievement Employees PT. Mega Finance Branch Pekanbaru. 4, 459–471.
- Okada, A., Ohara, Y., Yamamoto, Y., Nomura, Y., & Hosoya, N. (2021). Impact of Working Environment on Job Satisfaction : Findings from a Survey of Japanese Dental Hygienists. *International Journal of Environmental Research and Public Health Article*, 1–11. <https://www.mdpi.com/journal/ijerph>
- Ong, S., Hendry, Winata, V., & Monika. (2021). The Influence of Discipline , Work Environment , and Work Commitment on Job Satisfaction. *International Journal of Social Scinece and Business*, 5(2), 174–179.
- Permatasari, J. A., Nimran, U., & Afrianty, T. W. (2020). Pengaruh Family Supportive Supervisor Behavior terhadap Kepuasan Kerja melalui Work Life Balance dan Employee Engagement. *Matrik : Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*. <https://doi.org/10.24843/matrik:jmbk.2020.v14.i01.p10>
- Raihan, A., & Sumartik. (2023). The Influence of Work Motivation, Work Environment, and Career Development on Organizational Commitment Through Job Satisfaction as an Intervening Variable for Employees of Company Pengaruh. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 18(1), 1–19. <https://doi.org/10.21070/ijler.v18i0.875>
- Rina Novianty Ariawaty, R. (2019). Job satisfaction employee: Family supportive supervisor behavior and work-life balance. *Journal of Advanced Research in Dynamical and Control Systems*. <https://doi.org/10.5373/JARDCS/V11I12/20193214>
- Robbins, & Judge. (2008). *Perilaku Organisasi (12th ed.)*. Salemba Empat.
- Santoso, J. B., & Sidik, Y. (2020). Effect of Career Development , Work Discipline and Work Environment to Job Satisfaction. 132(AICMaR 2019), 97–100. <http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Sari, W., Ms, Z., & Sudirman, S. (2023). The Influence of Career Development and Work Environment on Employee Performance Through Job Satisfaction at Bank Negara Indonesia Muara Bungo Branch. 2(3), 809–821. <https://doi.org/https://doi.org/10.38035/ijam.v2i3>
- Sholikhah, S., Simanjuntak, A. S., & Parimita, W. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Perum Perumnas Kantor Pusat Jakarta Timur. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 9(2), 299–319. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.009.2.07>
- Sompie, A., Taroreh, R. N., & Lumintang, G. G. (2019). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen,*

Bisnis Dan Akuntansi, 851–860.

- Sugiyono. (2016). Diseminasi Penelitian Spiritualitas dan Kesejahteraan Psikologis.
- Wickramaratne, W. P. R. (2020). Sustainability in Career Development : The Impact of Career Development Culture and Career Support of Senior Management on Career Satisfaction Sustainability in Career Development : The Impact of Career Development Culture and Career Support of Senior Man. *Emerging Market Journal*, 7(2), 1–9. <https://doi.org/10.5195/emaj.2018.134>