

Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kejenuhan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gudang Pada PT. Indomarco Prismata Aceh

Maria Ayu Damayanti Simbolon^{1*}, Sarboini², Ijal Fahmi³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen Universitas Serambi Mekkah

¹ayusimbolon12@gmail.com

²sarboinise@serambimekkah.ac.id

³ijalfahmi@serambimekkah.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keseimbangan kehidupan kerja, kejenuhan kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan gudang pada PT Indomarco Prismatama Aceh. Permasalahan dalam penelitian ini berangkat dari kondisi ketidakseimbangan kehidupan kerja, tingginya tekanan pekerjaan serta kejenuhan yang muncul akibat rutinitas berulang yang diduga dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan regresi linear berganda. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 44 orang karyawan gudang dan dianalisis menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25. Karakteristik responden menunjukkan bahwa mayoritas berusia 26–30 tahun, berjenis kelamin laki-laki, berpendidikan terakhir SMA dan memiliki masa kerja lebih dari 3 tahun. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, variabel keseimbangan kehidupan kerja, kejenuhan kerja, dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai $F_{hitung} 15.948 > F_{tabel} 2.840$ dan signifikansi 0.000. Secara parsial, keseimbangan kehidupan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan kejenuhan kerja tidak berpengaruh signifikan. Dari ketiga variabel bebas tersebut, keseimbangan kehidupan kerja menunjukkan pengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.784 menunjukkan bahwa 78,4% perubahan dalam kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini memberikan implikasi bahwa peningkatan kepuasan kerja karyawan dapat dicapai melalui penguatan manajemen keseimbangan kerja, pengendalian stres, serta perhatian terhadap aspek kejenuhan kerja. Penelitian ini diharapkan menjadi referensi bagi perusahaan dalam pengembangan kebijakan kerja yang lebih kondusif dan berkelanjutan.

Kata Kunci: *Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kejenuhan Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja*

PENDAHULUAN

Di era globalisasi, persaingan bisnis antar perusahaan semakin ketat, mendorong perusahaan untuk terus meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Inovasi produk dan teknologi bukan satu-satunya faktor yang menentukan daya saing, tetapi juga pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Karyawan yang berkualitas menjadi aset strategis dalam mencapai tujuan perusahaan. Tekanan kerja yang tinggi sering kali menghambat keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Beban kerja yang berat, tuntutan lembur serta jadwal yang tidak menentu dapat menyebabkan kejenuhan kerja (*burnout*) dan stres kerja. Ketidakseimbangan ini berdampak negatif terhadap kepuasan kerja, motivasi dan loyalitas karyawan yang pada akhirnya menurunkan kinerja perusahaan.

PT. Indomarco Prismatama Aceh, khususnya di divisi gudang, menghadapi tantangan dalam menjaga keseimbangan kerja bagi karyawan. Pada periode tertentu seperti menjelang tahun baru dan hari raya idul fitri tekanan kerja meningkat secara signifikan. Karyawan gudang seringkali harus bekerja lembur dengan durasi panjang, seperti *shift* pagi hingga pukul 18.00 atau *shift* sore hingga pukul 01.00–02.00 dini hari. Pola kerja ini mengurangi waktu istirahat dan mengganggu kehidupan pribadi karyawan serta meningkatkan risiko gangguan kesehatan fisik dan mental. Beban kerja yang tinggi dan jadwal yang tidak menentu juga meningkatkan risiko kelelahan yang berdampak pada kepuasan kerja dan kesejahteraan karyawan.

Keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat. Beban kerja berlebihan dapat mengganggu keseimbangan ini, mengakibatkan stres dan kejenuhan kerja, serta menurunkan tingkat kepuasan kerja. Naim (2024) menegaskan bahwa ketidakseimbangan kehidupan kerja dapat menurunkan produktivitas, meningkatkan kelelahan fisik dan mental, serta memperbesar potensi kesalahan kerja.

Kejenuhan kerja terjadi ketika karyawan mengalami kelelahan fisik, mental dan emosional akibat tekanan kerja yang berkelanjutan. Kondisi ini dapat mengurangi motivasi dan minat terhadap pekerjaan yang pada akhirnya menurunkan kualitas kerja. Stres kerja muncul akibat tuntutan pekerjaan yang berlebihan terutama ketika karyawan harus memenuhi target dan tenggat waktu yang ketat. Rivai (Sandiarta dan Suwandana, 2020) menjelaskan bahwa stres kerja yang tidak dikelola dengan baik akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan.

Hasil wawancara dengan salah satu karyawan gudang PT. Indomarco Prismatama Aceh menunjukkan bahwa banyak karyawan mengalami tekanan kerja yang tinggi terutama selama

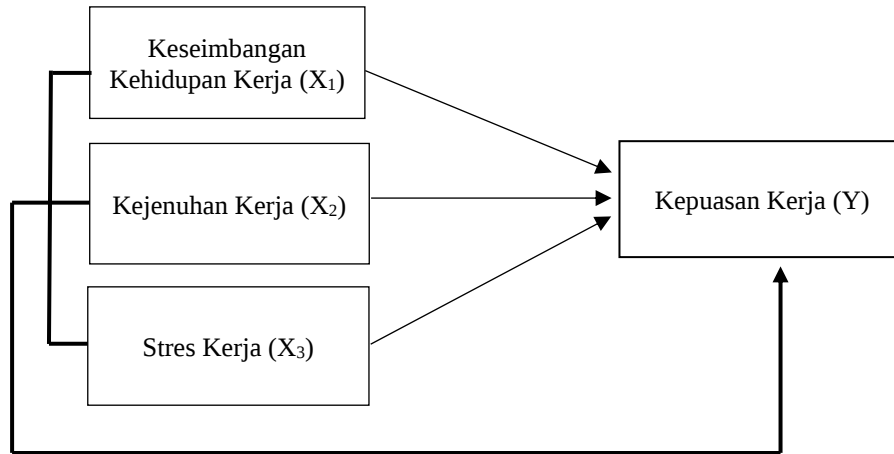
periode puncak seperti menjelang tahun baru dan Idul Fitri. Lembur yang berlebihan menyebabkan waktu istirahat berkurang dan kehidupan pribadi terganggu. Kesulitan dalam menjalankan tanggung jawab pribadi, seperti berkumpul dengan keluarga juga berkontribusi terhadap meningkatnya stres dan kejenuhan kerja. Fenomena ini mencerminkan adanya ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang berdampak negatif terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keseimbangan kehidupan kerja, kejenuhan kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di divisi gudang PT. Indomarco Prismatama Aceh. Pemahaman mengenai hubungan ketiga faktor ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi strategis bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia. Kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja, mengurangi kejenuhan dan mengelola stres kerja sangat penting untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dampak positifnya tidak hanya pada peningkatan produktivitas, kinerja dan loyalitas karyawan tetapi juga pada keberlanjutan operasional dan daya saing perusahaan melalui pengelolaan SDM yang lebih baik.

Penelitian terdahulu juga menunjukkan hubungan yang signifikan antara faktor-faktor ini dengan kepuasan kerja. Sari (2021) menemukan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, di mana keseimbangan yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Siregar (2024) menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan kejenuhan kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Bryantami (2023) menemukan bahwa kejenuhan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja terutama terkait kesempatan menggunakan keterampilan, kebebasan dan umpan balik yang adil. Firdaus (2024) juga menegaskan bahwa keseimbangan kehidupan kerja memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja di mana semakin tinggi keseimbangan kehidupan kerja semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja. Sebaliknya, semakin tinggi tingkat stres kerja semakin rendah tingkat kepuasan kerja.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di PT. Indomarco Prismatama Aceh dapat dilihat bahwa terdapat kesenjangan dari hasil penelitian satu dengan yang lainnya sehingga penelitian yang baru menjadi hal yang penting untuk membuktikan hasil dari penelitian sebelumnya sehingga dapat memberikan suatu jawaban yang pasti pada masalah yang diangkat dalam penelitian ini.

Berdasarkan latar belakang masalah, maka yang menjadi kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja dibagian gudang PT. Indomarco Prismatama Aceh. Penentuan sampel menggunakan teknik *Nonprobability Sampling* dengan metode *Purposive Sampling* sehingga sampel yang diperoleh sebanyak 44 orang. Objek dalam penelitian ini difokuskan pada pengaruh keseimbangan kehidupan kerja, kejenuhan kerja, dan stres kerja secara simultan dan parsial terhadap kepuasan kerja karyawan gudang PT. Indomarco Prismatama Aceh. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer melalui penyebaran kuesioner yang telah diuji validilitas dan reliabilitasnya. Penelitian ini menggunakan 3 variabel independen yaitu Keseimbangan Kehidupan Kerja (X_1), Kejenuhan Kerja (X_2) dan Stres Kerja (X_3) dan Kepuasan Kerja (Y). Metode analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji validilitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda (*multiple regression analysis*), dan uji korelasi serta uji determinasi dengan program *Statistical package for Social Science (SPSS)*.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda Menurut Sugiyono (2021:192) analisis regresi linier berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun persamaan regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

- Y : Kepuasan Kerja Karyawan
 α : Konstanta
b : Koefisien Variabel X_1 , (X_2) dan X_3
 X_1 : Keseimbangan Kehidupan Kerja
 X_2 : Kejenuhan Kerja
 X_3 : Stres Kerja
e : *Error term*

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Untuk melihat pengaruh keseimbangan kehidupan kerja, kejenuhan kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan gudang pada PT. Indomarco Prismatama Aceh, dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Pengujian Regresi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standar dized Coefficients	t	Sig	Collinearity Statistics	
	B	Std.	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	13,451	2,816		4,777	,000		
Keseimbangan Kehidupan Kerja	,419	,106	,483	3,939	,000	,757	1,322
Kejenuhan Kerja	,022	,168	,019	,129	,896	,544	1,837
Stres Kerja	-,364	,152	-,381	2,393	,021	,448	2,232

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer, 2025 (diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS, yang menjelaskan pengaruh keseimbangan kehidupan kerja, kejenuhan kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan gudang pada PT. Indomarco Prismatama Aceh, maka dapat diperlihatkan pada hasil persamaan regresi linear sebagai berikut:

$$Y = 13.451 + 0.419X_1 + 0.022X_2 + -0.364X_3 + e$$

Pengujian simultan terhadap pengaruh keseimbangan kehidupan kerja, kejenuhan kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan gudang pada PT. Indomarco Prismatama Aceh dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2
Hasil Uji-F Anova

Model	Sum of	Df	Mean	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig.
Regresi	395,711	3	131,904	15,948	2,840	0,000
Sisa	330,834	40	8,271			
Total	726,542	43				

a. Predictors: (Constant), Keseimbangan kehidupan kerja

Kejenuhan kerja, stres kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber: Data Primer, 2025 (diolah)

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Koefisien korelasi dan determinasi pengaruh keseimbangan kehidupan kerja, kejenuhan kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan gudang pada PT. Indomarco Prismatama Aceh, dapat dijelaskan pada Tabel 3.

Tabel 3
Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	RSquare	Adjusted R Square	Std. Error of the estimate	Durbin-Watson
1	0,738	0,545	0,510	2,87591	1,911

Predictors: (Constant), Keseimbangan kehidupan kerja

Kejenuhan kerja, stres kerja

Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber: Data Primer, 2025 (diolah)

Hasil Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil analisis regresi diatas, maka hasil pengujian hipotesis secara simultan dan parsial sebagai berikut:

Uji Secara Simultan

H1: $\beta_1 = 0,419$, $\beta_2 = 0,022$, $\beta_3 = -0,364$ yang berarti $\beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$ dan nilai probabilitas F sebelumnya menunjukkan signifikansi di bawah 0,05, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak, dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Artinya bahwa

keseimbangan kehidupan kerja, kejenuhan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan gudang PT Indomarco Prismatama Aceh.

Uji Secara Parsial

H2: $\beta_1 = 0,419$ maka $\beta_1 \neq 0$ dan nilai probabilitas t sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Artinya keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan gudang PT Indomarco Prismatama Aceh.

H3: $\beta_2 = 0,022$ maka $\beta_2 \neq 0$ dan nilai probabilitas t sebesar 0,898 ($0,898 > 0,05$). Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak. Artinya kejenuhan kerja berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan gudang pada PT. Indomarco Prismatama Aceh.

H4: $\beta_3 = -0,364$ maka $\beta_3 \neq 0$ dan nilai probabilitas t sebesar 0,021 ($0,021 < 0,05$). Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Artinya stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan gudang pada PT. Indomarco Prismatama Aceh.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja, kejenuhan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan gudang pada PT. Indomarco Prismatama Aceh. Nilai konstanta sebesar 13,451 menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja, kejenuhan kerja dan stres kerja bernilai nol, maka kepuasan kerja karyawan sebesar 13,451

Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh signifikan karena nilai probabilitas $< 0,05$ yaitu sebesar 0,000 terhadap kepuasan kerja karyawan gudang pada PT. Indomarco Prismatama Aceh sebesar 0,419 atau 41,9%. Hal ini menunjukkan bahwa apabila keseimbangan kehidupan meningkat satu satuan maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,419 satuan. Semakin baik keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan, maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan. Penelitian ini sejalan dengan temuan Sari (2021) bahwa keseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kejenuhan kerja berpengaruh tetapi tidak signifikan karena nilai probabilitas $> 0,05$ yaitu sebesar 0,898 terhadap kepuasan kerja karyawan gudang PT Indomarco Prismatama Aceh sebesar 0,022 atau 2,2%. Artinya, peningkatan kejenuhan kerja satu satuan hanya meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,022 satuan, dan pengaruh tersebut tidak signifikan. Hal ini

menunjukkan bahwa meskipun karyawan mengalami kejenuhan kerja karyawan tetap dapat mempertahankan tingkat kepuasan kerja melalui faktor lain seperti kompensasi, hubungan kerja yang baik dan dukungan dari atasan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Bryantami (2023) yang menemukan bahwa kejenuhan kerja tidak selalu berdampak signifikan terhadap kepuasan kerja

Stres kerja berpengaruh signifikan karena nilai probabilitas $< 0,05$ yaitu sebesar 0,021 terhadap kepuasan kerja karyawan gudang PT Indomarco Prismatama Aceh sebesar -0,364 atau -36,4%. Nilai negatif menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja, maka kepuasan kerja akan menurun. Setiap peningkatan stres kerja satu satuan akan menurunkan kepuasan kerja sebesar 0,364 satuan. Temuan ini sejalan dengan Firdaus (2024) yang menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,886 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel independen dan variabel dependen berada pada kategori sangat kuat. Sedangkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,784 menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh keseimbangan kehidupan kerja, kejenuhan kerja dan stres kerja sebesar 78,4%, sedangkan sisanya sebesar 21,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kompensasi, budaya organisasi dan lain sebagainya.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian hasil penelitian yang telah dikemukakan, maka beberapa kesimpulan yang dapat diambil yaitu bahwa keseimbangan kehidupan kerja, kejenuhan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan gudang pada PT. Indomarco Prismatama Aceh. Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan gudang pada PT. Indomarco Prismatama Aceh Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji F yang signifikan, yang mengindikasikan bahwa secara bersama-sama ketiga variabel independen tersebut mampu menjelaskan variasi kepuasan kerja karyawan. Nilai konstanta sebesar 13,451 menunjukkan bahwa apabila nilai keseimbangan kehidupan kerja, kejenuhan kerja dan stres kerja adalah nol, maka kepuasan kerja karyawan tetap berada pada tingkat 13,451 satuan. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,886 mengindikasikan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel independen dengan variabel dependen, sedangkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,784 mengartikan bahwa 78,4% variasi kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh keseimbangan kehidupan kerja, kejenuhan kerjadan stres kerja, sementara sisanya 21,6% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kompensasi, dan budaya organisasi.

Secara parsial, variabel keseimbangan kehidupan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,419 atau setara 41,9%. Artinya, semakin baik keseimbangan kehidupan kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan. Temuan ini sejalan dengan teori dan penelitian terdahulu yang menyebutkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi merupakan faktor kunci dalam membentuk kepuasan kerja yang tinggi. Sebaliknya, variabel kejenuhan kerja memiliki pengaruh yang sangat kecil dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan nilai koefisien sebesar 0,022 atau 2,2%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kejenuhan kerja yang dirasakan karyawan tidak cukup kuat untuk memengaruhi kepuasan kerja mereka secara signifikan. Kemungkinan, faktor-faktor lain seperti dukungan rekan kerja, hubungan dengan atasan, serta penghargaan yang diterima karyawan mampu menutupi dampak kejenuhan kerja tersebut.

Sementara itu, variabel stres kerja memiliki pengaruh signifikan dengan arah hubungan negatif terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien sebesar -0,364 atau -36,4%. Artinya, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, maka kepuasan kerja akan semakin menurun. Kondisi ini mencerminkan bahwa tekanan pekerjaan yang berlebihan, tuntutan lembur yang tinggi, dan beban kerja yang berat dapat mengurangi rasa puas karyawan terhadap pekerjaannya. Hasil ini memperkuat pandangan bahwa pengelolaan stres kerja merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk menjaga kesejahteraan karyawan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menggambarkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja merupakan faktor yang paling dominan memengaruhi kepuasan kerja karyawan gudang PT Indomarco Prismatama Aceh. Oleh karena itu, manajemen perusahaan disarankan untuk fokus pada kebijakan yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan, seperti pengaturan jam kerja yang fleksibel, pengurangan beban kerja berlebihan, serta penyediaan program manajemen stres. Selain itu, untuk memperluas pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, penelitian selanjutnya diharapkan dapat melibatkan variabel lain seperti motivasi kerja, kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi, serta menggunakan lingkup penelitian yang lebih luas. Dengan demikian, perusahaan dapat memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai strategi yang efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada produktivitas dan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bryantami, K. S., Ekawati, E., & Wahyuni, I. (2023). Pengaruh motivasi kerja, hubungan interpersonal, dan burnout (kejenuhan kerja) terhadap kepuasan kerja guru tunagrahita di SLB Negeri Semarang. *Media Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 22(3), 183–188.
- Firdaus, E., & Natama, H. F. (2024). Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung. *Journal of Economics, Management, Business and Accounting*, 4(1), 77–87.
- Naim, M. (2024). Pengaruh work-life balance dan work environment terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Aceh Syariah (Studi pada Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Operasional Lampriet Banda Aceh) (Doctoral dissertation, UIN Ar-Raniry).
- Sandiartha, I. W. B., & Suwandana, I. G. M. (2020). *Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan koperasi graha canti semawang-sanur* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Sari, I. P., Agussalim, M., & Adawiyah, D. (2021). Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Padang. *Matua Jurnal*, 3(4), 618–631.
- Siregar, J. R. R., & Rizaldi, A. (2024). Pengaruh kejenuhan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan karyawan pada PT FVS Arthadharma Indonesia Kota Bandung. *Journal of Economics, Management, Business and Accounting*, 4(1), 104–110.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.