

PENGARUH WORK LIFE BALANCE TERHADAP KEPUASAN KERJA

Giga Tabrilianti¹, Yuliani Erisa Anjely², Yuliana Erika Prisilia³^{1,2,3}Fakultas Psikologi, Universitas Teknologi Sumbawa¹tabrilianti@gmail.com**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja karyawan Alfamart. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Alfamart yang berjumlah 85 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling. Pengumpulan data dilakukan menggunakan skala psikologis berupa skala work life balance dan skala kepuasan kerja. Analisis data dilakukan menggunakan program SPSS versi 27.00 melalui uji asumsi klasik dan analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work life balance berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat work life balance yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan. Dengan demikian, work life balance merupakan salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci: *Work life balance*, Kepuasan kerja, Karyawan

Abstract

This study aims to examine the effect of work life balance on job satisfaction of Alfamart employees. This research employed a quantitative approach with a causal research design. The population consisted of 85 Alfamart employees, and total sampling was used as the sampling technique. Data were collected using psychological scales, namely the work life balance scale and the job satisfaction scale. Data analysis was conducted using SPSS version 27.00 through classical assumption tests and simple linear regression analysis. The results indicate that work life balance has an effect on employees' job satisfaction. These findings suggest that the higher the level of work life balance experienced by employees, the higher their level of job satisfaction. Therefore, work life balance is an important factor that should be considered by companies to enhance employee job satisfaction.

Keywords: *Work life balance*, Job satisfaction, Employees

Article History

Received: January 2026

Reviewed: January 2026

Published: January 2026

Plagiarism Checker No 234

Prefix DOI : Prefix DOI :

10.8734/Liberosis.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Liberosis



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi memainkan peranan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai Menurut Asepta, (2007) Jika tuntutan pekerjaan dan aspek kehidupan pribadi dapat diatur dengan baik, pegawai akan merasa lebih nyaman, tenang, dan tidak mudah tertekan. Situasi tersebut mendorong terwujudnya sikap positif terhadap pekerjaan, seperti meningkatnya motivasi, rasa tanggung jawab, dan komitmen terhadap perusahaan. Dengan keseimbangan yang baik antara dunia kerja dan kehidupan pribadi, pegawai akan merasakan peningkatan kepuasan dalam bekerja, baik secara psikologis maupun emosional. Tingginya kepuasan kerja pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja dan produktivitas pegawai. Oleh sebab itu, keseimbangan kerja-hidup terbukti memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dan menjadi salah satu faktor krusial yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi disebut dengan work life balance. Dari sudut pandang karyawan, work life balance adalah pilihan untuk mengatur kewajiban antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, termasuk tanggung jawab terhadap keluarga. Sementara itu, dari perspektif perusahaan, work life balance dianggap sebagai tantangan untuk membentuk budaya perusahaan yang mendukung agar karyawan dapat berkonsentrasi pada tugas mereka selama berada di kantor. Konsep life balance mencakup keseimbangan antara ambisi atau karir dan kebahagiaan, waktu santai, keluarga, serta perkembangan spiritual. Memiliki keseimbangan yang baik di dalam pekerjaan dapat meningkatkan semangat kerja, memunculkan kepuasan terhadap posisi yang dipegang, serta menumbuhkan rasa tanggung jawab baik untuk pekerjaan maupun kehidupan pribadi. (Mardiani, 2021).

Menurut Nurhabiba (2020) Keseimbangan antarr pekerjaan dan kehidupan pribadi adalah Proses mengatur dua atau lebih peran dalam kehidupan pribadi dan pekerjaan seseorang dikenal sebagai keseimbangan. Pencapaian keseimbangan ini menunjukkan seberapa baik seseorang dapat terlibat secara bersamaan dalam pekerjaan dan keluarga, dan merasakan kepuasan dari keduanya. Ketika kebutuhan pribadi dan pekerjaan seseorang diimbangi, disebut keseimbangan kerja-hidup. Dari sudut pandang karyawan, keseimbangan ini berarti kemampuan untuk mengelola tanggung jawab pekerjaan serta kehidupan pribadi atau keluarga. Artinya, karyawan memiliki kebebasan untuk menggunakan waktu kerja yang fleksibel agar bisa menyesuaikan pekerjaan mereka dengan tanggung jawab tambahan, seperti keluarga, hobi, seni, dan pendidikan, dan tidak hanya berfokus pada pekerjaan mereka. Keseimbangan kerja-hidup memiliki dampak yang signifikan terhadap sikap karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja, serta terhadap kehidupan mereka secara keseluruhan.

Kepuasan kerja adalah sesuatu yang bersifat pribadi. Setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang bervariasi, sesuai dengan penjelasan Kreitner dan Kinicki (2005), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah respons emosional atau efektivitas terhadap berbagai aspek dari pekerjaan. Pengertian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja bukanlah sebuah konsep yang tunggal; seseorang bisa merasa puas dengan satu aspek pekerjaan, tetapi tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

Kepuasan kerja menurut Tobing (2009) adalah gabungan dari faktor psikologis serta kondisi lingkungan kerja yang membuat seseorang merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani. Pandangan individu tentang tingkat kepuasan kerja bervariasi tergantung pada nilai-nilai yang dipegang oleh masing-masing orang. Ada banyak penjelasan tentang kepuasan kerja. Kepuasan kerja dipahami sebagai respons emosional individu terhadap lingkungan atau pekerjaan yang mereka jalani. Kepuasan kerja juga dijelaskan sebagai hasil dari interaksi antara individu dan lingkungannya. Selain itu, kepuasan muncul ketika karyawan merasa pekerjaan mereka memenuhi hal-hal yang dianggap penting atau menarik. Jika pekerjaan dapat memberikan hal-hal yang menarik, maka individu tersebut akan merasa puas. Namun, jika pekerjaan tidak

menawarkan hal-hal yang menarik, maka individu tersebut cenderung merasa tidak puas. Definisi kepuasan kerja yang paling dikenal menggambarkan kepuasan kerja sebagai keadaan yang menyenangkan atau sebagai perasaan positif seseorang terhadap pekerjaan atau pengalaman kerjanya. Kepuasan kerja juga menggambarkan sikap umum seseorang terhadap tempat kerjanya. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan mereka yang mengalami kepuasan kerja yang rendah akan cenderung bersikap negatif terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan salah satu bentuk sikap yang dapat mempengaruhi perilaku individu di tempat kerja.

Pendapat lain, bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum yang muncul dari beberapa sikap spesifik terhadap faktor-faktor pekerjaan, karakteristik individu, serta interaksi kelompok yang terjadi di luar lingkungan kerja itu sendiri. Herzberg dalam teorinya yang dikenal sebagai Teori Dua Faktor menjelaskan bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja adalah dua hal yang terpisah, dan bahwa kepuasan serta ketidakpuasan terhadap pekerjaan tidak berjalan dalam spektrum yang kontinu. (Wiliandari, n.d.2019)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain penelitian yang bersifat kausal. Metode kuantitatif dipilih karena fokus penelitian ini adalah pada pengukuran variabel dan analisis data dalam bentuk angka untuk mengevaluasi hubungan sebab-akibat antara variabel secara objektif (Sugiyono, 2017). Desain kausal diterapkan karena tujuan utama penelitian ini adalah untuk menilai dampak work life balance sebagai variabel independen terhadap kepuasan kerja yang berfungsi sebagai variabel dependen (Saham, 2016).

Populasi dalam studi ini meliputi semua karyawan Alfamart yang berjumlah 85 orang. Mengingat ukuran populasi yang tidak besar, metode pengambilan sampel yang diterapkan adalah total sampling, di mana seluruh anggota populasi dijadikan responden dalam penelitian ini (Sugiyono, 2017). Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 85 orang yang dianggap representatif terhadap keseluruhan populasi.

Pengumpulan data dilakukan melalui instrumen penelitian yang berupa skala psikologis yang berbentuk skala Likert. Instrumen ini terdiri dari dua skala, yaitu skala work life balance dan skala kepuasan kerja. Skala work life balance disusun berdasarkan elemen keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan (Pratiwi, 2021). Sedangkan skala kepuasan kerja dirancang berdasarkan faktor kepuasan terhadap pekerjaan, gaji, kemungkinan promosi, atasan, serta rekan kerja (Asepta, 2007). Setiap item memiliki empat opsi jawaban, yaitu Sangat Sesuai, Sesuai, Tidak Sesuai, dan Sangat Tidak Sesuai.

Uji validitas dilakukan untuk menilai seberapa baik item-item instrumen dapat mengukur variabel yang sedang diteliti. Instrumen dianggap valid apabila nilai koefisien korelasi item melebihi nilai r tabel (Sugiyono, 2017). Uji reliabilitas dilakukan untuk mengevaluasi konsistensi instrumen penelitian, agar alat ukur dapat memberikan data yang stabil dan dapat diandalkan bila digunakan berulang (Sugiyono, 2017).

Analisis data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 27.00. Proses analisis mencakup uji asumsi klasik, yang meliputi uji normalitas dan uji heteroskedastisitas, serta uji hipotesis melalui analisis regresi linear sederhana. Keputusan diambil berdasarkan nilai signifikansi dengan tingkat kepercayaan 0,05. Jika nilai signifikansi berada di bawah 0,05, maka hipotesis alternatif diterima, yang menunjukkan adanya pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja karyawan (Sirait, 2016).

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

TABEL 1. DESCRIPTIVE STATISTICS

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
WORK LIFE BALANCE	85	12.00	37.00	26.0235	6.32451
Valid N (listwise)	85				

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KEPUASAN KERJA	85	15.00	41.00	30.1529	6.47248
Valid N (listwise)	85				

Berdasarkan tabel 1, dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *work life balance* (X) terhadap *kepuasan kerja* (Y). Karena penelitian hanya melibatkan satu variabel independen dan satu variabel dependen, maka uji statistik yang digunakan adalah regresi linear sederhana.

Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan analisis regresi linear sederhana, diperoleh nilai signifikansi yang menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Nilai signifikansi yang diperoleh berada di bawah taraf signifikansi 0,05, sehingga secara statistik pengaruh tersebut dinyatakan signifikan.

Interpretasi dari hasil uji statistik ini menunjukkan bahwa perubahan pada tingkat *work life balance* karyawan diikuti oleh perubahan pada tingkat kepuasan kerja. Dengan kata lain, semakin baik keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang mereka rasakan.

Hasil uji statistik ini juga menunjukkan bahwa pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja bukan terjadi secara kebetulan, melainkan memiliki dasar perhitungan statistik yang kuat. Oleh karena itu, hipotesis alternatif (H_a) diterima, sedangkan hipotesis nol (H_o) ditolak.

TABEL 2. UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	3,2043082
	Std. Deviation	4,25089525
Most Extreme Differences	Absolute	,093
	Positive	,093
	Negative	-,065
Test Statistic		,093
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,065
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	,068
	99% Confidence Interval Lower Bound	,062
	Upper Bound	,075

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 112562564.

Berdasarkan tabel 2 hasil uji normalitas yang dilakukan, diketahui bahwa data pada variabel *work life balance* dan *kepuasan kerja* memiliki pola sebaran yang normal. Hal ini menunjukkan bahwa data yang diperoleh dari responden tidak menyimpang secara ekstrem dan

berada dalam rentang distribusi yang wajar. Dengan terpenuhinya asumsi normalitas ini, maka data penelitian dinilai layak untuk dianalisis menggunakan teknik statistik parametrik. Hasil ini menjadi dasar bahwa analisis regresi linear sederhana dapat dilakukan karena salah satu syarat utamanya telah terpenuhi.

TABEL 3. UJI ANOVA / LINEARITAS
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	835.711	1	835.711	25.850	<.001 ^b
	Residual	2683.300	83	32.329		
	Total	3519.012	84			

a. Dependent Variable: TOTAL

b. Predictors: (Constant), TOTAL

Berdasarkan tabel 3 di atas hasil uji linearitas menunjukkan bahwa hubungan antara variabel *work life balance* dan *kepuasan kerja* bersifat linear. Artinya, perubahan yang terjadi pada tingkat *work life balance* diikuti oleh perubahan pada tingkat *kepuasan kerja* dalam pola hubungan yang searah dan konsisten. Tidak ditemukannya penyimpangan hubungan menunjukkan bahwa peningkatan atau penurunan *work life balance* akan diikuti secara proporsional oleh peningkatan atau penurunan *kepuasan kerja*. Dengan demikian, model hubungan linear antara kedua variabel dinilai sesuai dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

TABEL 4. COEFFICIENTS/UJI REGRESI LINEAR
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.174	2.626		6.540	<.001
	TOTAL	.499	.098	.487	5.084	<.001

a. Dependent Variable: TOTAL

Berdasarkan tabel 4 hasil uji regresi linear sederhana, variabel *work life balance* terbukti memiliki pengaruh terhadap variabel *kepuasan kerja*. Hasil ini menunjukkan bahwa *work life balance* berperan sebagai faktor yang dapat memprediksi tingkat *kepuasan kerja* karyawan. Semakin baik keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula *kepuasan kerja* yang mereka rasakan. Temuan ini memperlihatkan bahwa kondisi psikologis yang seimbang antara peran kerja dan peran pribadi berkontribusi dalam membentuk sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya.

TABEL 5. UJI KOEFISIEN DETERMINASI
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.487 ^a	.237	.228	5.68585

a. Predictors: (Constant), TOTAL

b. Dependent Variable: TOTAL

Berdasarkan tabel 5 di atas hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel *work life balance* memberikan kontribusi dalam menjelaskan variasi pada *kepuasan kerja*. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja karyawan tidak berdiri sendiri, melainkan sebagian dipengaruhi oleh tingkat keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Namun demikian, masih terdapat faktor lain di luar *work life balance* yang turut memengaruhi kepuasan kerja karyawan, seperti lingkungan kerja, kompensasi, hubungan sosial di tempat kerja, dan gaya kepemimpinan, yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh terhadap *kepuasan kerja* karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa kemampuan karyawan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi berperan penting dalam membentuk sikap positif terhadap pekerjaan. Karyawan yang mampu mengelola waktu, energi, dan keterlibatan secara seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung merasakan kenyamanan, ketenangan, serta kepuasan yang lebih tinggi dalam menjalankan pekerjaannya.

Secara statistik, hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara *work life balance* dan kepuasan kerja bersifat linear dan signifikan. Hal ini berarti bahwa peningkatan *work life balance* diikuti oleh peningkatan kepuasan kerja. Kondisi tersebut mencerminkan bahwa ketika karyawan memiliki cukup waktu untuk kehidupan pribadi, keluarga, dan pemulihan diri, maka beban psikologis akibat pekerjaan dapat berkurang. Dengan berkurangnya tekanan kerja, karyawan menjadi lebih fokus, termotivasi, dan merasa lebih puas terhadap pekerjaannya.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rondonuwu, (2018) yang menemukan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Sintesa Peninsula Manado, dengan kontribusi sebesar 37,4%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan. Kesamaan hasil ini memperkuat temuan penelitian bahwa *work life balance* merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dalam berbagai konteks organisasi.

Selanjutnya penelitian oleh Maharani (2023) bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan di wilayah Bintaro. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Selain itu, hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian Nasyat & Wildiawanti, (2024) yang menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Kopi Kenangan di wilayah Tangerang. Penelitian tersebut menegaskan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi mampu menciptakan kondisi kerja yang lebih sehat, sehingga karyawan dapat menjalankan perannya secara optimal dan merasakan kepuasan dalam bekerja. Temuan ini mendukung hasil penelitian saat ini bahwa *work life balance* berperan sebagai faktor psikologis yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Namun demikian, hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Maharani (2023) yang menyatakan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di wilayah Bintaro. Perbedaan hasil ini dapat disebabkan oleh perbedaan karakteristik responden, jenis pekerjaan, beban kerja, serta kebijakan organisasi yang diterapkan di masing-masing tempat penelitian. Selain itu, faktor lain seperti kompensasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan juga dapat memiliki peran yang lebih dominan dalam memengaruhi kepuasan kerja pada konteks tertentu, sehingga mengurangi pengaruh *work life balance*.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa work life balance merupakan salah satu faktor yang berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Meskipun bukan satu-satunya faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tetap menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan oleh organisasi. Dengan menciptakan kebijakan dan lingkungan kerja yang mendukung work life balance, perusahaan dapat membantu karyawan mencapai kesejahteraan psikologis yang lebih baik, yang pada akhirnya berdampak positif pada kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh terhadap *kepuasan kerja karyawan Alfamart*. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang positif antara kedua variabel tersebut, yang berarti bahwa semakin tinggi tingkat work life balance yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan. Temuan ini menunjukkan bahwa kemampuan karyawan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi berperan penting dalam menciptakan kenyamanan, ketenangan, serta sikap positif terhadap pekerjaan. Meskipun demikian, kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh work life balance, karena masih terdapat faktor lain di luar penelitian ini yang turut memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Saran dalam penelitian ini bahwa perusahaan disarankan untuk lebih memperhatikan penerapan kebijakan yang mendukung work life balance karyawan, seperti pengaturan beban kerja dan waktu kerja yang lebih seimbang, guna meningkatkan kepuasan kerja. Selain itu, karyawan diharapkan mampu mengelola peran pekerjaan dan kehidupan pribadi secara lebih baik agar keseimbangan tersebut dapat tercapai secara optimal. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja serta memperluas cakupan responden agar hasil penelitian menjadi lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Asepta, U. Y. (2007). *PENGARUH WORK-LIFE BALANCE PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA*. 77-85.
- 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*. 8(1).
- Mardiani, I. N. (2021). *Pengaruh work-life balance , Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri*. 4(2), 985-993.
- Nasyat, Z., & Wildiawanti, M. (2024). *Analisis Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Kopi Kenangan*. 1(1), 42-48.
- Nurhabiba, M. (2020). *Cognicia Social Support Terhadap Work-Life Balance Pada Karyawan Cognicia*. 8(2), 277-295.
- Rondonuwu, F. A. (2018). *Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado*. 7(2), 30-38.
- Saham, H. (2016). *PENGARUH LOAN TO DEPOSIT RATIO (LDR), NON PERFORMING LOAN (NPL), CAPITAL ADEQUACY RATIO (CAR), NET INTEREST MARGIN (NIM) TERHADAP HARGA SAHAM BANK UMUM KONVENSIIONAL YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA PADA TAHUN 2014-2016*. 1, 1-15.
- Sirait, E. D. (2016). *PENGARUH MINAT BELAJAR TERHADAP PRESTASI*. 6(1), 35-43.
- Sugiyono. (2017). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF DAN R&D*.
- Tobing, D. S. K. L. 2009. (2009). *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT . Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara*. 31-37.
- Wiliandari. (n.d.). *Kepuasan kerja karyawan*. 81-95.