

**IDENTIFIKASI FAKTOR-FAKTOR KEPUASAN KERJA BERDASARKAN HASIL-HASIL RISET PADA JURNAL EMBA FEB-UNSRAT***IDENTIFICATION OF JOB SATISFACTION FACTORS BASED ON RESEARCH RESULTS IN THE JURNAL EMBA FEB-UNSRAT*

Oleh:

**Citra Cristy Sinambow<sup>1</sup>****Victor P.K. Lengkong<sup>2</sup>****Rita N. Taroreh<sup>3</sup>**Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis,  
Universitas Sam Ratulangi Manado

Email:

<sup>1</sup>[Citrasinambow@gmail.com](mailto:Citrasinambow@gmail.com)<sup>2</sup>[Vpk.lengkong@unsrat.ac.id](mailto:Vpk.lengkong@unsrat.ac.id)<sup>3</sup>[Rita.taroreh@unsrat.ac.id](mailto:Rita.taroreh@unsrat.ac.id)

**Abstrak:** Sumber daya yang paling utama bagi setiap perusahaan adalah Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada. Untuk itu perusahaan harus mampu menciptakan kepuasan kerja bagi setiap karyawan untuk menciptakan SDM yang berkualitas. Ada begitu banyak faktor yang mampu mempengaruhi kepuasan kerja namun ada faktor paling dominan dalam penentu kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menentukan faktor yang paling dominan dalam penentu kepuasan kerja berdasarkan hasil-hasil riset jurnal Emba FEB-UNSRAT. Populasi dalam penelitian ini 105 jurnal, karena begitu banyak jurnal maka sampel yang ditentukan dengan menggunakan kriteria inklusi dan eksklusi mendapati 10 jurnal yang memenuhi kriteria. Metode yang digunakan menggunakan penelitian literatur review/studi kepustakaan dengan mengidentifikasi penelitian-penelitian yang ada dan menarik kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan faktor yang paling dominan dalam penentu kepuasan kerja berdasarkan hasil-hasil riset pada jurnal Emba FEB-UNSRAT ialah lingkungan kerja.

**Kata kunci:** kepuasan kerja

**Abstract:** The most important wealth for every company is the existing Human Resources (HR). For this reason, the company must be able to create job satisfaction for every employee to create quality human resources. There are so many factors that can affect job satisfaction, but there is the most dominant factor in determining job satisfaction. This study aims to determine the most dominant factor in determining job satisfaction based on the research results of the Emba FEB-UNSRAT journal. The population in this study was 105 journals, because there were so many journals, the sample determined using inclusion and exclusion criteria found 10 journals that met the criteria. The method used is literature review/library study by identifying existing studies and drawing conclusions. The results showed that the most dominant factor in determining job satisfaction based on research results in the Emba FEB-UNSRAT journal was the work environment.

**Keywords:** job satisfaction

**PENDAHULUAN****Latar Belakang**

Kekayaan yang paling utama bagi setiap perusahaan adalah sumber daya manusia yang ada. Sumber daya manusia tersebut menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mencapai tujuan perusahaan. Selain mereka mewujudkan tujuan perusahaan, mereka pun memiliki tujuan tersendiri, pemikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap apa yang dikerjakannya.

Kepuasan kerja merupakan hal yang sangat individual dimana setiap individu mempunyai tingkat kepuasannya sendiri sesuai dengan nilai-nilai yang di berlaku setiap individu. Semakin banyak aspek yang dirasa sesuai dengan pribadi karyawan maka semakin tinggi juga rasa puas atas pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan sikap yang umum terhadap pekerjaannya, Seseorang yang menunjukkan perbedaan jumlah penghargaan yang diterima dan jumlah yang mereka yakini layak diterima.

kepuasan kerja dirasa penting dimana sikap atas pekerjaannya sangat mempengaruhi output pekerjaannya, penelitian tentang sebab dan sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha peningkatan kebahagiaan. Dan bagi perusahaan atau organisasi, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan untuk usaha peningkatan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan yang ada.

Penelitian ini menggunakan penelitian Literature review/studi kepustakaan. Literature review/studi pustaka merupakan sebuah metodologi penelitian yang bertujuan untuk mengumpulkan dan mengambil inti penelitian sebelumnya serta menganalisis.

Dalam melakukan review jurnal tersebut peneliti mendapati bahwa ada banyak sekali faktor yang mampu mempengaruhi kepuasan kerja. Dan melihat ada banyak perbedaan faktor-faktor yang diteliti. Seperti hasil penelitian (Iroth, Lengkong, Dotulong, 2018) mendapati bahwa kompensasi, lingkungan kerja fisik dan beban kerja merupakan faktor yang mampu mempengaruhi kepuasan kerja. Berbeda dengan penelitian (Rauan, Tewel, 2019) dengan hasil bahwa motivasi, lingkungan kerja fisik dan stres kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Dan berbeda pula dengan penelitian (Manoarfa, Adolfini, Uhing, 2020) mendapati bahwa faktor human relation, lingkungan dan etos kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

untuk itu peneliti tertarik untuk meneliti lebih dalam "Identifikasi Faktor-Faktor Kepuasan Kerja berdasarkan hasil-riset pada jurnal EMBA FEB-UNSRAT". sehingga dengan penelitian ini dapat memberikan sumbangsih dalam hal sebagai rujukan literatur dalam pemecahan masalah dan peneliti maupun perusahaan mendapatkan manfaat/pengetahuan bahwa untuk meningkatkan kepuasan kerja berdasarkan riset-riset jurnal maka ada faktor yang dominan dalam penentu kepuasan kerja.

**Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja.
2. Untuk mengetahui indikator-indikator yang menentukan kepuasan kerja.
3. Untuk mengetahui bagaimana karakteristik persamaan dan perbedaan sejumlah penelitian dengan tema kepuasan kerja.

**TINJAUAN PUSTAKA****Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan konsep luas tentang filosofi, kebijakan, prosedur, dan praktik yang digunakan untuk mengelola individu atau manusia melalui organisasi. Penggunaan konsep dan sistem sumber daya manusia adalah kontrol secara sistematis dari proses jaringan fundamental organisasi dalam mempengaruhi dan melibatkan semua individu dalam organisasi, termasuk proses perencana sumber daya manusia, desain pekerjaan, susunan kepegawaian, pelatihan dan pengembangan, representasi dan perlindungan tenaga kerja. Serta mengembangkan organisasi, untuk mengendalikan dan mengatur proses tersebut, sistem harus direncanakan, dikembangkan, dan diimplementasikan oleh manajemen puncak (Rachmawati 2008:2). Dessler (2011:5) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian.

**Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya,

hal ini tampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

### **Faktor-Faktor Kepuasan Kerja**

Menurut (Hasibuan, 2014:203) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan antara lain:

1. Balas jasa yang adil dan layak
2. Penempatan yang sesuai dengan keahlian
3. Berat-ringannya pekerjaan
4. Lingkungan pekerjaan
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
6. Sikap pimpinan dalam memberdayakan karyawan
7. Sifat pekerjaan yang menoton atau tidak.

### **Indikator Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja dapat diukur melalui beberapa indikator. Smith et al. dalam Munandar (2004:74) menyatakan terdapat 5 indikator kepuasan kerja yakni:

1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri
2. Kesempatan terhadap gaji
3. Kesempatan promosi.
4. Kepuasan terhadap supervisi.
5. Kepuasan terhadap rekan kerja.

### **Penelitian Terdahulu**

Kepuasan kerja karyawan dalam penelitian Sompie, Rate, Taroreh (2019) dihubungkan dengan gaya kepemimpinan, pemberdayaan karyawan, dan dukungan organisasi. Hasil penelitian menunjukkan variabel gaya kepemimpinan, pemberdayaan karyawan, dan dukungan organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja dalam penelitian Wuwungan, Taroreh, Uhing (2017) dihubungkan dengan lingkungan kerja dan motivasi kerja. Hasil penelitian menunjukkan variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja dalam penelitian Sompie, Taroreh, Lumintang (2019) dihubungkan dengan kompensasi, pengembangan karir, dan motivasi. Hasil menunjukkan bahwa secara simultan variabel kompensasi dan pengembangan karir dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan sedangkan secara parsial kompensasi dan motivasi berpengaruh dan variabel pengembangan karir tidak berpengaruh.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif, penelitian deskriptif menurut Sugiyono (2012:29) adalah metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah dikumpulkan sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah banyaknya riset-riset yang berkaitan dengan kepuasan kerja yang ada dalam Jurnal EMBA FEB-UNSRAT, yaitu berjumlah 105.

Untuk sampel penelitian ini adalah riset-riset yang berkaitan dengan kepuasan kerja yang ada dalam Jurnal EMBA FEB-UNSRAT yang memiliki variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja yang berjumlah 10 jurnal.

### **Data dan Sumber Data**

Jenis data dalam penelitian ini adalah data sekunder. Data dalam penelitian ini diperoleh dari website jurnal EMBA FEB-UNSRAT. Data yang dimaksud berupa berupa jurnal-jurnal yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data time-series karena data yang diambil merupakan data dalam interval waktu tertentu, yaitu tahun 2015-2020.

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan/studi literatur dengan mengumpulkan referensi-referensi riset yang ada dalam jurnal EMBA FEB-UNSRAT yang berkaitan dengan kepuasan kerja, dengan kata kunci “Kepuasan Kerja”

### Definisi Operasional Variabel

Kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, disiplin dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya perusahaan (Hasibuan, 2014:203) sedangkan menurut (Putra, 2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap seorang karyawan terhadap tugas yang didapat, jika seseorang karyawan memiliki tingkat kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan memiliki produktifitas kerja yang baik, sebaliknya jika karyawan memiliki tingkat kepuasan yang rendah terhadap pekerjaannya maka karyawan tersebut kemungkinan besar memiliki produktifitas yang rendah.

(Hasibuan, 2014:203) berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan antara lain:

1. Balas jasa yang adil dan layak
2. Penempatan sesuai dengan keahlian
3. Berat-ringannya pekerjaan
4. Lingkungan pekerjaan
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
6. Sikap pimpinan
7. Pemberdayaan karyawan
8. Sifat pekerjaan

### Teknik Analisis

Langkah untuk melakukan metode literature review ini adalah

1. Formulasi permasalahan
2. Mencari literature/Riset
3. Melakukan evaluasi dari beberapa artikel yang sudah didapat
4. memilih literature yang sesuai dengan kriteria inklusi dan eksklusi.
5. Melakukan analisis dan intepretasi dari hasil telaan artikel dan menarik kesimpulan.

## HASIL PENELITIAN

### Deskripsi Jurnal

**Tabel 1. Deskripsi Jurnal**

No.	Tahun	Jumlah
1.	2015	2 Jurnal
2.	2016	2 Jurnal
3.	2017	1 Jurnal
4.	2018	1 Jurnal
5.	2019	3 Jurnal
6.	2020	1 Jurnal

*Sumber: Data Olahan 2022*

**Tabel 2. Faktor Kepuasan Kerja**

No.	Faktor-Faktor	Jumlah Jurnal	Berpengaruh	Tidak Berpengaruh
1.	Komunikasi	1	1	-
2.	Lingkungan Kerja	4	4	-

3.	Beban Kerja	3	2	1
4.	Work Life Balance	1	1	-
5.	Kesehatan Kerja	1	1	-
6.	Disiplin Kerja	1	1	-
7.	Motivasi Kerja	2	2	-
8.	Pengembangan Karir	3	2	1
9.	Keseimbangan Kehidupan Kerja	1	1	-
10.	Keterlibatan Kerja	1	1	-
11.	Stres Kerja	1	1	-
12.	Human Relation	1	1	-
13.	Etos Kerja	1	1	-
14.	Kepemimpinan	1	1	-
15.	Budaya Organisasi	1	1	-
16.	Orientasi Kerja	1	1	-
17.	Kompensasi	1	1	-
18.	Pengembangan Karir	1	1	-
19.	Pelatihan	2	1	1
20.	Pengembangan SDM	1	1	-
21.	Iklm Organisasi	1	1	-
22.	Pendidikan	1	1	-
<b>Total</b>		<b>31</b>	<b>28</b>	<b>3</b>

Sumber: Data Olahan 2022

Dapat dilihat ditabel 4.3 bahwa ada ada 22 faktor yang dibahas dalam jurnal-jurnal yang diriview dan ada 28 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan hanya 3 faktor yang tidak berpengaruh. Dimana faktor yang paling banyak ditemukan adalah faktor lingkungan kerja (Anugrah 2020, Franly 2019, Miyuki 2020, Zabdy 2016) dengan total 4 jurnal yang mendapati hasil lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sejalan dengan yang dikemukakan (Hasibuan, 2014:203) bahwa faktor-faktor yang mampu mempengaruhi kepuasan kerja antara lain balas jasa yang adil dan layak, penempatan sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, dan lingkungan kerja.

Lingkungan kerja adalah terbagi menjadi 2 yaitu: Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi dan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, hubungan dengan bawahan. Sedangkan menurut Nitisemito (2016:171) lingkungan kerja adalah kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama. Kondisi ini hendanya menciptakan suasana kekeluargaan, persahabatan maupun komunikasi yang baik diantara sesama karyawan yang ada dalam satu lingkungan kerja. Dan lingkungan kerja fisik (Surmayanti 2009:22) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang ada ditempat kerja, yang mempengaruhi karyawan yang ada baik secara langsung maupun tidak langsung. Jadi dapat disimpulkan lingkungan kerja fisik merupakan keadaan dalam lingkungan kerja yang berbentuk fisik/berwujud baik secara langsung maupun tidak langsung.

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja (Nitisemito, 2016:184). Pewarnaan yang baik akan mempengaruhi jiwa tenaga kerja, untuk itu perusahaan dapat menentukan komposisi yang pas sehingga dapat menentukan komposisi yang serasi sehingga dapat menimbulkan perasaan yang menyenangkan. Kebersihan akan dapat menciptakan lingkungan yang sehat bagi karyawan mengingat saat pandemi saat pandemi ini perlu adanya lingkungan yang bersih agar terhindar dari virus-virus ataupun sarang penyakit. Pertukaran udara, pertukaran yang baik dapat mempengaruhi kesegaran fisik bagi karyawan begitupun demikian pertukaran udara yang buruk akan mengganggu kesehatan karywan dan saat pandemi saat ini perlu adanya usaha lebih karna untuk keamanan karyawan. Penerangan yang baik dipengaruhi oleh kcerahan, kebauan, pengarahannya, ratanya penyebaran warna. Dengan penerangan yang baik dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Musik yang mengalun akan mempengaruhi suasana kejiwaan yakni dapat menimbulkan suasana kegembiraan, mengurangi perasaan lelah dan meningkatkan gairah bekerja. Bau juga dapat mempengaruhi produktivitas para karywan, dimana saat lingkungan yang terlalu bau akan menimbulkan persaan bosan terhadap dirikaryawan sehingga mempengaruhi terhadap hasil pekerjaan yang dilakukan. Keamanan, perlindungan yang diberikan kepada karyawan tentu membuat karyawan semakin merasa tenang dalam melakukan perkerjaan. Kebisingan yang terjadi akan mengganggu konsentrasi

terhadap pekerjaan tertentu, terutama pekerjaan yang memerlukan pemusatan pikiran. Untuk itu perusahaan perlu mengendalikan lingkungan sekitar agar menghindari situasi tersebut

**Tabel 3. Indikator Kepuasan Kerja**

No.	Indikator	Jumlah Jurnal
1.	Gaji	5
2.	Kesempatan Promosi	4
3.	Rekan Kerja	6
4.	Disiplin Kerja	2
5.	Pekerjaan Itu Sendiri	4
6.	Pengawasan	1
7.	Supervisi Atasan	1
8.	Kondisi Kerja	5
9.	Kedudukan	1
10.	Pangkat	1
11.	Beban Kerja	1
12.	Umur	1
13.	Kepuasan Secara Menyeluruh	1
14.	Pekerjaan Secara Mental Menantang	3
15.	Kompensasi	1
16.	Imbalan	1
17.	Kesesuaian Pribadi Dengan Pekerjaan	2
18.	Atasan	1
19.	Benefit	1
20.	Contingen Reward(Rasa Hormat)	1
21.	Nature Of Work	1
22.	Sistem Administrasi	1
23.	Kesempatan Untuk Berkembang	1
24.	Menyenangi pekerjaan	1
25.	Mencintai Pekerjaan	1
26.	Moral Kerja	1
27.	Prestasi Kerja	1
<b>Total</b>		<b>50</b>

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dapat dilihat ada 27 indikator yang ada dalam ke sepuluh jurnal yang diriview dimana yang paling banyak terlihat adalah indikator rekan kerja dengan total 6 jurnal yang mendapati hasil bahwa indikator rekan kerja pengaruh terhadap kepuasan kerja(Iroth, Lengkong, Dotulong(2018), Manoarfa, Adolfin, Uhing(2020), Rauan, Tewal(2019), Wuarlima, Kojo, Sendow(2019), Lumunon, Sendow, Uhing(2019), Timbowo, Sepang, Lumanauw(2016).

Selaras dengan yang di kemukakan (Hasibuan 2014:202) menyebutkan indikator kepuasan kerja ialah gaji, pekerjaan itu sendiri,kesempatan promosi, pengawasan, rekan kerja dan disiplin kerja. Bukan hanya itu dalam (Munandar 2004:74 menyatakan bahwa ada 5 indikator kepuasan kerja yaitu kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kesempatan terhadap gaji, kesempatan promosi, kepuasan terhadap supervisi dan kepuasan terhadap rekan kerja.

### **Persamaan dan Perbedaan**

Dapat dilihat dalam tabel riviw bahwa dari kesepuluh jurnal yang didapati dan direview dalam jurnal EMBA FEB-UNSRAT semua memiliki penelitian yang sama yaitu penelitian kuantitatif sosiatif dengan metode penelitian yang sama yaitu metode analisis linear berganda dengan jumlah sampel dari 40-93 total sampel, dimana didapati hasil bahwa seluruh variabel secara simultan atau secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Dan dapat dilihat juga untuk perbedaan dari kesepuluh jurnal yang ada bahwa setiap jurnal memiliki objek penelitian yang berbeda-beda dari perusahaan BUMN maupun perusahaan swasta yang ada, dan memiliki variabel pnelitian yang beragam dengan jumlah maupun sampel yang berbeda-beda satu antara lain. Menurut peneliti dalam menentukan kepuasan kerja tidak hanya bisa diteliti menggunakan angka. Diketahui bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan manusia yang sebenarnya tidak dapat selalu diukur oleh angka.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil identifikasi data yang dikumpulkan, maka dapat diambil kesimpulan:

1. Lingkungan adalah faktor yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan
2. Rekan Kerja adalah indikator paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan
3. Persamaan yang ada berhubungan dengan hasil secara simultan, sedangkan perbedaan terhadap hasil secara parsial

### **Saran**

Berdasarkan hasil dan kesimpulan diatas, maka saran pada penelitian ini adalah bahwa masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja, selain dari yang didapati diatas oleh karena itu perlu adanya pengembangan kembali.

Saran untuk setiap perusahaan dalam segala sektor dalam upaya untuk bertahan di masa-masa pandemi ini perlu memperhatikan lingkungan kerja para karyawan agar bisa meningkatkan kepuasan kerja agar bisa mencapai tujuan perusahaan. Dan perlu adanya peningkatan dalam membangun hubungan antar rekan kerja untuk lebih mendorong meningkatnya kepuasan karyawan yang ada.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Dessler, G. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.

Hasibuan M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia(edisi revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.

Iroth, A., Lengkong V.P.K., Dotulong L.O.H.( 2018). "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Beberapa Karyawan Restoran Di Manado." *Jurnal Emba* Vol.6 No.4 September 2018, Hal. 2098 – 2107 .  
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/20939> Tanggal Akses: 7 Maret 2020.

Lumunon, R.R., Sendow, G.M., Uhing, Y. (2019). "Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karawan PT. Tirta Investama (DANONE) Aqua Airmadidi." *Jurnal Emba* Vol.7 No.4 Juli 2019, Hal 4671-4680.  
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/25410>. Tanggal akses 22 november 2020.

Monoarfa, M.R., Adolfina., Uhing, Y. (2020). "Pengaruh Human Relation, Lingkungan Kerja dan etos Kerja terhadap Kepuasan Kerja Hotel Sintesa Pinensula Manado." *Jurnal Emba* Vol.8 No.1 Januari 202, Hal.

Munandar, A.S. (2004) *Psikologi, Industri, dan Organisasi*. Depok: UI

Nitisemito, A.S., (2000). *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia

Putra, I. G.S.P. (2014). "Pengaruh Stres Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Berdasarkan Gender Pada Warong Miyabi Bali." *Jurnal Unud*: 2746. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/9319>. Tanggal Akses: 8 Maret 2020.

Rauan, F.J., Tewel, B. (2019). "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja. Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Tropica Coco Prima Di Lelema Kabupaten Minahasa Selatan." *Jurnal Emba*, Vol.7 No.4 Juli 2019. Hal 4681-4690. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/25411/25069> Tanggal akses 7 oktober 2020.

Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung.:CV. Mandar Maju.

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* Vol.66 No.1 Januari 2019, Hal. 851-860. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/22912/22608>. Tanggal akses 7 oktober 2020.

Sugiyono. (2012) *Metode Penelitian Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.

Timbowo, Z.S., Sepang, J., Lumanauw, B. (2016). "Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, Dan Pemberdayaan SDM Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Bca Tbk. Manado." *Jurnal Emba*, Vol.5 No.1 Maret 2016, Hal. 29-37. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/15421>. Tanggal akses 7 oktober 2020.

Wuarlima, F., Kojo, C., Sendow, G.M. (2019). "Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Keterlibatan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Gran Puri Hotel Manado." *Jurnal Emba*. Vol.7 No.4 Oktober 2019, Hal. 5368-5377. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/26240> . Tanggal akses 22 november 2020

Wuwungan, R.Y., Taroreh, R.N., Uhing, Y. (2017). "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado." *Jurnal Emba*, Vol. 5 No.2 Juni 2017, Hal. 298-307. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/15617/15152>. Tanggal akses 7 oktober 2020.