

PENGARUH KEPRIBADIAN, ORIENTASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, KEBAHAGIAAN, DAN KONTRIBUSI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA MANADO TATELI RESORT

THE INFLUENCE OF PERSONALITY, WORK ORIENTATION, WORK ENVIRONMENT, HAPPINESS, AND WORK CONTRIBUTION ON JOB SATISFACTION AT MANADO TATELI RESORT

Oleh:

Josua G.A. Mandagi¹

Olivia S. Nelwan²

Merinda H.C. Pandowo³

¹²³Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

Josuamandagi062@unsrat.ac.id¹

olivnelwan@gmail.com²

merindapandowo@unsrat.ac.id³

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Kepuasan Kerja Karyawan yang terjadi pada Manado Tateli Resort. Metode Pengambilan data yang diambil disini adalah dengan cara Kuesioner dengan jumlah populasi 40 Responden Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data sekunder dan data primer. Pengujian instrumen pada penelitian ini dilakukan berdasarkan pengujian uji validitas dan uji reliabilitas, dengan menggunakan program software smart PLS versi 4.0. Kepribadian, Orientasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kebahagiaan dan Kontribusi Kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

Kata Kunci: Kepribadian, Orientasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kebahagiaan, Kontribusi Kerja.

Abstract: This research aims to analyze employee job satisfaction that occurs at the Manado Tateli Resort. The data collection method used here is by questionnaire with a population of 40 respondents. This research uses quantitative descriptive research methods. Data sources in this research consist of secondary data and primary data. Instrument testing in this research was carried out based on validity and reliability tests, using the Smart PLS version 4.0 software program. Personality, Work Orientation, Work Environment, Happiness and Work Contribution simultaneously have a significant influence on employee job satisfaction.

Keywords: Personality, Work Orientation, Work Environment, Happiness, Work Contribution.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting dalam organisasi. Pelaksanaan setiap kegiatan atau pekerjaan berjalan lancar dan mudah karena memiliki sumber daya manusia yang baik dalam proses perubahan dan pengembangan inovasi dan kreativitas organisasi. Sumber daya manusia memainkan peran yang sangat penting untuk mendapat keunggulan yang kompetitif. Dalam konteks ini, dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia merupakan individu penggerak, pemikir dan pelaksana dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara maksimal.

Kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan dan memperkuat setiap organisasi baik instansi maupun perusahaan yang ada di Indonesia, serta menghindari dan mencari solusi dari setiap permasalahan yang ada. Sumber daya manusia adalah kunci untuk memenangkan persaingan baik global maupun lokal yang semakin ketat di tengah ketidakpastian. Pada keadaan yang selalu berubah-ubah seperti saat ini, penguatan sumber daya manusia untuk mengembangkan talenta unggul sangat erat kaitannya dengan peningkatan semangat kerja dan kinerja setiap individu untuk memenangkan persaingan.

Funder (2019) menjelaskan dalam pengertian yang paling dasar, kepribadian adalah pola-pola karakteristik dalam pikiran, emosi, dan perilaku seseorang, bersama dengan cara-cara yang individu tersebut memahami dan beradaptasi terhadap dunia di sekitarnya. Kepribadian merupakan konsep yang sangat luas, yang mencakup berbagai

aspek, mulai dari ciri-ciri individu yang bersifat bawaan hingga pengaruh lingkungan dan pengalaman sepanjang hidup. Penelitian tentang kepribadian bertujuan untuk memahami bagaimana dan mengapa orang berbeda satu sama lain dalam hal cara berpikir, merasa, dan bertindak, serta bagaimana pola-pola ini berkembang dan berubah sepanjang waktu." Kepribadian, sebagai salah satu aspek psikologis individu, diyakini memainkan peran penting dalam menentukan tingkat kepuasan kerja.

Pratiwi dkk (2017) menyatakan bahwa orientasi kerja merupakan sikap dan tingkah laku karyawan, merupakan suatu konsep yang dapat menciptakan harmoni dalam bekerja dan sehingga dapat menyebabkan peningkatan kinerja karyawan secara individu dalam sebuah perusahaan. Ingham (2012:132) menyatakan orientasi adalah sikap dan tingkah laku pegawai, merupakan suatu konsep yang dapat menciptakan harmoni dalam bekerja sehingga dapat menyebabkan peningkatan kinerja pegawai secara individu dalam sebuah perusahaan. Orientasi kerja mencakup sikap, tujuan, dan pendekatan yang dimiliki pegawai terhadap pekerjaan mereka. Sikap ini dapat mencakup motivasi intrinsik dan ekstrinsik, serta tujuan jangka pendek dan panjang yang berkaitan dengan pekerjaan. Kepuasan pegawai adalah ukuran penting dari efektivitas manajerial dan kesejahteraan kerja

Lingkungan kerja adalah suatu tempat ataupun kondisi yang ada di tempat bekerja. Kasmir (2016) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi yang melingkupi suatu tempat kerja, dapat berupa ruangan, tata letak, sarana dan prasarana, atau hubungan kerja dengan rekan kerja. Darmadi (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan dan memengaruhi kinerja mereka dalam menjalankan tugas. Ketika lingkungan kerja memadai secara keseluruhannya pasti akan membangkitkan semangat kerja dan kinerja para pegawai karena merasa nyaman untuk bekerja serta akan muncul inovasi dan kreatifitas baru. Sedangkan ketika lingkungan kerja tidak memadai pasti para pegawai akan lebih malas dan mengakibatkan produktivitas kerja menurun serta seluruh pekerjaan tidak terselesaikan dengan baik.

Menurut Pryce-Jones (2010), kebahagiaan di tempat kerja merupakan individu yang memiliki perasaan positif setiap waktu, karena individu yang mengetahui, mengelola dan mempengaruhi dunia kerjanya sehingga memaksimalkan kinerja dan memberikan kepuasan dalam bekerja. Kebahagiaan kerja menjadi penting karena berkontribusi pada motivasi, kinerja yang lebih baik, retensi karyawan, dan kesejahteraan umum individu di tempat kerja. Menurut Suojanen (2012) kebahagiaan di tempat kerja merupakan emosi positif yang akan terlihat melalui aktivitas positif, dimana individu mampu menilai diri sebagai individu yang bahagia atau tidak dalam melakukan setiap pekerjaan nya.

Menurut teori Maslow, kontribusi kerja tidak terbatas hanya pada memenuhi kebutuhan fisik atau keamanan, tetapi juga melibatkan kebutuhan social, estime, dan self-actualization. Kontribusi kerja pada tingkat ini adalah tentang memastikan keselamatan dan kesehatan diri sendiri. Pada tingkat berikutnya, kebutuhan keamanan masuk ke dalam permainan, yang melibatkan rasa aman dan stabil dalam lingkungan kerja. Ini termasuk memiliki pekerjaan yang aman dan stabil. Kebutuhan sosial melibatkan interaksi dengan orang lain, seperti memiliki rekan sekerja yang baik dan rasa *sense of belonging*. Kebutuhan estime melibatkan mencari pengakuan dan hormat dari orang lain, seperti dianggap sebagai karyawan yang berguna dan menerima pujian atas pekerjaannya.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh Kepribadian terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada Hotel Manado Tateli Resort
2. Pengaruh Orientasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada Hotel Manado Tateli Resort
3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Hotel Manado Tateli Resort
4. Pengaruh Kebahagiaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Hotel Manado Tateli Resort
5. Pengaruh Kontribusi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Hotel Manado Tateli Resort
6. Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kebahagiaan, dan Kontribusi Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada Hotel Manado Tateli Resort

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian integral dari setiap aspek yang ada di bumi. Terutama dalam sebuah organisasi, baik itu institusi atau perusahaan, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan dan pertumbuhan suatu organisasi (dalam hal ini suatu instansi atau perusahaan). Pada hakikatnya SDM adalah penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap

keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah suatu proses pengelolaan sumber daya manusia secara sistematis dan strategis untuk mencapai tujuan organisasi dengan efektif dan efisien (Handoko, 2019).

Kepuasan Kerja

Sutrisno (2019) menjelaskan Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Menurut Wibowo (2016), Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan Kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer. Untuk itu, manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan Kepuasan Kerja karyawannya.

Kepribadian

Menurut Robbins dan Judge (2017), kepribadian atau *personality* adalah kata yang berasal dari Latin yakni pesonal. Kata yang merujuk pada kedok atau topeng, dimana topeng tersebut dipergunakan oleh pemain drama di Zaman Romawi sebagai hal yang menggambarkan sebuah perilaku, kepribadian, atau watak seseorang. Rondo dkk (2018) menyatakan bahwa kepribadian adalah sejumlah cara bagi individu untuk bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain. Kepribadian menjadi faktor penting yang pasti dimiliki, sebab hal tersebut dapat menentukan cara berfikir, berperilaku, dan perasaan dari individu disetiap situasi yang dihadapi.

Orientasi Kerja

Ingham (2012) menyatakan orientasi adalah sikap dan tingkah laku pegawai, merupakan suatu konsep yang dapat menciptakan harmoni dalam bekerja dan sehingga dapat menyebabkan peningkatan kinerja pegawai secara individu dalam sebuah perusahaan. Sedarmayanti (2012) menyatakan bahwa orientasi adalah pengakraban dan penyesuaian dengan situasi atau lingkungan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja, dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja (Kasmir, 2016). Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian Indriati bahwa lingkungan kerja memegang peranan penting terhadap baik buruknya kualitas hasil kerja pegawai.

Kebahagiaan

Menurut Pryce-Jones (2010), kebahagiaan di tempat kerja merupakan individu yang memiliki perasaan positif setiap waktu, karena individu yang mengetahui, mengelola dan mempengaruhi dunia kerjanya sehingga memaksimalkan kinerja dan memberikan kepuasan dalam bekerja. Kebahagiaan kerja menjadi penting karena berkontribusi pada motivasi, kinerja yang lebih baik, retensi karyawan, dan kesejahteraan umum individu di tempat kerja.

Kontribusi Kerja

Menurut teori Maslow, kontribusi kerja tidak terbatas hanya pada memenuhi kebutuhan fisik atau keamanan, tetapi juga melibatkan kebutuhan social, estime, dan self-actualization. Kontribusi kerja pada tingkat ini adalah tentang memastikan keselamatan dan kesehatan diri sendiri. Pada tingkat berikutnya, kebutuhan keamanan masuk ke dalam permainan, yang melibatkan rasa aman dan stabil dalam lingkungan kerja. Ini termasuk memiliki pekerjaan yang aman dan stabil.

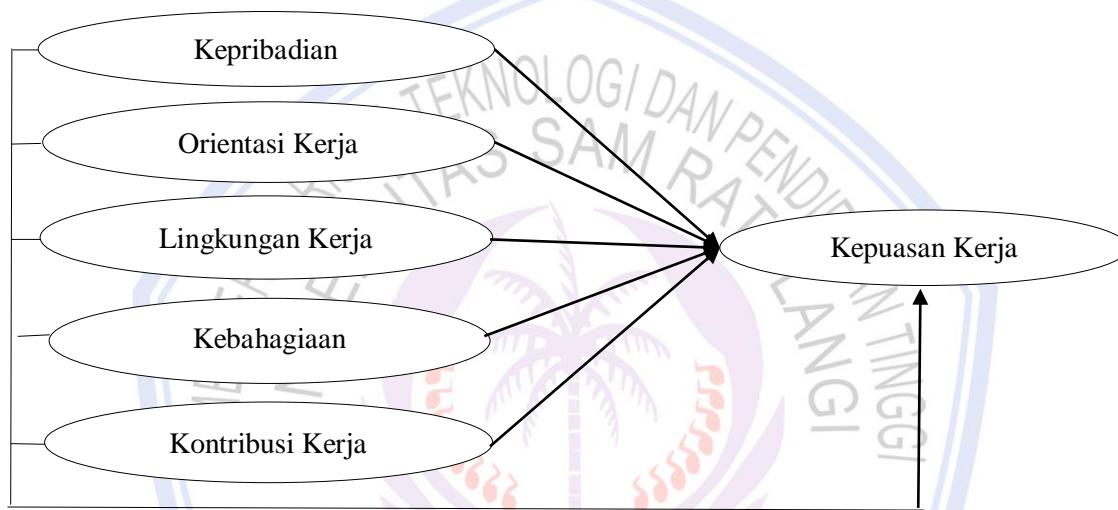
Penelitian Terdahulu

Penelitian Setyawan dan Tobing (2022) bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan generasi milenial. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan generasi milenial. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 66 orang, yaitu karyawan generasi milenial yang berusia 20-40 tahun. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala kepuasan kerja dan skala kebahagiaan di tempat kerja. Hasil analisis data dengan uji korelasi Product Moment korelasi antara kepuasan kerja dengan kebahagiaan di tempat kerja adalah ($r_{xy} = 0,830$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,050$) yang berarti ada korelasi positif antara kepuasan kerja dengan kebahagiaan di tempat kerja, sehingga hipotesis diterima.

Penelitian Hidayat (2018) bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui kajian tentang pengaruh kepribadian, orientasi kerja, dan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Belitung. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 42 responden, teknik pengumpulan sampel menggunakan metode sensus atau jenuh. Hasil penelitian menunjukkan kepribadian (X1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y), orientasi kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) dan penempatan pegawai (X3) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil uji f menunjukkan bahwa kepribadian, orientasi kerja dan penempatan pegawai secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi kinerja pegawai.

Penelitian oleh Idrus, Ahmad, dan Idrus (2023) bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis strategi pengembangan karieryang efektif dalam meningkatkan keberlanjutan SDM dalam organisasi. Jenis penelitian saat ini adalah kualitatif. Teknik pengumpulan data meliputi menyimak dan mencatat informasi penting untuk melakukan analisis data melalui reduksi data, display data, dan penarikan kesimpulan. Hasil studi menunjukkan bahwa dalam konteks meningkatkan keberlanjutan SDM dalam organisasi, strategi pengembangan karier memainkan peran yang sangat penting.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian
Sumber: Kajian Literatur

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang gunakan penulis adalah penelitian kuantitatif deskriptif. Metode penelitian kuantitatif merupakan sebuah metode penelitian yang di dalamnya menggunakan banyak angka. Mulai dari proses pengumpulan data hingga penafsirannya. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang sistematis, terencana, dan terstruktur (Nugroho, 2018). Jenis penelitian deskriptif adalah bagian dari statistika yang mempelajari alat, teknik, atau prosedur yang digunakan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan kumpulan data atau hasil pengamatan yang dilakukan.

Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi yang ingin diteliti adalah wilayah yang ingin diteliti oleh peneliti. Seperti yang dikatakan Sugiyono (2018), penduduk adalah suatu wilayah luas yang terdiri dari objek dan subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik yang peneliti tetapkan untuk dipelajari dan diambil kesimpulan. Pendapat di atas menjadi acuan penulis untuk menentukan populasi pada Hotel Manado Tateli Resort yang berjumlah 60 pegawai. Sampel adalah bagian dari populasi yang ingin diteliti oleh seorang peneliti. Menurut Sugiyono (2018), sampel adalah sebagian dari besaran dan sifat-sifat yang dimiliki oleh suatu populasi. Dalam penelitian ini penulis menggunakan seluruh populasi yang berjumlah 40 pegawai termasuk pimpinan sebagai sampel. Penelitian ini menggunakan teknik Purposive Sampling, yang merupakan teknik untuk menentukan sampel penelitian dengan beberapa pertimbangan tertentu yang bertujuan agar data yang diperoleh nantinya bisa lebih representatif.

Data dan Sumber

Dalam pengumpulan data menggunakan sumber data primer dan sumber data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama tanpa melalui perantara apapun dilakukan untuk memperoleh jawaban pertanyaan dari penelitian. Informasi yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara, seperti temuan penelitian, buku, artikel, dan publikasi lainnya, serta lembaga terkait, yang berkaitan dengan masalah yang diteliti disebut sebagai data sekunder.

Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data yaitu kuesioner yang adalah satu tulisan tentang pertanyaan yang diformulasi agar responden mencatat jawabannya, biasanya dilakukan secara terbuka dan alternative jawaban ditentukan (Silalahi, 2012). Kuesioner diberikan kepada orang-orang yang berpartisipasi dalam penelitian. Karena memungkinkan peneliti untuk mengungkapkan tingkat intensitas sikap perilaku atau perasaan responden, maka skala Likert merupakan skala yang paling umum dan banyak digunakan dalam penelitian (Mustafa, 2009). Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan pandangan seseorang atau sekelompok orang terhadap suatu fenomena sosial (Sugiyono, 2018).

Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator
Kepribadian (X1)	Kepribadian adalah sejumlah cara bagi individu untuk bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain (Rondo dkk, 2018)	<ul style="list-style-type: none"> 1. Ekstraversi 2. Keramahan 3. Kehati-hatian 4. Stabilitas emosional 5. Keterbukaan pada pengalaman (Robbins dan Judge, 2016)
Orientasi Kerja (X2)	Orientasi merupakan kegiatan yang dilaksanakan dengan maksud untuk memperkenalkan tenaga kerja baru dengan tenaga kerja lama atau manajemen secara menyeluruh sesuai dengan hierarki perusahaan.	<ul style="list-style-type: none"> 1. Pengenalan Perusahaan 2. Solidaristik 3. Komunikasi 4. Program Orientasi 5. Sosialisasi (Sunyoto, 2012)
Lingkungan Kerja (X3)	Lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja, dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja (Kasmir, 2016)	<ul style="list-style-type: none"> 1. Penerangan 2. Suhu udara 3. kebisingan 4. penggunaan warna 5. ruangan yang dibutuhkan 6. kemampuan untuk berkerja 7. Hubungan pegawai dengan pegawai (Sedarmayanti, 2019)
Kebahagiaan (X4)	Kebahagiaan di tempat kerja merupakan individu yang memiliki perasaan positif setiap waktu, karena individu yang mengetahui, mengelola dan mempengaruhi dunia kerjanya sehingga memaksimalkan kinerja dan memberikan kepuasan dalam bekerja (Pryce-Jones, 2010).	<ul style="list-style-type: none"> 1. Kedudukan 2. Kadar kerja 3. Gaji sesuai 4. Kesempatan belajar dan berkembang
Kontribusi Kerja (X5)	Sumbangan atau pemberian nilai yang diberikan karyawan kepada perusahaan.	<ul style="list-style-type: none"> 1. Produktivitas 2. Kualitas pekerjaan 3. Tingkat penyelesaian tugas 4. Pengelolaan waktu
Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.	<ul style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan 2. Upah 3. Pengawas. 4. Rekan kerja (Afandi, 2021)

Pengujian Instrumen Penelitian

Uji Validitas & Reabilitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat -tingkat kevalidan atau keaslian sesuai instrumen. Suatu instrumen dikatakan baik jika mempunyai validitas tinggi. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Jika Pearson correlation > 0.3 maka item pernyataan dikatakan valid.

Uji reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel atau konstruk. Sebuah survey dianggap reliabel jika respon terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2012). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan satu sampel atau pengukuran hanya satu kali, setelah itu hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau hubungan antar jawaban diukur.

Teknik Analisis

Partial Least Square (PLS)

Partial least squares merupakan metode analisis yang powerfull dan sering disebut sebagai soft modelling karena meniadakan asumsi-asumsi OLS (Ordinary Least Squares) regresi, seperti data harus terdistribusi normal secara multivariate dan tidak adanya problem multikolonieritas antar variabel eksogen.

Pengukuran Model

Analisa outer model dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Ada beberapa perhitungan dalam analisa ini:

1. Convergent validity adalah nilai loading faktor pada variabel laten dengan indikator-indikatornya. Nilai yang diharapkan $> 0,7$.
2. Discriminant validity adalah nilai crossloading faktor yang berguna apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai. Caranya dengan membandingkan nilai konstruk yang dituju harus lebih besar dengan nilai konstruk yang lain.
3. Composite reliability adalah pengukuran apabila nilai reliabilitas $> 0,7$ maka nilai konstruk tersebut mempunyai nilai reliabilitas yang tinggi.
4. Average Variance Extracted (AVE) adalah rata-rata varian yang setidaknya sebesar 0,5.
5. Cronbach alpha adalah perhitungan untuk membuktikan hasil composite reliability dimana besaran minimalnya adalah 0,6.

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Pada analisa model ini adalah untuk menguji hubungan antara konstruksi laten. Ada beberapa perhitungan dalam analisa ini: R Square adalah koefisien determinasi pada konstruk endogen, Effect size (F square) untuk mengetahui kebaikan model, dan Prediction relevance (Q square) atau dikenal dengan Stone-Geisser's.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai tstatistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah Ha diterima dan H0 di tolak ketika t-statistik $> 1,96$. Untuk menolak atau menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka Ha di terima jika nilai p $< 0,05$.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Covergent Validity

Tabel 2. Tabel Convergent Validity

Indikator	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	Y
X _{1.1}	0.853					
X _{1.2}	0.763					
X _{1.3}	0.781					
X _{1.4}	0.853					
X _{1.5}	0.767					
X _{2.1}		0.875				
X _{2.2}		0.848				

X _{2.3}	0.778
X _{2.4}	0.779
X _{2.5}	0.774
X _{3.1}	0.763
X _{3.2}	0.822
X _{3.3}	0.767
X _{3.4}	0.782
X _{3.5}	0.822
X _{3.6}	0.728
X _{3.7}	0.717
X _{4.1}	0.819
X _{4.2}	0.917
X _{4.3}	0.840
X _{4.4}	0.803
X _{5.1}	0.782
X _{5.2}	0.849
X _{5.3}	0.833
X _{5.4}	0.778
Y ₁	0.929
Y ₂	0.868
Y ₃	0.780
Y ₄	0.733

Sumber: Olah Data SmartPLS 2024

Dari informasi yang tercantum pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa setiap indikator memiliki nilai loading factor >0.70. Oleh karena itu, dapat dikatakan valid dan memenuhi kriteria yang diminta.

Uji Average Variance Extracted (AVE)

Tabel 3. Hasil Nilai AVE

Average Variance Extraxted (AVE)

X ₁	0.647
X ₂	0.659
X ₃	0.597
X ₄	0.716
X ₅	0.658
Y ₁	0.690

Sumber: Olah Data SmartPLS, 2024

Dari data yang tertera pada tabel 3 menunjukkan setiap variabel memiliki nilai AVE > 0.50 yang menandakan bahwa setiap nilai pada variabel tersebut dianggap valid dan memenuhi kriteria nilai AVE.

Uji Discriminant Validity (Validitas Diskriminan)

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Diskriminan

	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	Y
X ₁				0.347		
X ₂	0.511		0.459	0.221	0.270	0.444
X ₃	0.650			0.428	0.511	0.192
X ₄						
X ₅	0.539			0.515		0.225
Y	0.186			0.343		

Sumber: Olah Data SmartPLS, 2024

Data pada tabel 4, dapat dilihat bahwa nilai memenuhi kriteria dari discriminant validity yaitu $<0,9$.

Uji Cronbach's Alpha & Composite Reliability

Tabel 5. Hasil Uji Cronbach's Alpha & Composite Reliability

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Kriteria	Keterangan
Kepribadian (X_1)	0.863	0.901	>0.70	Reliabel
Orientasi Kerja (X_2)	0.874	0.906	>0.70	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_3)	0.887	0.912	>0.70	Reliabel
Kebahagiaan (X_4)	0.867	0.909	>0.70	Reliabel
Kontribusi Kerja (X_5)	0.827	0.885	>0.70	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0.849	0.898	>0.70	Reliabel

Sumber: Olah Data SmartPLS, 2024

Hasil dari tabel 5 menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha menunjukkan nilai >0.70 yang dapat dikatakan memenuhi uji reliabilitas dalam penelitian ini. Nilai composite reliability (ρ_c) dinyatakan memenuhi kriteria karena memiliki nilai >0.70 .

Analisis Inner Model (Model Struktural)

Uji R – Square

Tabel 6. Hasil R – Square

	R – Square
Orientasi Kerja (X_2)	0.223
Lingkungan Kerja (X_3)	0.330
Kebahagiaan (X_4)	0.092
Kontribusi Kerja (X_5)	0.220
Kepuasan Kerja (Y)	0.308

Sumber: Olah Data SmartPLS, 2024

Tabel 6 menunjukkan variabel Kepribadian dalam menjelaskan atau mempengaruhi Orientasi Kerja, Kebahagiaan, dan Kontribusi Kerja berada pada tingkat lemah. Kepribadian dalam menjelaskan atau mempengaruhi Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja berada pada tingkat moderat.

Uji Effect Size F – Square

Tabel 7. Hasil F – Square

	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	Y
Kepribadian (X_1)		0.117	0.330	0.054	0.093	0.024
Orientasi Kerja (X_2)						0.184
Lingkungan Kerja (X_3)						0.058
Kebahagiaan (X_4)						0.170
Kontribusi Kerja (X_5)						0.180
Kepuasan Kerja (Y)						

Sumber: Olah Data SmartPLS, 2024

Tabel 7 menunjukkan nilai F-Square yaitu nilai Kepribadian memiliki pengaruh moderat terhadap Orientasi Kerja dan Lingkungan Kerja. Kepribadian memiliki pengaruh rendah terhadap Kebahagiaan, Kontribusi Kerja dan Kepuasan Kerja. Orientasi Kerja memiliki pengaruh moderat terhadap Kepuasan Kerja. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh rendah terhadap Kepuasan Kerja. Kebahagiaan memiliki pengaruh moderat terhadap Kepuasan Kerja. Kontribusi Kerja memiliki pengaruh moderat terhadap Kepuasan Kerja.

Uji Hipotesis

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kepribadian → Orientasi Kerja	0.435	3.972	0.000
Kepribadian → Lingkungan Kerja	0.518	4.972	0.000

Kepribadian → Kebahagiaan	0.343	2.028	0.021
Kepribadian → Kontribusi Kerja	0.345	2.395	0.008
Kepribadian → Kepuasan Kerja	-0.077	0.382	0.351
Orientasi Kerja → Kepuasan Kerja	0.362	2.016	0.022
Lingkungan Kerja → Kepuasan Kerja	-0.448	2.739	0.003
Kebahagiaan → Kepuasan Kerja	0.033	0.144	0.443
Kontribusi Kerja → Kepuasan Kerja	0.276	1.543	0.061

Sumber: Olah Data SmartPLS, 2024

- Hasil uji hipotesis di atas menunjukkan variabel Kepribadian → Orientasi Kerja dengan nilai signifikan 0.000 dimana lebih kecil dari nilai 0,050. Maka H0 ditolak dan Ha diterima. Maka terdapat pengaruh antara variabel Kepribadian terhadap Orientasi Kerja.
- Hasil uji hipotesis di atas menunjukkan varabel Kepribadian → Lingkungan Kerja dengan nilai signifikan 0.000 dimana lebih kecil dari nilai 0,050. Maka H0 ditolak dan Ha diterima. Maka terdapat pengaruh antara variabel Kepribadian terhadap Lingkungan Kerja.
- Hasil uji hipotesis di atas menunjukkan variabel Kepribadian → Kebahagiaan dengan nilai signifikan 0.021 dimana lebih kecil dari nilai 0,050. Maka H0 ditolak dan Ha diterima. Maka terdapat pengaruh antara variabel Kepribadian terhadap Kebahagiaan.
- Hasil uji hipotesis di atas menunjukkan variabel Kepribadian → Kontribusi Kerja dengan nilai signifikan 0.008 dimana lebih kecil dari nilai 0,050. Maka H0 ditolak dan Ha diterima. Maka terdapat pengaruh antara variabel Kepribadian terhadap Kontribusi Kerja.
- Hasil uji hipotesis di atas menunjukkan variabel Kepribadian → Kepuasan Kerja dengan nilai 0.351 dimana lebih besar dari nilai 0,050. Maka tidak terdapat pengaruh antara variabel Kepribadian terhadap Kepuasan Kerja.
- Hasil uji hipotesis di atas menunjukkan variabel Orientasi Kerja → Kepuasan Kerja dengan nilai signifikan 0.022 dimana lebih kecil dari nilai 0,050. Maka H0 ditolak dan Ha diterima. Maka terdapat pengaruh antara variabel Orientasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja.
- Hasil uji hipotesis di atas menunjukkan variabel Lingkungan Kerja → Kepuasan Kerja dengan nilai 0.003 dimana lebih kecil dari nilai 0,050. Maka H0 ditolak dan Ha diterima. Maka terdapat pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.
- Hasil uji hipotesis di atas menunjukkan variabel Kebahagiaan → Kepuasan Kerja dengan nilai 0.443 dimana lebih besar dari nilai 0,050. Maka tidak terdapat pengaruh antara variabel Kebahagiaan terhadap Kepuasan Kerja.
- Hasil uji hipotesis di atas menunjukkan variabel Kontribusi Kerja → Kepuasan Kerja dengan nilai 0,061 dimana lebih besar dari nilai 0,050. Maka tidak terdapat pengaruh antara variabel Kontribusi Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Pembahasan

Pengaruh Kepribadian (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan pada hasil uji hipotesis yang sudah diteliti menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan dari Kepribadian terhadap Kepuasan Kerja Manado Tateli Resort. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Oktaviadi dan Rijanti (2024) yang menemukan bahwa variabel Kepribadian tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja para karyawan ditunjukkan dengan kepribadian responden yang baik. Pengaruh kepribadian terhadap kepuasan kerja yang tidak signifikan di Manado Tateli Resort dapat disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk ketidaksesuaian antara kepribadian individu dan pekerjaan yang mereka lakukan, kondisi kerja yang lebih dominan, serta budaya dan nilai perusahaan yang mempengaruhi perasaan individu terhadap pekerjaan mereka. Oleh karena itu, perusahaan yang ingin meningkatkan kepuasan kerja karyawan harus fokus tidak hanya pada pemahaman kepribadian karyawan tetapi juga pada faktor-faktor lingkungan yang lebih besar, seperti kesejahteraan karyawan, kompensasi yang adil, peluang pengembangan karir, dan hubungan yang baik antar karyawan. Kepribadian bukan lagi menjamin kepuasan kerja pada karyawan, melainkan hal lain dapat menjadi penentu kepuasan kerja pada karyawan dalam penelitian ini. Selaras dengan pernyataan Furnhan (2002) dalam (Miftahuddin, 2013) bahwa kepribadian tidak konsisten atas pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kepribadian karyawan di Manado Tateli Resort tidak adanya pengaruh signifikan kepribadian terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Orientasi Kerja (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Pada hasil uji Hipotesis yang sudah diteliti menunjukkan adanya pengaruh signifikan dari variabel Orientasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pardede (2024) yaitu adanya pengaruh Orientasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja staff PT. Shinka Global Solution. Orientasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karena individu memandang pekerjaan karyawan, baik dari sisi pencapaian pribadi (intrinsik) maupun penghargaan eksternal (ekstrinsik). Karyawan yang memiliki orientasi kerja yang selaras dengan pekerjaan yang mereka lakukan lebih cenderung merasa puas. Oleh karena itu, Manado Tateli Resort perlu memahami berbagai tipe orientasi kerja karyawan dan menyesuaikan lingkungan serta kondisi kerja untuk mendukung motivasi dan tujuan karyawan, sehingga dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja secara keseluruhan. Orientasi kerja merupakan suatu proses awal pengenalan serta penyesuaian dibentuk dan dimanifestasikan oleh suatu perusahaan untuk memadukan atau menyatukan karyawan baru ke dalam perusahaan, organisasi, pekerjaan dan lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa orientasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Manado Tateli Resort.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X_3) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hasil uji Hipotesis yang sudah diteliti menunjukkan adanya pengaruh signifikan dari variable Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wulandari dan Frianto (2022) dengan studi kasus pada Karyawan Suncity Festival Madiun, dengan menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan atas variabel Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Maka, penulis menyatakan bahwa pada penelitian ini adanya pengaruh signifikan dan positif Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada karyawan Manado Tateli Resort. Sudah menjadi kewajiban Manado Tateli Resort untuk berusaha memberikan lingkungan kerja yang nyaman dan dinamis, agar terciptanya semangat kerja yang maksimal dari setiap karyawannya. Karena semakin baik lingkungan kerja pada perusahaan maka semakin positif pula dampaknya terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Kondisi fisik yang nyaman, hubungan sosial yang baik, gaya kepemimpinan yang mendukung, budaya organisasi yang positif, serta kesempatan untuk pengembangan karier semuanya berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja. Perusahaan yang memperhatikan aspek-aspek ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, yang tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja karyawan, tetapi juga kinerja dan produktivitas mereka. Oleh karena itu, Manado Tateli Resort harus berinvestasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung, untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan mengurangi tingkat perputaran karyawan (turnover).

Pengaruh Kebahagiaan (X_4) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Pada hasil uji Hipotesis yang telah diteliti menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh signifikan dari Kebahagiaan terhadap Kepuasan Kerja. Maka hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Huda (2023) yang menyatakan bahwa kebahagiaan berpengaruh tidak langsung pada kepuasan kerja. Maka pada penelitian kali ini pula penulis menyatakan tidak ada pengaruh Kebahagiaan (X_4) terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada karyawan Manado Tateli Resort. Kebahagiaan merupakan penilaian yang dilakukan seseorang terhadap kehidupan yang dijalani, namun kebahagiaan tidak serta merta memberikan kepuasan atas sesuatu yang dikerjakan. Adakalanya kebahagiaan yang dibarengi dengan komponen lainnya untuk menuju suatu kepuasan. kebahagiaan dapat berkontribusi pada kepuasan kerja, banyak faktor lain yang juga memengaruhi hubungan tersebut. Kebahagiaan pribadi yang tidak selalu terhubung langsung dengan pekerjaan, ketidaksesuaian antara ekspektasi dan realitas pekerjaan, serta faktor-faktor lain seperti gaji, pengakuan, dan peluang pengembangan karier, dapat menyebabkan kebahagiaan tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, penting untuk memahami bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari berbagai faktor, dan kebahagiaan pribadi hanyalah salah satu aspek yang mempengaruhi keseluruhan pengalaman kerja seseorang. Dengan kata lain, untuk meningkatkan kepuasan kerja, Manado Tateli Resort harus melihatnya sebagai sebuah sistem yang lebih besar, di mana kebahagiaan karyawan hanyalah salah satu komponen yang harus dipertimbangkan bersama dengan faktor-faktor lain yang lebih langsung terkait dengan pekerjaan.

Pengaruh Kontribusi Kerja (X_5) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Pada penelitian kali ini bahwa Kontribusi Kerja (X_5) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada karyawan Manado Tateli Resort. Kontribusi kerja merupakan tindakan yang cenderung pada hasil yang bermanfaat bagi organisasi, perusahaan, atau kelompok kerja dan pada biasanya menyertakan waktu, pemberian sumber daya, dan energy. Tentu saja tidak hanya serta – merta kontribusi kerja memberikan pengaruh pada kepuasan

kerja, karena penilaian kepuasan kerja dapat dinilai dengan pandangan pribadi. Kontribusi kerja yang tidak berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja bisa disebabkan oleh berbagai faktor yang bersifat internal maupun eksternal. Meskipun kontribusi tinggi menunjukkan kinerja yang baik, hal tersebut tidak selalu menjamin kepuasan kerja jika faktor-faktor lain seperti lingkungan kerja yang tidak mendukung, kurangnya penghargaan, atau ketidakcocokan antara pekerjaan dan minat pribadi tidak dipertimbangkan. Oleh karena itu, Manado Tateli Resort perlu memastikan bahwa selain memberikan kesempatan untuk kontribusi yang maksimal, mereka juga menciptakan lingkungan yang mendukung kesejahteraan karyawan, memberikan pengakuan yang layak, dan memastikan bahwa pekerjaan yang dilakukan memiliki makna dan keseimbangan hidup yang sehat.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini, yaitu:

1. Kepribadian, Orientasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kebahagiaan dan Kontribusi Kerja secara simultan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada Manado Tateli Resort.
2. Kepribadian tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada Manado Tateli Resort.
3. Orientasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada Manado Tateli Resort.
4. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada Manado Tateli Resort.
5. Kebahagiaan tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada Manado Tateli Resort.
6. Kontribusi Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada Manado Tateli Resort.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan di atas, maka adapun saran sebagai berikut :

1. Manado Tateli Resort sekiranya dapat memperhatikan kepuasan serta kinerja para karyawan sehingga terwujudnya lingkungan kerja yang dinamis dan harmonis untuk kedepannya.
2. Penelitian ini bisa menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya dengan sekiranya bisa dikembangkan lagi dan untuk lebih memperhatikan variabel-variabel yang akan diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekan Baru: Zanafa. Publishing
- Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3(3). <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/FRKM/article/view/5140>.
- Funder, D. (2019). *The Personality Puzzle*. Seventh Edition. New York: W.W. Norton & Company.
- Handoko, T.H (2019). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hidayat, D. (2018) *Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pariwisata Kabupaten Belitung*. (Skripsi, Universitas Bangka Belitung). https://repository.ubb.ac.id/id/eprint/1280/6/SKRIPSI%20DAFID_COVER_1.pdf.
- Huda, S.N. (2023). Pengaruh Resiliensi dan Kebahagiaan Terhadap Kinerja Perawat Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Pondok Indah. *Jurnal Manajemen USNI*, 7(2). <https://ojs.jekobis.org/index.php/manajemen/article/view/207/213>.

Idrus, M. I., Ahmad, M. I. S., & Idrus, M. I. (2023). Career Development Strategies to Improve Human Resources Sustainability in Organisations. *Student Research Journal*, 1(3), 421–432. <https://journal-stiayappimakassar.ac.id/index.php/srj/article/view/428>.

Ingham, G. (2012). *Size of Industrial Organization and Worker Behavior*. Cambridge: Cambridge University Press.

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.

Mustofa, B. (2009). *Pedoman Menulis Proposal Skripsi dan Tesis*. Yogyakarta: Panji Pustaka.

Nugroho, U. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Pendidikan Jasmani*. Jawa Tengah: CV. Sarnu Untung.

Oktaviadi, J.V., & Rijanti, T. (2025). Pengaruh Kepribadian dan Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi oleh Motivasi: Studi Terhadap Pegawai di CV. Cahaya Karunia Di Brebes. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, Vol. 7, No. 5. <https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/COSTING/article/view/11811>.

Pardede, J.B. 2024. Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Orientasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT. Shinka Global Solution. *Porsiding: Ekonomi dan Bisnis*, 4(1). <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros/article/download/3042/2106/9586>

Pratiwi, P., Lengkong, V., & Mintardjo, C. (2017). 20. Pengaruh Orientasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. PLN Persero Wilayah Suluttenggo Area Manado). *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2), 1193–1204. <https://ejournal.unsat.ac.id/index.php/emba/article/view/16113>.

Pryce-Jones, J. (2010). *Happiness At Work: Max Imizing Your Psychological Capital For Success*. USA: WileyBlackwell.

Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2017). *Organizational Behaviour*. Edisi 13. Jilid 1. Jakarta: Salemba Empat

Rondo, D.W.R., Koleangan, R.A.M., & Tawas, H. (2018). Pengaruh Kepribadian, Lingkungan Kerja Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. BPR Prisma Dana Manado). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 6, No. 4. <https://ejournal.unsat.ac.id/index.php/emba/article/view/21167>.

Sedarmayanti. (2012). *Manajemen dan Komponen Terkait Lainnya*. Bandung: Refika Aditama.

Setyawan, N.F.B., & Tobing, R.A. (2022). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kebahagiaan Di Tempat Kerja Pada Karyawan Generasi Milenial. *PSIKOSAINS (Jurnal Penelitian dan Pemikiran Psikologi)*, Vol. 17, No. 2, 145-158. <https://journal.ung.ac.id/index.php/psikosains/article/view/4593>.

Silalahi, U. (2012). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.

Suojanen, I. (2012). *Work For Your Happiness - Theoretical and Empirical Study Defining and Measuring Happiness at Work*. (Master Thesis, University of Turkuu). <https://www.utupub.fi/bitstream/handle/10024/84847/gradu2012Suojanen-Ilona.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Jakarta: Prananda Media Group

Wulandari, P., Agus Frianto (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Suncity Festival Madiun. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2), 554–565.
<https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/17854>.

