

Stres Kerja dan Implikasinya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Rumah Makan Sunda X

Nashya Siti Fatimah Yusuf^{1*}, Rusli Ginting Munthe²

^{1,2} Universitas Kristen Maranatha

E-mail: nashyasfy@gmail.com

Received : 16-06-2025 Revised : 24-07-2025 Accepted : 05-08-2025 Published : 15-08-2025

Abstrak

Merujuk pada lingkungan kerja yang dinamis dan penuh tekanan seperti industri jasa makanan, menjaga kepuasan kerja karyawan menjadi tantangan yang semakin relevan. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dampak stres kerja terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan di CV. X, sebuah rumah makan khas Sunda yang berlokasi di Kota Bandung, Indonesia. Pendekatan yang digunakan adalah metode kuantitatif, dengan total populasi sebanyak 40 karyawan, dan sampel yang terdiri dari 36 responden yang ditentukan berdasarkan Tabel Isaac dan Michael. Instrumen yang digunakan berupa kuesioner, yang telah diuji melalui analisis validitas (menggunakan korelasi Pearson dengan tingkat signifikansi di bawah 0,05) dan reliabilitas (menggunakan nilai Cronbach's alpha di atas 0,6). Data yang terkumpul dianalisis melalui uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov (dengan kriteria signifikansi lebih besar dari 0,05) serta uji regresi linier sederhana. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja sebesar 24,5%. Hal ini memperkuat hipotesis bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja, maka kepuasan kerja akan cenderung menurun. Dari sisi manajerial, hasil ini menunjukkan pentingnya pengelolaan stres di tempat kerja, antara lain melalui program pelatihan, pembagian beban kerja yang seimbang, serta peningkatan aspek-aspek yang memengaruhi kepuasan karyawan seperti kompensasi dan kesempatan pengembangan karier. Penelitian ini memberikan kontribusi dalam memperkaya pemahaman mengenai hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja, khususnya di sektor restoran khas Sunda di wilayah Bandung.

Kata kunci: Stres kerja, Kepuasan kerja karyawan, Manajemen stres, Beban kerja, Industri restoran

Abstract

Referring to a dynamic and stressful work environment such as the food service industry, maintaining employee job satisfaction is becoming an increasingly relevant challenge. This study aims to evaluate the impact of work stress on employee job satisfaction at CV. X, a traditional Sundanese restaurant located in Bandung City, Indonesia. The approach used is a quantitative method, with a total population of 40 employees and a sample of 36 respondents determined based on the Isaac and Michael Table. The instrument used was a questionnaire, which was tested for validity (using Pearson correlation with a significance level below 0.05) and reliability (using a Cronbach's alpha value above 0.6). The collected data were analyzed through a normality test using the Kolmogorov-Smirnov method (with a significance criterion greater than 0.05) and a simple linear regression test. The results of the data analysis indicate that work stress has a negative impact on job satisfaction by 24.5%. This supports the hypothesis that the higher the level of work stress, the more likely job satisfaction will decrease. From a managerial perspective, these findings highlight the importance of stress management in the workplace, including through training programs, balanced workload distribution, and improvements in aspects that influence employee satisfaction, such as compensation and career development opportunities. This study contributes to enriching the understanding of the

relationship between work stress and job satisfaction, particularly in the Sundanese restaurant sector in the Bandung region.

Keywords: *Work Stress, Employee job satisfaction, Stress management, Workload, Restaurant industry*

Pendahuluan

Kota Bandung, yang berstatus dan berperan sebagai ibu kota Jawa Barat, kota ini turut berkembang menjadi salah satu pusat utama, serta termasuk dalam bagian dari wilayah metropolitan di Indonesia (Rahman et al., 2022). Mampu menyeimbangkan arus modernisasi dengan tetap menjaga dan menghidupkan nilai-nilai budaya Sunda yang menjadi pedoman hidup masyarakatnya. Kondisi ini mencerminkan kuatnya peran budaya dalam mendukung pertumbuhan kota yang terus berkembang (Al-Qusaeri & Khasanah, 2023; Suryadharma et al., 2023). Dikenal luas sebagai ikon, representasi budaya dan titik fokus kegiatan ekonomi Jawa Barat, Bandung memainkan peran penting pusat perdagangan Jawa Barat. Bandung juga mendapat julukan sebagai surga kuliner karena menawarkan aneka makanan yang khas, menggugah selera, dan penuh daya tarik (Setyawan et al., 2022; Alifa et al., 2024).

Rumah makan yang menyajikan hidangan khas Sunda dengan nuansa tradisional masih bertahan dan cukup mendominasi di kawasan Bandung. Pengunjungnya sebagian besar terdiri dari kalangan dewasa maupun generasi muda yang mencari makanan sehat dengan harga yang ramah di kantong, sekaligus menikmati atmosfer budaya Sunda yang kental di setiap sudut tempat makan tersebut (Setyawan et al., 2022).

Peran sumber daya manusia sangat krusial dalam upaya perusahaan mencapai target yang telah ditetapkan (Khaeruman et al., 2024; Mintawati, 2024). Karena hal tersebut, perusahaan diharuskan menjaga dan meningkatkan kualitasnya dan juga daya saing yang lebih baik dibandingkan para pesaingnya. Kualitas sumber daya manusia merupakan aspek penting yang tidak boleh diabaikan. Selain itu, sumber daya manusia juga menjadi faktor kunci yang mendukung serta menentukan keberhasilan dalam upaya menjalankan visi serta misi yang telah ditetapkan sebelumnya, perusahaan dirancang (Maradita, 2020; Purwaningsih & Claudia, 2024). Untuk mendorong kemajuan perusahaan secara optimal, sangat penting bagi manajemen guna membangun hubungan yang harmonis dengan semua karyawan (Silalahi & Dianti, 2022).

Salah satu permasalahan yang sering muncul adalah penurunan produktivitas, yang disebabkan oleh menurunnya semangat kerja serta kepuasan kerja. Hal ini berkaitan dengan rendahnya upaya pengembangan sumber daya manusia dan minimnya gagasan inovatif untuk mendorong perubahan. Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan (Hadiati, 2024).

Kepuasan kerja menunjukkan perasaan, perilaku, dan emosi yang bersifat positif maupun negatif yang dimiliki oleh para karyawan terhadap tugas-tugasnya. Secara umum, kepuasan kerja berperan signifikan dalam menunjang kesejahteraan fisik maupun mental para karyawan (Capone et al., 2022; Yang et al., 2024). Tingkat kepuasan kerja menjadi aspek yang penting bagi perusahaan, karena jika para karyawan merasa puas maka cenderung akan meningkatkan semangat bekerja sehingga produktivitas dan kinerja akan meningkat, sedangkan sebaliknya jika para karyawan tidak merasa kepuasan kerja maka akan berdampak

negatif terhadap kinerja produktivitas karyawan secara keseluruhan (Khairunnisa et al., 2024).

Ketika seseorang merasa senang terhadap pekerjaan yang dijalannya, hal tersebut dapat memunculkan rasa puas (Waworuntu et al., 2022). Sebaliknya, jika seseorang tidak menikmati pekerjaannya, maka akan timbul rasa ketidakpuasan. Kepuasan kerja menjadi bagian penting yang mendukung kesuksesan suatu perusahaan, karena dari situ dapat diketahui apa yang diharapkan oleh karyawan serta lingkungan kerja seperti apa yang mereka inginkan. aspek tersebut memiliki peran yang krusial dalam meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan (Moro et al., 2021). Kepuasan kerja dapat dirasakan oleh karyawan tergantung pada seberapa besar pengaruh positif yang signifikan dari perusahaan, baik dalam bentuk pengalaman kerja yang menyenangkan maupun sebaliknya (Sumampouw, 2022).

Salah satu elemen yang berpotensi memengaruhi tingkat kepuasan dalam bekerja adalah tekanan atau stres di tempat kerja. Stres kerja merupakan suatu kondisi tekanan yang mampu memengaruhi emosi, sikap, pola pikir, perasaan, serta keadaan psikologis individu (Yanzeng et al., 2024). Stres kerja dapat menghambat para karyawan untuk menyelesaikan tugas, menjalankan peran dan melaksanakan kewajibannya secara maksimal (Aniversari, 2022).

Tingkat kepuasan kerja karyawan, baik tinggi ataupun rendah, mempunyai dampak yang cukup besar untuk produktivitas para karyawan. Produktivitas yang optimal dapat memungkinkan perusahaan untuk meraih, melampaui target dan tujuan yang telah ditetapkan dan ingin diwujudkan oleh perusahaan (Fauzi, 2025). Maka dari itu, pemimpin perlu memahami langkah strategis yang diperlukan, terencana yang bertujuan untuk mengoptimalkan serta mempertahankan kepuasan kerja tenaga kerja. Berbagai faktor dapat berdampak terhadap kepuasan kerja karyawan, salah satu aspek yang mempengaruhi adalah stres kerja yang dialami oleh para karyawan.

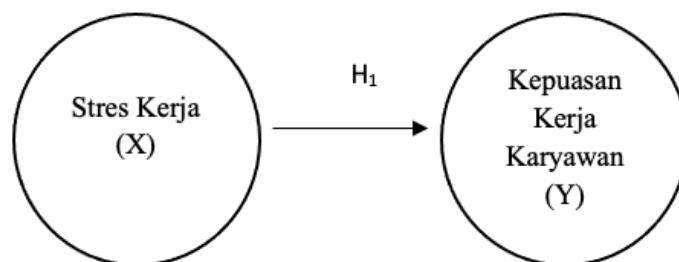
Stress merupakan keadaan dimana seseorang merasa tertekan akibat berbagai situasi yang mempengaruhi dirinya. Faktor penyebab stress kerja dapat berasal dari diri sendiri, eksternal maupun lingkungan sekitar. Stres kerja merupakan bentuk tekanan yang dialami oleh para karyawan saat mereka merasa tidak mampu dan juga kewalahan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan. Stres kerja dapat muncul apabila karyawan tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang ada. Beberapa hal yang dapat memicu terjadinya stres kerja yaitu ketidakjelasan mengenai tugas dan tanggung jawab, terbatasnya waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, minimnya fasilitas pendukung saat menjalankan pekerjaan, dan adanya pekerjaan yang saling bertolak belakang. (Rivaldo et al., 2021).

Stres kerja memiliki dampak terhadap kepuasan kerja, komitmen terhadap perusahaan, dan dapat memicu gangguan psikosomatis yang pada akhirnya akan mempengaruhi tingkat kehadiran dan kinerja para karyawan. Untuk mengurangi stres kerja, dukungan sosial dapat menjadi suatu hal yang sangat dibutuhkan oleh karyawan. Dengan meningkatnya dukungan sosial yang diterima, maka tingkat stres kerja cenderung menjadi lebih rendah. Selain dapat menurunkan stres, dukungan sosial juga dapat menunjukkan hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang menerima dukungan sosial yang tinggi biasanya disertai dengan rasa puas dalam bekerja yang lebih besar. Kepuasan kerja sendiri merupakan bentuk ekspresi emosional subjektif yang bersifat dinamis, yang muncul sebagai hasil dari kesesuaian antara harapan atau keinginan dengan realitas atau hasil yang diterima (Pratiwi, 2023).

Objek penelitian ini adalah rumah makan khas sunda yang merupakan salah satu anak perusahaan dari CV X. Berdasarkan dari hasil observasi, CV X merupakan perusahaan yang bergerak disektor kuliner, khususnya yang berfokus pada makanan khas Indonesia. Sebagai perusahaan yang berfokus pada sektor kuliner, terlihat bahwa tuntutan pekerjaan terhadap karyawan cukup tinggi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh stress kerja terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Stres kerja suatu kondisi di mana individu mengalami tekanan sebagai akibat dari berbagai situasi yang memengaruhi dirinya. Sedangkan tingkat kepuasan kerja merupakan elemen krusial bagi perusahaan, karena ketika karyawan merasa puas, mereka cenderung lebih termotivasi dalam bekerja. Stres kerja berdampak pada kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, serta berpotensi menimbulkan gangguan psikosomatis yang akhirnya berpotensi mempengaruhi performa kerja karyawan.

Dapat diketahui bahwa stres kerja merupakan variabel independent sedangkan kepuasan kerja karyawan merupakan variabel dependen , maka penelitian ini merumuskan hipotesis dan menggambarkan model penelitiannya sebagai berikut.

H1 : Stres Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di rumah makan sunda X Bandung



Gambar 1. Model Penelitian

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang memanfaatkan metode survei dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar dampak stres kerja terhadap kepuasan yang dirasakan oleh para karyawan di restoran X. Penelitian ini dilakukan pada CV X yang bergerak di sektor kuliner, rumah makan X berfokus pada makanan khas Sunda. Yang berlokasi di Bandung dan memiliki total 40 karyawan. Penelitian ini mengambil populasi dari karyawan yang bekerja di CV X yang khususnya bekerja di rumah makan sunda X yang terletak di Jalan Cisangkuy No.56. Sampel penelitian ini terdiri atas 36 responden karyawan yang dipilih sebagai sampel penelitian, dengan penentuan jumlah mengacu pada Tabel Isaac dan Michael. Dalam penelitian ini, survei dipakai sebagai metode pengumpulan data, untuk memperoleh data, pertanyaan diajukan oleh peneliti kepada responden sebagai upaya pengumpulan data. Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuesioner, dengan menyampaikan serangkaian pertanyaan dalam format tertulis kepada responden untuk dijawab oleh responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah probability sampling, lebih spesifik menggunakan metode simple random sampling, di mana setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih

menjadi responden. Kuesioner dijadikan alat pengukur dalam penelitian ini yang telah disusun berdasarkan indikator variabel stres kerja dan kepuasan kerja. Pengujian terhadap instrumen dilakukan melalui analisis validitas dan reliabilitas. Validitas diuji dengan menggunakan teknik korelasi Pearson, di mana nilai signifikansi yang diterima harus di bawah 0,05. Sementara itu, Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menerapkan Cronbach's alpha, dimana nilai di atas 0,6 dianggap memuaskan. Data diuji normalitasnya menggunakan Kolmogorov-Smirnov, dan dianggap berdistribusi normal ketika nilai signifikansi melebihi 0,05. Setelah itu, pengujian hipotesis akan dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana.

Hasil dan Pembahasan

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan menyebarkan kuesioner yang menggunakan Google Form, kuesioner yang telah disebar telah berhasil di isi oleh 36 responden karyawan rumah makan X. Seluruh data yang telah diperoleh dari responden dianggap memenuhi syarat untuk dianalisis lebih lanjut.

Uji Validitas

Hasil analisis validitas memperlihatkan bahwa seluruh item pada variabel stres kerja dinyatakan valid. Sementara itu, pada variabel kepuasan kerja, lima dari enam item memenuhi kriteria validitas.

Uji Reliabilitas

Hasil analisis pengujian reliabilitas memperlihatkan bahwa kedua variabel tersebut terbukti reliabel, Variabel stres kerja memperoleh nilai Cronbach 's alpha sebesar 0,870 dan 0,829 untuk kepuasan kerja.

Uji Normalitas

Hasil analisis pengujian normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,408, yang melebihi beasr dari 0,05. Sehingga data memenuhi kriteria distribusi normal.

Uji Regresi Linier

Hasil analisis pengujian regresi linier sederhana, memperlihatkan bahwa adanya hubungan negatif antara stres kerja dan kepuasan kerja, sebesar 24,5%. Persamaan regresi yang didapatkan adalah $Y = 26,159 - 0,309X$, di mana variabel Y merupakan kepuasan kerja dan X merupakan tingkat stres kerja. Hal ini menunjukkan bahwa, setiap kenaikan satu satuan stres kerja akan berdampak pada penurunan kepuasan kerja sebesar 0,309 satuan.

Hasil dari penelitian ini mendukung hipotesis yang menandakan adanya hubungan negatif antara stres kerja dan kepuasan kerja. Adapun Sebanyak 75, 5% lainnya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dijadikan fokus dalam penelitian ini.

Berdasarkan karakteristik responden, mayoritas peserta penelitian adalah laki-laki (55,56%), berusia antara 29 hingga 32 tahun (33,33%), telah menikah (55,56%), memiliki

latar belakang pendidikan terakhir S1 (50,00%), memiliki masa kerja 1–3 tahun (61,11%), dan sebagian besar telah memiliki anak (52,78%).

Temuan ini memiliki implikasi penting bagi manajemen organisasi. Untuk meminimalkan tingkat stres kerja, pihak manajemen disarankan untuk menyediakan pelatihan yang sesuai, menyusun beban kerja secara adil, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Sementara itu, peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan melalui pemberian insentif yang layak, penyediaan peluang pengembangan karir, serta pengakuan atas kontribusi individu. Berdasarkan indikator dari masing-masing variabel.

Nilai tertinggi pada stres kerja adalah kemampuan menyelesaikan lebih banyak tugas jika diberikan waktu tambahan (skor 3,83 dari 5). Sedangkan indikator dengan nilai terendah adalah rasa tanggung jawab terhadap organisasi (skor 1,83 dari 5). Untuk variabel kepuasan kerja, aspek yang paling tinggi adalah perasaan senang ketika memiliki kesempatan belajar hal-hal baru (skor 4,53 dari 5), sementara aspek dengan skor terendah adalah kepuasan terhadap gaji yang diberikan sesuai tanggung jawab pekerjaan (skor 3,42 dari 5).

Keterkaitan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian yang telah didapatkan, diketahui bahwasanya stress kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pada pegawai Rumah makan sunda. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan pegawai, maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang mereka alami. Stres kerja dapat didefinisikan sebagai kondisi psikologis yang muncul akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan individu dalam menghadapinya (Ahmad, 2022). Dalam konteks rumah makan Sunda, beban kerja yang tinggi, tekanan dari atasan, target pelayanan yang ketat, serta waktu kerja yang panjang terutama pada jam-jam sibuk, menjadi pemicu utama stres kerja.

Pegawai rumah makan seringkali dihadapkan pada situasi kerja yang menuntut kecepatan, ketelitian, dan sikap pelayanan yang ramah secara konsisten. Bila kondisi ini berlangsung terus-menerus tanpa adanya manajemen stres yang memadai, maka akan menimbulkan kelelahan emosional dan fisik. Keadaan ini berdampak langsung pada persepsi negatif terhadap pekerjaan, menurunkan antusiasme, serta mengurangi rasa memiliki terhadap organisasi. Ketika stres tidak dapat dikelola dengan baik, pegawai akan merasa terbebani, tidak nyaman, dan tidak menikmati pekerjaannya, sehingga menurunkan kepuasan kerja secara keseluruhan. Selain itu, interaksi langsung dengan pelanggan juga menjadi sumber stres tersendiri, terutama jika pelanggan menunjukkan sikap yang tidak kooperatif atau menyampaikan keluhan secara agresif (Loo et al., 2021). Hal ini memperparah tekanan kerja yang sudah ada, apalagi jika pegawai merasa kurang mendapatkan dukungan dari atasan atau rekan kerja. Ketidaksesuaian antara harapan pegawai terhadap lingkungan kerja dengan realitas yang mereka hadapi juga berkontribusi pada munculnya ketidakpuasan.

Penelitian ini memperkuat hasil studi yang dilakukan Bhastary (2020) dimana stress kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan Puspitawati & Atmaja (2020) juga menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

Kesimpulan

Hasil dari penelitian pada CV. X, dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh negatif antara stres kerja terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan di CV. X, dengan kontribusi sebesar 24,5%. Persamaan regresi $Y = 26,159 - 0,309X$ menunjukkan bahwa setiap kenaikan stres kerja dapat mengurangi tingkat kepuasan kerja. Temuan ini memperkuat dugaan bahwa terdapat keterkaitan negatif antara stres kerja dan kepuasan kerja, di mana sebesar 75,5% variasi dalam kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini. Oleh karena itu, pengelolaan stres kerja menjadi hal yang krusial bagi manajemen, disertai dengan upaya peningkatan faktor-faktor yang mendukung kepuasan kerja guna mendorong produktivitas serta mempertahankan karyawan dalam jangka panjang.

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa isu kunci yang perlu menjadi fokus manajemen untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan. Diantaranya, tingginya tingkat stres kerja akibat kebutuhan waktu tambahan untuk menyelesaikan tugas, yang tercermin dari skor 3,83 dari 5, menunjukkan perlunya perubahan pendekatan. Manajemen dapat mengatasi hal ini dengan menerapkan jadwal kerja yang lebih fleksibel. Selain itu, pelatihan manajemen waktu dapat menjadi solusi efektif untuk membekali karyawan dengan keterampilan perencanaan dan prioritas, sehingga tugas dapat diselesaikan dengan lebih efisien. Rendahnya skor tanggung jawab terhadap organisasi, yaitu 1,83 dari 5, mengindikasikan lemahnya ikatan emosional karyawan dengan perusahaan. Menandakan perlunya upaya untuk memperkuat budaya kerja. Hal ini dapat dilakukan melalui program seperti kegiatan kebersamaan (*team building*) atau sistem penghargaan untuk mempererat ikatan antara karyawan dan perusahaan. Aspek kepuasan kerja terkait gaji mencatatkan skor terendah, yakni 3,42 dari 5, yang menandakan ketidaksesuaian antara imbalan dan beban kerja. Manajemen perlu mengevaluasi ulang kebijakan pengupahan, memastikan gaji sebanding dengan tanggung jawab dan kontribusi karyawan. Langkah ini dapat meningkatkan motivasi para karyawan. Skor tinggi pada indikator kesempatan belajar hal baru, yaitu 4,53 dari 5, menunjukkan bahwa karyawan sangat menghargai upaya pengembangan diri. Manajemen perlu mempertahankan dan memperluas program pelatihan serta pengembangan kompetensi, contohnya seperti workshop. Untuk terus mendukung pertumbuhan karyawan dan kepuasan kerja yang optimal. Dengan mengimplementasikan ini, manajemen dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, harmonis, memuaskan, dan mendorong kemajuan perusahaan secara berkelanjutan.

Daftar Pustaka

- Ahmad, A. F. (2022). The influence of interpersonal conflict, job stress, and work life balance on employee turnover intention. *International Journal of Humanities and Education Development (IJHED)*, 4(2), 1-14.
- Al Qusaeri, M. A., Khasanah, M. A., Khasbulloh, M. W., & Mesra, R. (2023). Pengaruh budaya organisasi terhadap inovasi pada perusahaan teknologi: Studi deskriptif pada startup XYZ di Kota Bandung. *Sanskara Manajemen Dan Bisnis*, 1(03), 114-123.
- Aniversari, P. (2022). Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Aneka Gas Industri Lampung). *REVENUE: Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 3(1), 1-24.

- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh etika kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160-170.
- Capone, V., Joshanloo, M., & Sang-Ah Park, M. (2022). Job satisfaction mediates the relationship between Psychosocial and Organization factors and Mental Well-Being in schoolteachers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(1), 593.
- Fauzi, R. (2025). Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Tom Cococha Indonesia Tbk Kabupaten Bogor. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 55-64.
- Hadiati, E. (2024). PENGEMBANGAN SDM DAN KEPUASAN KERJA. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 9(2), 5664-5674.
- Khaeruman, K., Mukhlis, A., Bahits, A., & Tabroni, T. (2024). Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*, 7(1), 41-50.
- Khairunnisa, N., Ardan, M. A., & Nurhasanah, N. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Puskesmas X Samarinda. *Jurnal Sains dan Teknologi*, 6(2), 194-200. Khairunnisa, N., Ardan, M. A., & Nurhasanah, N. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Puskesmas X Samarinda. *Jurnal Sains dan Teknologi*, 6(2), 194-200.
- Loo, P. T., Khoo-Lattimore, C., & Boo, H. C. (2021). How should I respond to a complaining customer? A model of Cognitive-Emotive-Behavioral from the perspective of restaurant service employees. *International Journal of Hospitality Management*, 95, 102882.
- Maradita, F. (2020). HUMAN RESOURCE SCORECARD Mengaitkan Orang, Strategi dan Kinerja SDM (Suatu Model Pengukuran Kinerja SDM). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, 5(1), 15-18.
- Mintawati, H. (2024). Analisis Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja Melalui Sistem Reward. *Jurnal Minfo Polgan*, 13(1), 315-323.
- Moro, S., Ramos, R. F., & Rita, P. (2021). What drives job satisfaction in IT companies?. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 70(2), 391-407.
- Pratiwi, F. (2023). Analisis Pengaruh Dukungan Sosial dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Anggota Kepolisian di Polres Wajo. *Precise Journal of Economic*, 2(2), 1-16.
- Purwaningsih, A., & Claudia, M. (2024). Analisis Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Meningkatkan Kinerja dan Motivasi Karyawan melalui Sistem Penghargaan. *Neraca: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 10(1), 38-45.
- Puspitawati, N. M. D., & Atmaja, N. P. C. D. (2020). Pengaruh kompensasi terhadap stres kerja dan kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Bakti Saraswati (JBS): Media Publikasi Penelitian Dan Penerapan Ipteks*, 9(2).
- Rahman, S. A., Elsa, E., Fatimah, L., Hasanah, R. S., & Kosasih, U. (2022). Etnomatematika: Eksplorasi Konsep Geometri Transformasi pada Bangunan Ikonik Kota Soreang. *Journal of Authentic Research on Mathematics Education (JARME)*, 4(2), 217-233.
- Rivaldo, Y., Sulaksono, D. H., & Pratama, Y. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Damkar Pemko Batam. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 1(1), 49-58.

- Setyawan, A. T., Sholihah, A., & Rohmah, S. L. N. (2022). Kuliner Sunda di tengah laju modernitas: perkembangan rumah makan Sunda di Bandung tahun 1960-an hingga 2000-an. *Historiography: Journal of Indonesian History and Education*, 2(2), 204-218.
- Silalahi, E. E., & Dianti, A. (2022). Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada pelayanan teknik di PT. Mahiza Karya Mandiri Cabang Bekasi. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 2(2), 247-258.
- Sumampouw, R. W. J. (2022). Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 1(9), 1121-1128.
- Suryadharma, M., Asthiti, A. N. Q., Putro, A. N. S., Rukmana, A. Y., & Mesra, R. (2023). Strategi kolaboratif dalam mendorong inovasi bisnis di industri kreatif: kajian kualitatif pada perusahaan desain grafis. *Sanskara Manajemen Dan Bisnis*, 1(03), 172-181.
- Waworuntu, E. C., Kainde, S. J., & Mandagi, D. W. (2022). Work-life balance, job satisfaction and performance among millennial and Gen Z employees: a systematic review. *Society*, 10(2), 384-398.
- Yang, Y., Obrenovic, B., Kamotho, D. W., Godinic, D., & Ostic, D. (2024). Enhancing Job Performance: The Critical Roles of Well-Being, Satisfaction, and Trust in Supervisor. *Behavioral Sciences*, 14(8), 688.
- Yanzeng, Z., Keyong, Z., Hongmin, C., Ziyu, L., Pengyu, L., & Lijing, W. (2024). The mechanisms linking perceived stress to pilots' safety attitudes: a chain mediation effect of job burnout and cognitive flexibility. *Frontiers in public health*, 12, 1342221.