

KEPUASAN KERJA SEBAGAI KUNCI: MEMEDIASI DAMPAK STRES TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Putu Gede Arya Nugraha¹, Ni Made Dwi Puspitawati², Ni Luh Gede Putu Purnawati³

¹²³ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mahasaraswati Denpasar

email: dwipuspitawati10@unmas.ac.id

Abstract: *This study aims to reveal the role of job satisfaction in influencing the relationship between job stress and employee performance at Bella Resto Canggu. The source of this research includes all employees at Bella Resto Canggu. The sample taken in this study involved 37 employees of Bella Resto Canggu, using the census method. To analyze the data, this study applied multiple linear regression analysis. Data was collected through observation, document review, interviews, and distributing questionnaires. The research findings show that job stress has a negative and significant impact on employee job satisfaction at Bella Resto Canggu. In addition, job stress also has a negative and significant impact on employee performance in the same place. Meanwhile, job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance at Bella Resto Canggu and serves as a mediator linking job stress with employee performance. Future research can expand this study by adding other variables that are believed to have an influence on employee performance.*

Keywords: *Job Stress, Job Satisfaction and Employee Performance*

PENDAHULUAN

Dalam zaman globalisasi dan persaingan di dunia bisnis yang semakin sengit, pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompetitif menjadi hal yang sangat penting yang sering menjadi faktor penentu keberlangsungan perusahaan (Sandiarta & Suwandana, 2020). Sebuah perusahaan dapat tumbuh dengan sangat cepat jika terdapat banyak tenaga kerja yang memiliki keterampilan baik, tetapi jika tenaga kerja yang ada tidak berkualitas, pertumbuhan perusahaan tersebut akan terhambat (Nugraha et al., 2024). Kinerja karyawan merupakan elemen penting dalam kesuksesan dan keberlanjutan suatu perusahaan (Sutrisno et al., 2022), sehingga perusahaan harus berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan demi mencapai tujuan organisasi (Sandiarta & Suwandana, 2020).

Kinerja pegawai tidak hanya menunjukkan seberapa produktif seseorang, tetapi juga berperan dalam pencapaian keseluruhan tujuan organisasi (Paais & Pattiruhu, 2020). Untuk mencapai hasil yang terbaik di sebuah perusahaan, sangat penting untuk mengelola sumber daya manusia dengan baik melalui kebijakan yang dapat memenuhi kepentingan semua pihak, baik perusahaan maupun pegawai, dan prestasi kerja bisa menjadi salah satu ukuran (Widodo & Yandi, 2022). Secara umum, kinerja pegawai dipengaruhi oleh dua jenis faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah elemen yang datang dari dalam diri pegawai itu sendiri, contohnya, seseorang mungkin berkinerja baik karena memiliki kemampuan tinggi dan merupakan pekerja keras, sementara individu yang berkinerja rendah mungkin tidak berusaha untuk meningkatkan kemampuannya (Andhika dkk, 2022). Kinerja pegawai adalah seberapa baik seseorang mencapai target atau menyelesaikan tugas yang diberikan dalam jangka waktu tertentu (Ramdan & Edalmen, 2022). Kinerja adalah tindakan nyata yang ditunjukkan oleh setiap individu sebagai hasil

kerja yang diperoleh oleh pegawai sesuai dengan peran mereka dalam organisasi (Widodo & Yandi, 2022). Menurut Iskanto (2023), kinerja pegawai adalah cara pegawai mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan melalui peran yang mereka jalankan di dalamnya (Ramban & Edalmen, 2022).

Memahami dengan baik faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah hal yang sangat penting bagi manajemen sumber daya manusia dan pemimpin organisasi (Ramban & Edalmen, 2022). Banyak penelitian telah dilakukan sebelumnya mengenai kinerja pegawai dan menemukan berbagai faktor yang berpengaruh pada kinerja pegawai, seperti: kondisi tempat kerja (Handayani & Daulay, 2021; Sinambela & Lestari, 2022; Hafidzi et al., 2023), semangat kerja (Laksono & Wi;asittha, 2021; Putra & Sastra, 2022; Ningrum et al., 2021), budaya perusahaan (Mardiani & Sepdiana, 2021; Astuti, 2022; Oktavia & Fernos, 2023), kepuasan dalam pekerjaan (Nurrohmat & Lestari, 2021; Suryawan & Salsabila, 2022; Tedy et al., 2024) serta tekanan kerja (Parasian & Adiputra, 2021; Lotu et al., 2022; Kusuma et al., 2023).

Stres merupakan hasil dari ketidakseimbangan antara apa yang diinginkan dan kemampuan untuk mencapainya, yang mengakibatkan dampak penting bagi individu. Menurut Saraswati & Sintaasih (2021), stres di tempat kerja adalah keadaan ketegangan yang dapat mempengaruhi perasaan, cara berpikir, dan kesehatan fisik seseorang, sehingga dapat mengganggu kinerja mereka. Perusahaan perlu dapat mengelola faktor-faktor yang memicu stres di tempat kerja dan berkomitmen untuk meningkatkan kinerja, sehingga karyawan merasa lebih puas, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan keuntungan perusahaan. Di sisi lain, jika manajemen stres di tempat kerja buruk dan kinerja menurun, hal ini bisa mengurangi kepuasan kerja dan merugikan perusahaan (Putra dkk, 2022). Beberapa penyebab stres termasuk ketidakjelasan mengenai tanggung jawab pekerjaan, kurangnya waktu untuk menyelesaikan tugas, minimnya dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, serta tugas yang saling bertentangan (Rivaldo et al., 2021). Stres di tempat kerja adalah kondisi fisik yang berdampak negatif pada kesehatan mental dan konsentrasi karyawan (Al Amin, 2024), yang akan memengaruhi kondisi dan kinerja mereka di tempat kerja (Hermawan, 2022). Jika masalah ini dibiarkan, dapat menyebabkan dampak negatif yang membuat seseorang berpikir untuk meninggalkan pekerjaannya (Saraswati & Sintaasih, 2021).

Stres yang tidak bisa dikelola dapat mengakibatkan seseorang kesulitan berinteraksi dengan sekitar, yang bisa membuat mereka merasa tidak puas dengan pekerjaannya (Saraswati & Sintaasih, 2021). Tingkat stres yang dialami pekerja bisa menurunkan rasa puas mereka terhadap pekerjaan (Fardah & Ayuningtias, 2020). Kepuasan kerja diartikan sebagai kombinasi nilai, pandangan, dan perbedaan menurut karyawan tentang apa yang seharusnya mereka dapatkan (Farisi & Pane, 2020). Kepuasan kerja adalah sebuah perasaan yang berkaitan dengan pekerjaan meliputi beberapa faktor seperti gaji, kesempatan untuk berkembang dalam karir, hubungan dengan rekan kerja, lokasi kerja, jenis pekerjaannya, serta kualitas pengawasan yang bisa mendukung atau tidak mendukung kehidupan karyawan (Fardah & Ayuningtias, 2020). Ketika faktor-faktor ini tidak terpenuhi, karyawan akan merasa tidak puas. Ketidakpuasan di tempat kerja sering kali dianggap sebagai alasan mengapa karyawan memutuskan untuk meninggalkan pekerjaannya (Rivaldo et al., 2021). Rendahnya kepuasan dalam pekerjaan sangat terkait dengan stres yang dialami (Saraswati & Sintaasih, 2021). Penelitian oleh Anggraini et al. (2023) menunjukkan bahwa stres di

tempat kerja berdampak negatif dan signifikan pada kepuasan kerja karyawan di Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara, di mana peningkatan stres yang dialami karyawan akan berpengaruh pada penurunan kepuasan mereka.

Kepuasan pegawai berpengaruh pada bagaimana mereka bekerja, di mana pegawai yang merasa senang dengan pekerjaan mereka cenderung menunjukkan sikap positif dan hasil kerja yang lebih baik (Fitriadi, 2022). Rasa puas terhadap pekerjaan berasal dari pandangan positif pegawai terhadap tugas mereka. Jika pegawai merasa tidak puas, sikap mereka terhadap pekerjaan bisa menjadi negatif. Tingkat kepuasan kerja yang dialami pegawai sangat mempengaruhi pencapaian target perusahaan (Puspitawati dan Atmaja, 2020). Pegawai yang tidak puas dengan tempat kerjanya biasanya kurang termotivasi untuk bekerja dengan baik, yang berdampak buruk pada kinerjanya (Paais & Pattiruhu, 2020).

Bella Resto Canggu adalah sebuah restoran yang berlokasi di Jalan Pantai Berawa No.99, Canggu, Kec. Kuta Utara, Kabupaten Badung, Bali merupakan sebuah restoran yang baru berdiri di akhir tahun 2023 dengan mengangkat konsep menu utama Mediteranian. Peneliti menemukan adanya indikasi kinerja yang rendah pada karyawan Bella Resto Canggu, hal ini dapat dilihat dari pencapaian realisasi target penjualan yang belum tercapai. Adanya fluktuasi penjualan ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum stabil dan perlu mendapat perhatian dari pihak manajemen.

Terdapat hubungan yang erat antara tingkat stres dan kepuasan dalam pekerjaan yang berkontribusi pada peningkatan kinerja (Sandiarta & Suwandana, 2020). Meskipun ada tingkat stres yang tinggi di dalam sebuah perusahaan, kepuasan kerja yang tinggi dapat menjaga kinerja karyawan tetap optimal. Oleh karena itu, kepuasan kerja dianggap sebagai mediator yang efektif antara stres kerja dan kinerja karyawan (Diputra & Surya, 2019). Tingginya stres kerja dan minimnya kepuasan kerja dapat menurunkan kinerja, namun jika stres kerja diatur dengan baik, hal ini dapat meningkatkan kepuasan, yang pada gilirannya juga memperbaiki kinerja (Radito et al., 2022). Temuan tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saraswati & Sintaasih (2021) yang menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh besar terhadap kinerja yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Penelitian oleh Sandiarta & Suwandana (2020) juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki peran penting dalam menjadi mediator antara stres kerja dan performa karyawan di Koperasi Graha Canti, yang menunjukkan bahwa stres kerja berdampak signifikan pada kinerja karyawan jika kepuasan kerja menjadi mediator. Namun, hasil berbeda ditemukan dalam penelitian oleh Kurniasari & Bahjahtullah (2022) di kalangan karyawan BTN Syariah KC Solo, di mana kepuasan kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan dalam memediasi efek stres kerja terhadap kinerja. Penelitian tersebut mengungkapkan bahwa stres kerja yang dirasakan karyawan semakin meningkat, menyebabkan penurunan kinerja, tetapi kepuasan kerja tidak cukup untuk mendorong kembali kinerja yang menurun itu.

Penelitian yang dilakukan oleh Al Amin et al. (2024) menunjukkan bahwa stres berdampak negatif dan signifikan pada kinerja para pekerja di sektor pengolahan teh. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin besar stres yang dialami oleh karyawan saat mengolah teh, maka kinerja mereka semakin menurun. Hasil ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Kencana & Chalisyah (2024) di PT Garuda Indonesia, yang juga menemukan bahwa stres di tempat kerja berpengaruh negatif dan signifikan pada kinerja karyawan. Di sisi lain, peneliti menemukan hasil yang berbeda, seperti yang diungkapkan oleh Yaqin et al. (2024), yang menunjukkan bahwa stres kerja memiliki dampak positif dan signifikan

terhadap kinerja pegawai di BPKPAD Demak. Selain itu, penelitian oleh Dewi & Kusumasari (2024) di KPBR Arta Kencana Cabang Nganjuk juga menemukan bahwa stres tidak memberikan pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan.

Studi yang dilakukan oleh Dasli dan Achmad (2024) menunjukkan adanya dampak signifikan dari stres pekerjaan terhadap kepuasan karyawan di PT Trivindo Sukses Mandiri. Temuan ini selaras dengan penelitian Anggraini dan rekan-rekannya (2023) yang mengungkapkan bahwa stres di tempat kerja memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan. Namun, hasil yang berbeda ditemukan oleh Arlen dan Hamsal (2024) yang meneliti karyawan generasi Z di Pekanbaru, di mana mereka menemukan bahwa stres kerja tidak memberikan dampak signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian lain yang menunjukkan hasil berlawanan dilakukan oleh Nurcahyo dan tim (2024), yang menemukan bahwa stres kerja justru memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja para karyawan di PT Ungaran Sari Garment, dengan semakin tinggi tingkat stres berbanding lurus dengan penghargaan yang diterima karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan mereka.

Penelitian yang dilaksanakan oleh Dasli dan Achmad (2024) mengungkapkan adanya pengaruh yang signifikan dari tekanan pekerjaan terhadap kepuasan para karyawan di PT Trivindo Sukses Mandiri. Hasil ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Anggraini dan koleganya (2023) yang mengidentifikasi bahwa tekanan di lingkungan kerja berdampak negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun, hasil yang berbeda ditemukan oleh Arlen dan Hamsal (2024) yang meneliti pekerja generasi Z di Pekanbaru, di mana mereka menyimpulkan bahwa tekanan kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian lainnya yang menunjukkan hasil yang bertentangan dilakukan oleh Nurcahyo dan tim (2024), yang menemukan bahwa tekanan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja para karyawan di PT Ungaran Sari Garment, dengan semakin tingginya tingkat stres berbanding lurus dengan penghargaan yang diterima, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan mereka.

LITERATUR

Teori pertukaran Sosial

Teori pertukaran sosial merupakan konsep yang sangat krusial untuk memahami tingkah laku individu di lingkungan kerja (Sandiarta & Suwandana, 2020). Konsep ini pertama kali diajukan oleh George C. Homans, seorang sosiolog dari Amerika, dalam karya tulisnya yang berjudul "*Social Behavior: Its Elementary Forms*" yang diterbitkan pada tahun 1961. Homans merupakan salah satu pelopor dalam pengembangan teori pertukaran sosial di dalam sosiologi, di mana ia berpendapat bahwa orang cenderung ingin mendapatkan manfaat maksimum dan mengurangi biaya dalam interaksi mereka. Ia menjelaskan bahwa tindakan sosial yang menghasilkan outcomes positif cenderung akan diulang, sedangkan tindakan yang menghasilkan efek negatif akan lebih mungkin untuk dihindari.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Saraswati dan Sintaasih (2021) menjelaskan bahwa stres yang berkaitan dengan pekerjaan merupakan suatu keadaan tegang yang dapat mempengaruhi perasaan, pola pikir, serta keadaan fisik seseorang, yang semuanya dapat mengganggu efektivitas kerja. Kondisi

stres di tempat kerja adalah keadaan fisik yang berdampak buruk pada kesehatan mental dan konsentrasi dalam pekerjaan yang diemban oleh pekerja (Al Amin, 2024), dan ini akan berdampak pada kondisi dan kinerja karyawan itu sendiri (Hermawan, 2022). Penelitian yang dilakukan oleh Al Amin dan rekan-rekan (2024) menunjukkan bahwa stres memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan dalam industri pengolahan teh, dimana semakin tinggi stres yang dialami karyawan selama proses pengolahan teh, semakin rendah kinerja mereka. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kencana dan Chalisyah (2024) di PT Garuda Indonesia, yang menunjukkan bahwa stres yang berkaitan dengan pekerjaan juga berdampak negatif dan signifikan terhadap efektivitas karyawan. Dalam studi yang dilakukan oleh Mijaya dan Susanti, ditemukan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di BKPSDM Kabupaten Agam. Penelitian oleh Santoso dan Rijanti (2022) yang melibatkan pekerja di PT Daiyaplas Semarang serta Anggraini dan tim (2023) juga menunjukkan bahwa stres kerja berdampak negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₁: Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Tingkat stres yang dialami oleh pekerja dapat mengurangi kepuasan dalam pekerjaan (Fardah & Ayuningtias, 2020). Stres yang tidak tertangani dapat menyebabkan seseorang kesulitan berinteraksi dengan lingkungan, sehingga menimbulkan ketidakpuasan dalam tugas sehari-hari (Saraswati & Sintaasih, 2021). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Anggraini et al. (2023), ditemukan bahwa stres di tempat kerja memberikan dampak negatif yang signifikan terhadap kepuasan karyawan di Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara; semakin tinggi tingkat stres, semakin rendah tingkat kepuasan karyawan. Temuan ini sejalan dengan studi oleh Dasli & Achmad (2024), yang juga mencatat dampak negatif dan signifikan dari stres kerja terhadap kepuasan di PT Trivindo Sukses Mandiri. Penelitian yang dilakukan oleh Azhar et al. (2023) menunjukkan bahwa stres di tempat kerja memiliki dampak yang negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan dari Hassira & Kasmiruddin (2023) di RSUD Bangkinang menunjukkan bahwa stres kerja berdampak negatif dan signifikan pada kepuasan para perawat. Penelitian oleh Astaginy et al. (2023) juga menunjukkan bahwa stres kerja memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan dalam bekerja.

H₂: Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan karyawan memberikan pengaruh pada kinerja mereka, di mana individu yang mengalami tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung memiliki sikap positif dan performa yang lebih baik (Fitriadi, 2022). Karyawan yang merasa tidak puas di tempat kerjanya biasanya kurang termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik, yang berdampak negatif pada hasil kerja mereka (Paais & Pattiruhu, 2020). Penelitian yang dilakukan oleh Sutrisno et al. (2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh Fitriadi et al. (2022) yang mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berperan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang, di mana peningkatan kepuasan kerja berhubungan dengan peningkatan kinerja pegawai. Penelitian oleh Kurniasari & Bahjahtullah (2022) menunjukkan bahwa pada karyawan milenial selama

masa pandemi Covid-19, kepuasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mereka. Penelitian yang dilakukan oleh Ramdan & Edalmen (2022) memberikan kesimpulan serupa, yaitu di PT Uni Gemilang Sentosa Jakarta, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawannya. Penelitian oleh Sandiarta & Suwandana (2020) menemukan bahwa kepuasan kerja berkontribusi positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

H₃: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Ada hubungan yang signifikan antara tekanan emosional dan kepuasan di tempat kerja untuk mencapai performa yang lebih baik (Sandiarta & Suwandana, 2020). Kepuasan di tempat kerja dianggap bisa berfungsi sebagai perantara pengaruh stres terhadap kinerja karyawan (Diputra & Surya, 2019). Tingkat stres yang tinggi dan kepuasan kerja yang rendah dapat mengakibatkan penurunan kinerja (Radito et al., 2022). Penelitian oleh Saraswati & Sintaasih (2021) menunjukkan bahwa stres di tempat kerja berdampak signifikan pada kinerja yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Sandiarta & Suwandana (2020) juga menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki peran penting dalam menghubungkan pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Graha Canti, yang menunjukkan bahwa stres kerja memberikan pengaruh yang berarti pada kinerja karyawan jika dimediasi oleh kepuasan kerja. Hasil yang serupa, yakni kepuasan kerja berfungsi sebagai mediator pengaruh stres terhadap kinerja karyawan, juga ditemukan dalam studi oleh Suprayitoyo et al. (2023); Muslim & Limi (2023); serta Nurmitasari et al. (2023).

H₄: Kepuasan kerja berperan dalam memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

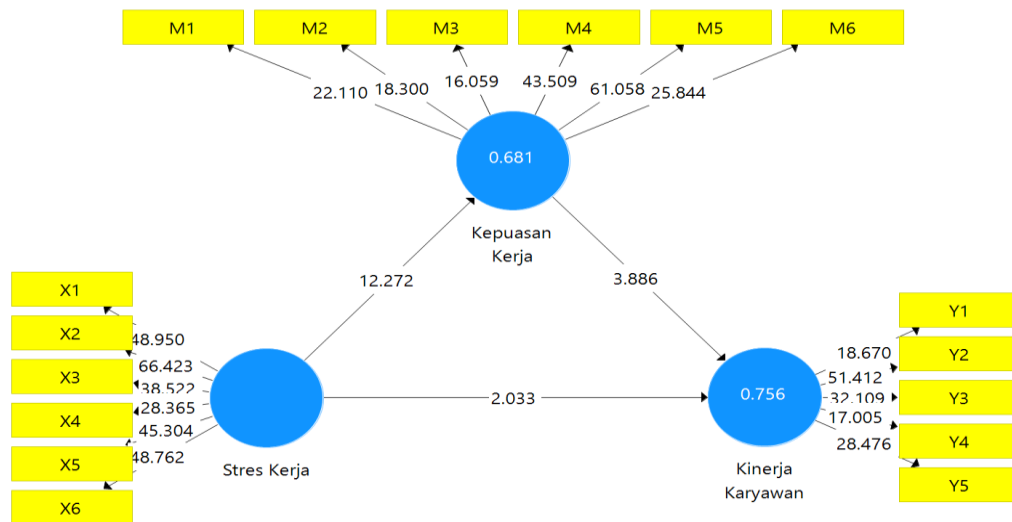
Studi ini dilakukan di Bella Resto Canggu, yang terletak di Jalan Pantai Berawa No.99, Canggu, Kec. Kuta Utara, Kab. Badung, Bali. Dalam penelitian ini, variabel yang tidak terikat adalah stres kerja, sedangkan variabel perantara adalah kepuasan kerja dan variabel yang terikat adalah kinerja karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data kualitatif dan kuantitatif. Sumber data yang digunakan berupa data primer dan sekunder. Populasi dan sampel yang diteliti adalah semua karyawan Bella Resto Canggu yang berjumlah 37 orang. Teknik pengumpulan data yang diterapkan terdiri dari wawancara, kuesioner, observasi, dan dokumentasi.

Teknik analisis data dalam penelitian ini dibagi menjadi: 1) Uji Instrumen Penelitian (Uji Validitas dan Reliabilitas), 2) Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas), 3) Analisis Regresi Linear Berganda, serta 4) Uji Kelayakan Model (Uji F, Koefisien Determinasi, dan Uji t).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut Gambar 1 menunjukkan hasil analisis dengan menggunakan PLS.

Gambar 1
Hasil Output PLS *Bootstrapping*



Sumber: Data primer diolah

Gambar 1 di atas menunjukkan bahwa koefisien jalur dari pengujian bootstrapping yang menghasilkan table di bawah ini:

Tabel 1
Hasil Uji Hipotesis

	Original Sample (o)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T-Statistic	P-Values
Kepuasan kerja → kinerja karyawan	0,578	0,563	0,149	3,886	0,000
Stres kerja → kepuasan kerja	-0,875	-0,824	0,067	12,272	0,000
Stress kerja → kinerja karyawan	-0,329	-0,341	0,162	2,033	0,000
Stres kerja → kepuasan kerja → kinerja karyawan	-0,477	-0,469	0,112	4,240	0,000

Sumber: data primer diolah

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa terdapat dampak negatif dan signifikan dari stres kerja terhadap kinerja pegawai, yang mendukung hipotesis pertama bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Stres dapat didefinisikan sebagai kondisi ketidakcocokan antara harapan dan kapasitas untuk memenuhi harapan tersebut, yang membawa dampak penting bagi individu yang mengalaminya. Menurut Saraswati dan Sintaasih (2021), stres kerja adalah situasi tegang yang dapat memengaruhi emosi, pola pikir, serta kondisi fisik individu, yang pada gilirannya dapat menghambat kinerja pegawai. Perusahaan perlu mampu mengelola faktor-faktor yang dapat menyebabkan stres kerja dan berkomitmen untuk meningkatkan hasil kerja, sehingga meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan berdampak positif pada keuntungan perusahaan. Sebaliknya, pengelolaan stres kerja yang tidak efektif dan penurunan kinerja dapat menyebabkan berkurangnya kepuasan kerja, yang merugikan perusahaan (Putra dkk, 2022).

Hasil ini konsisten dengan studi yang dilakukan oleh Kencana dan Chalisyah (2024) di PT Garuda Indonesia, yang menunjukkan bahwa stres kerja memiliki efek negatif dan signifikan pada kinerja karyawan. Penelitian Mijaya dan Susanti juga menjelaskan bahwa stres kerja memengaruhi kinerja negatif dan signifikan pada pegawai BKPSDM Kabupaten Agam. Selain itu, Santoso dan Rijanti (2022) melaporkan temuan serupa pada karyawan PT. Daiyaplas Semarang, begitu juga dengan Anggraini et al. (2023) yang menemukan bahwa stres kerja berdampak negatif dan signifikan terhadap performa karyawan.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan temuan analisis, terlihat bahwa stres akibat pekerjaan memiliki dampak yang merugikan dan signifikan terhadap kepuasan kerja para karyawan, sehingga hipotesis kedua yang mengindikasikan bahwa stres kerja berdampak negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dapat diterima. Stres yang tidak bisa dikelola juga akan mengakibatkan kesulitan bagi individu dalam bersosialisasi dengan lingkungan, yang pada akhirnya menyebabkan rasa tidak puas dalam berkinerja (Saraswati & Sintaasih, 2021).

Tingkat stres yang dialami oleh karyawan bisa mengurangi kepuasan kerja (Fardah & Ayuningtias, 2020). Kepuasan kerja didefinisikan sebagai fungsi dari nilai, persepsi, dan perbedaan di antara tenaga kerja mengenai apa yang seharusnya mereka terima (Farisi & Pane, 2020). Kepuasan kerja mencakup perasaan terkait pekerjaan yang melibatkan beberapa elemen seperti gaji, imbalan yang diterima, peluang pengembangan karir, interaksi dengan rekan kerja, lokasi pekerjaan, jenis tugas yang dilakukan, serta kualitas pengawasan yang dapat mendukung atau menghalangi keadaan karyawan (Fardah & Ayuningtias, 2020). Ketika elemen-elemen ini tidak terpenuhi, ketidakpuasan di kalangan karyawan pun akan muncul. Ketidakpuasan terhadap pekerjaan sering kali dihubungkan sebagai penyebab seorang individu memilih untuk meninggalkan posisi mereka (Rivaldo et al., 2021). Kepuasan kerja yang rendah sangat terkait dengan stres pekerjaan (Saraswati & Sintaasih, 2021).

Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh Dasli & Achmad (2024) yang juga menemukan bahwa stres kerja berdampak negatif dan signifikan pada kepuasan karyawan di PT Trivindo Sukses Mandiri. Penelitian yang dilakukan oleh Azhar et al. (2023) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, penelitian oleh Hassira & Kasmiruddin (2023) di RSUD

Bangkinang menemukan hubungan negatif dan signifikan antara stres kerja dan kepuasan para perawat. Penelitian yang dilakukan oleh Astaginy et al. (2023) juga menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis yang dilakukan, terbukti bahwa kepuasan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap performa karyawan, sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja diterima.

Kepuasan karyawan juga memengaruhi kinerja, di mana karyawan yang menikmati pekerjaan mereka cenderung memiliki sikap positif dan menunjukkan kinerja yang lebih baik (Fitriadi, 2022). Kepuasan kerja dibentuk oleh perasaan positif karyawan mengenai tugas mereka. Apabila karyawan merasa tidak puas, sikap mereka terhadap pekerjaan akan menjadi negatif. Tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan berpengaruh besar terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Puspitawati dan Atmaja, 2020). Karyawan yang tidak puas dengan perusahaan tempat mereka bekerja biasanya kurang termotivasi untuk memberikan yang terbaik, dan ini jelas akan berpengaruh pada kinerja mereka (Paais & Pattiruhu, 2020).

Temuan ini selaras dengan studi yang dilakukan oleh Fitriadi et al. (2022), yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang, dimana peningkatan kepuasan kerja akan berdampak pada kinerja pegawai. Penelitian Kurniasari & Bahjahtullah (2022) menunjukkan bahwa bagi karyawan milenial selama pandemi Covid-19, kepuasan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mereka. Riset oleh Ramdan & Edalmen (2022) juga menghasilkan temuan yang sama, di mana di PT Uni Gemilang Sentosa Jakarta, kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Studi oleh Sandiarta & Suwandana (2020) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berkontribusi positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat menjadi penghubung pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis keempat yang mengatakan bahwa kepuasan kerja menghubungkan pengaruh stres kerja terhadap kinerja diterima.

Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Puspitawati dan Atmaja, 2020). Karyawan yang merasa tidak puas dengan tempat kerjanya cenderung kurang bersemangat untuk bekerja dengan baik, dan ini tentu mempengaruhi kinerja mereka (Paais & Pattiruhu, 2020). Stres yang tidak terkelola juga dapat mengganggu kemampuan seseorang untuk berinteraksi dengan lingkungan, yang selanjutnya menimbulkan rasa ketidakpuasan dalam pekerjaan (Saraswati & Sintaasih, 2021). Tingkat stres yang dialami karyawan bisa menurunkan kepuasan kerja (Fardah & Ayuningtias, 2020). Kepuasan kerja diartikan sebagai nilai, persepsi, dan harapan para karyawan tentang apa yang seharusnya mereka terima (Farisi & Pane, 2020).

Ada hubungan yang kuat antara stres dan kepuasan kerja dalam mencapai kinerja yang lebih baik (Sandiarta & Suwandana, 2020). Kepuasan kerja dianggap dapat menghubungkan pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan (Diputra & Surya, 2019).

Tingginya stres kerja dan rendahnya kepuasan kerja menyebabkan penurunan kinerja (Radito et al., 2022).

Penelitian yang dilakukan oleh Saraswati & Sintaasih (2021) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang dihubungkan dengan kepuasan kerja. Sandiarta & Suwandana (2020) juga menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki peran penting dalam menghubungkan pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Graha Canti, menunjukkan bahwa stres kerja berdampak besar pada kinerja karyawan jika dihubungkan dengan kepuasan kerja. Temuan serupa bahwa kepuasan kerja berfungsi dalam menghubungkan pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan juga ditemukan dalam penelitian oleh Suprayitoyo et al. (2023); Muslim & Limi (2023); serta Nurmitasari et al. (2023).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa stres yang disebabkan oleh pekerjaan memberikan dampak negatif yang berarti terhadap prestasi kerja karyawan Bella Resto Canggü. Ketika tingkat stres kerja meningkat, maka prestasi kerja karyawan Bella Resto Canggü akan menurun. Selain itu, stres kerja juga memiliki dampak yang negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Bella Resto Canggü. Apabila stres kerja semakin tinggi, kepuasan kerja karyawan Bella Resto Canggü juga akan mengalami penurunan. Sementara itu, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bella Resto Canggü. Jika kepuasan kerja meningkat, maka kinerja karyawan Bella Resto Canggü akan ikut meningkat, dan kepuasan kerja dapat membantu menengahi pengaruh dari stres kerja terhadap kinerja karyawan di Bella Resto Canggü.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhika, N. R., Salain, P. P. P., Puspitawati, N. M. D., Rismawan, P. A. E., Rihayana, I. G., & Arsha, I. M. R. M. 2022. Pengaruh Kreativitas terhadap hubungan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Koperasi di Kecamatan Denpasar Utara. *Widya Manajemen*, 4(2), 101-110
- Afrianty, T. W., & Putriwahyuni, S. 2020. Analisis Keadilan Prosedural dalam Penilaian Kinerja: Perspektif Social Exchange Theory. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 3(1), 227.
- Al Amin, M. I., Kusuma, K. A., & Abiadiyah, R. 2024. Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Pengolahan Teh. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 5(1), 1223-1235.
- Anggraini, D., Nasution, M. I., & Prayogi, M. A. 2023. Optimalisasi Kinerja Pegawai: Stres Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 24(2), 170-198.
- Arlen, V. M., & Hamsal, H. 2024. Pengaruh Stres Kerja dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Perguruan Tinggi Swasta (Studi Karyawan Generasi Z di Kota Pekanbaru). *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan*, 18(1), 330-348.
- Astaginy, N., Ismanto, I., & Resky, R. 2023. Pengaruh Iklim Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat (Studi Pada Rumah Sakit Umum Daerah

- Kabupaten Kolaka Timur):(Studi Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Kolaka Timur). *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen*, 1(4), 112-124.
- Ayu, A., & Febrian, W. D. 2023. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Ultra Teknologi Indonesia). *BULLET: Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 2(4), 1146-1162.
- Azhar, L., Harahap, P., & Lestari, R. I. 2023. Pengaruh karakteristik individu, beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi kepuasan kerja. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 16(1), 1-15.
- Eric Hermawaan. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 173-180.
- Diputra, A. A. D. P., & Surya, I. B. K. 2019. Pengaruh Stres kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan PT. Destination Asia Bali (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Dewi, M. A. F., & Kusumasari, I. R. 2024. Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan KBPR Arta Kencana Cabang Nganjuk. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(3), 4422-4432.
- Fardah, F. F., & Ayuningtias, H. G. 2020. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Cv Fatih Terang Purnama). *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(5), 831-842.
- Farisi, S., & Pane, I. H. 2021. Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Medan. *In Scenario (Seminar of Social Sciences Engineering and Humaniora)*, 29-42.
- Fenny, F., & Setyawan, A. 2024. Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UMKM Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(1), 372-388.
- Fitriadi, Y., Susanto, R., & Wahyuni, R. 2022. Kontribusi Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai: Peran Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekobistek*, 448-453.
- Hassira, H., & Kasmiruddin, K. 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Perawat pada RSUD Bangkinang. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 2360-2368.
- Iskamto, D. 2023. Organizational Culture and Its Impact on Employee Performance. *International Journal of Management and Digital Business*, 2(1), 47-55.
- Kencana, D. S., & Chalisyah, E. 2024. Pengaruh Disiplin dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Garuda Indonesia. *Jurnal Lentera Bisnis*, 13(1), 448-467.
- Kurniasari, D. M., & Bahjahtullah, Q. M. 2022. Pengaruh *Work Life Balance*, Stres Kerja dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Milenial di Masa Pandemi Covid 19 dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Bank BTN Syariah KC Solo, *Nisbah: Jurnal Perbankan Syariah*, 8(1), 23-39.
- Mariah, S., Marselina, R. D., Elsa, S., Alfandi, R., & Marlina, R. 2024. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Dalam Konteks Hubungan Industrial Pada Perusahaan PT Ajutex 155. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(1), 113-122.

- Mijaya, R., & Susanti, F. 2023. Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Internal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Agam. *Jurnal Economina*, 2(2), 562-573.
- Muslim, D., & Ilmi, Z. 2023. Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Studi Empiris Pada Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Nusantara (JIMNU)*, 1(3), 173-183.
- Nurmitasari, J., Utami, E. M., & Rahmawati, F. 2023. Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta*, 5(01), 12-24.
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. 2020. Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577-588.
- Puspitawati, Ni Made Dwi, and Ni Putu Cempaka Dharmadewi Atmaja. 2020. Pengaruh Kompensasi terhadap Stres kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bakti Saraswati (JBS): Media Publikasi Penelitian Dan Penerapan Ipteks* 9.2.
- Putra, AA Made Alit, Nengah Landra, and Ni Made Dwi Puspitawati. 2022. Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Cv. Bali Image Collection di Batubulan, Gianyar. *Values* 3.2 : 540-551.
- Putranto, R. A., Andikaputra, F. A. T., Pradesa, H. A., & Priatna, R. 2022. Meningkatkan komitmen bagi Aparatur Sipil Negara: Perspektif teori pertukaran sosial dalam akuntabilitas organisasi publik. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(2), 915-926.
- Radito, T. A., LT, N. L., Mursidi, I., & Prapti, M. S. 2022. Efek mediasi kepuasan kerja dan pengaruh stres kerja terhadap kinerja. *Kajian Ekonomi dan Bisnis*, 17(1), 45-60.
- Ramban, K., & Edalmen, E. 2022. Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(1), 132-141.
- Rivaldo, Y., Sulaksono, D. H., & Pratama, Y. 2021. Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Damkar Pemkot Batam. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 1(1), 49-58.
- Sandiarta, I. W. B., & Suwandana, I. G. M. 2020. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan koperasi graha canti semawang-sanur (*Doctoral dissertation, Udayana University*).
- Santoso, Y. M. D., & Rijanti, T. 2022. Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Daiyaplas Semarang. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 926-935.
- Saraswati, N. L. G. W., & Sintaasih, D. K. 2021. Peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja PNS Bakeuda Kabupaten Tabanan (*Doctoral dissertation, Udayana University*).

- Sarinah, S., Fadli, U. M., & Khalida, L. R. 2023. Analisis Faktor Stres Kerja Karyawan Di PT. Keo San Indonesia Cabang Cikarang Kabupaten Bekasi. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(5), 7155-7168.
- Sartika, Y. M. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Danapati Abinaya Investema (JAKTV) (*Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta*).
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suprayitno, S., Budiati, Y., Indarto, I., & Savitri, F. M. 2023. Pengaruh Pengembangan Karier Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Kepuasan Kerja Pada Kpp Pratama Batang. *Governance: Jurnal Ilmiah Kajian Politik Lokal dan Pembangunan*, 10(1).
- Sutrisno, S., Herdiyanti, H., Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. 2022. Dampak Kompensasi, motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: Review Literature. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(6), 3476-3482.
- Syahidah, N. F. N., Maulina, R. A., Nurfadilah, T., & Purwantini, L. 2024. Hubungan Antara Stress Kerja Dan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT X Divisi Produksi. *JISPENDIORA Jurnal Ilmu Sosial Pendidikan Dan Humaniora*, 3(1), 148-157.
- Syahputra, D. 2024. Psikologi Kerja Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja. *Circle Archive*, 1(4).
- Widodo, D. S., & Yandi, A. 2022. Model kinerja karyawan: kompetensi, kompensasi dan motivasi,(Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1-14.
- Yanuar, R. O. S., Syahputra, E., & Hardiningrum, I. S. 2023. Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Eka Karya Sejahtera Plemahan. *Triwikrama: Jurnal Ilmu Sosial*, 1(10), 50-60.
- Yaqin, M. A., Violinda, Q., & Kurniawan, B. 2023. Peran Disiplin Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Kerjasama Tim dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan*, 3(1), 62.
- Zulqaidah, Nurmaini, E., Maidiana. 2023. Pengaruh Stres dan Hubungannya Dengan Pekerjaan Dalam Perilaku Organisasi. *Journal of Resources and Reserves (JRR)*, 1(01), 10-22