



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 5 Tahun 2023 Page 2105-2119

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Barista di Kota Semarang

Zalfa Adira Choirunisha<sup>1✉</sup>, Dwi Eko Waluyo<sup>2</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dian Nuswantoro

Email: [zalfaach254@gmail.com](mailto:zalfaach254@gmail.com)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Penelitian ini tujuannya mengevaluasi pengaruh dari stres kerja dan lingkungan kerja terhadap tingkat kepuasan kerja barista di Kota Semarang. Pemanfaatan metode kuantitatif pada penelitian ini. Dikumpulkannya data primer dari simple random sampling, menggunakan kuesioner yang diisi oleh 100 responden. Data dianalisis dengan software SPSS versi 26, memanfaatkan regresi linier berganda. Penelitian ini mempunyai hasil yang membuktikan bahwasannya stres kerja dan lingkungan kerja pengaruhnya signifikansi pada kepuasan kerja dengan simultan. Stres kerja dan lingkungan kerja pengaruhnya signifikansi pada kepuasan kerja secara parsial.

Kata Kunci: *Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja*

### Abstract

The aim of this research is to test the influence of work stress and the work environment on the level of job satisfaction of baristas in the city of Semarang. This research uses quantitative as its method. Primary data was collected from simple random sampling, using a questionnaire filled in by 100 respondents. Data were analyzed with SPSS version 26 software, utilizing multiple linear regression. This research has results that prove that work stress and the work environment have a significant effect on job satisfaction simultaneously. Job stress and the work environment have a significant partial effect on job satisfaction.

Keywords: *Work Stress, Work Enviroment, Job Satisfaction*

## PENDAHULUAN

Saat ini sumber daya manusia menjadi aspek kunci dan pusat perhatian organisasi dalam menciptakan keunggulan bersaing. Manajemen Sumber Daya Manusia kini telah bertransformasi menjadi *human capital*, yang merupakan segala hal yang berkaitan dengan manusia (tenaga kerja), kecerdasan, pengetahuan, dan pengalaman mereka (James Hatch, 1999), dimana Sumber Daya Manusia tidak lagi hanya sebagai fungsi pendukung, tetapi sebagai komponen utama dalam kesuksesan organisasi. SDM yang berkualitas dan handal bisa memberi motivasi yang besar, serta mampu mendukung perkembangan organisasi itu sendiri. Kualitas SDM dipengaruhi oleh seberapa besar organisasi memberikan perhatian kepada mereka. Beberapa faktor berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan, diantaranya adalah kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaannya. Menurut Davis, perasaan negatif maupun positif yang pekerja rasakan saat bekerja disebut kepuasan kerja (Sitinjak, 2018). Jika karyawan merasa bahwa pekerjaan dan dirinya saling mendukung, karyawan bisa merasa puas, tetapi apabila karyawan merasa bahwa pekerjaan dan dirinya saling bertentangan, maka karyawan bisa merasa tidak puas. Aspek yang berpengaruh kepuasan kerja meliputi stres kerja dan lingkungan kerja. Stres kerja menimbulkan tekanan pada fisik dan mental, yang mempengaruhi perasaan, pemikiran, dan kondisi karyawan. Stres yang berlebihan bisa membuat karyawan merasa kurang puas dengan pekerjaannya, yang berdampak pada penurunan kualitas kerjanya. Kemudian lingkungan kerja adalah hal-hal disekitar karyawan yang bisa menimbulkan perubahan pada karakter karyawan dalam mempraktikkan dan menuntaskan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut. Masa sekarang ini nongkrong sambil menikmati kopi sedang digemari oleh masyarakat, serta meningkatnya konsumsi kopi di Indonesia selama 10 tahun terakhir yang bersumber dari data International Coffee Organization (ICO), menjadi dorongan bagi banyak generasi muda yang menjadikan fenomena tersebut sebagai peluang bisnis untuk membuka kedai kopi (Sriyono, 2023; Sugihartono, 2022). Dengan maraknya kedai kopi yang kekinian, menjadi daya tarik bagi kaum muda pada profesi barista dengan manfaat dapat meningkatkan citra diri, menjalin relasi dengan orang baru, dan menambah pemasukan (Kemenparekraf, 2022). Pertumbuhan kedai kopi atau coffee shop yang meningkat, tentunya minat profesi barista juga mengalami peningkatan, sebagaimana yang dikatakan oleh Syamsiyah (Mukti, 2023). Berdasar pada penelitian terdahulu (Mukti, 2023) yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja barista dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja, gaji, tunjangan, dan promosi. Sehingga kepuasan kerja menjadi hal yang penting bagi barista untuk menentukan kesuksesan suatu aktivitas yang menjadi tugasnya. Barista adalah seorang profesional yang bekerja sebagai pembuat kopi dan minuman-minuman berbasis espresso dengan kualifikasi

dan pengalaman tertentu, menurut Barista Guild of Indonesia (BGI) (Sallam, 2019). Studi bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh stres dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja barista di Kota Semarang. Pengaruh yang diberikan kepada kepuasan kerja dari stres kerja barista di Kota Semarang. Serta pengaruh lingkungan kerja pada kepuasan kerja barista di Kota Semarang.

## KAJIAN PUSTAKA

Kepuasan kerja ialah kondisi emosional yang baik atau buruk yang dialami oleh karyawan pada pekerjaannya menurut Handoko (Pradana, 2018). Tingkat kepuasan karyawan dipengaruhi oleh pemenuhan aspek-aspek dalam pekerjaan. Orang yang senang dengan pekerjaannya memiliki sikap yang baik dan antusias, sedangkan orang yang tidak senang dengan pekerjaannya memiliki sikap yang buruk (Robbins, 2002). Menurut pendapat dari As'ad kepuasan kerja merupakan perasaan individu pada pekerjaannya, yang menunjukkan perasaan senang atau tidaknya karyawan terhadap adanya interaksi yang terjadi antara karyawan dengan lingkungan kerjanya (Pradana, 2018). Faktor pekerjaan sebagai penentu kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Robbin, terdiri dari pekerjaan itu sendiri menantang secara mental, penghargaan yang layak, membuka peluang promosi, lingkungan kerja, serta dukungan dari rekan kerja dan pemberi kerja (Rojikinnor dkk., 2022). Perusahaan harus memberi kepuasan kerja yang baik kepada karyawan agar dapat meningkatkan moral kerja, komitmen, cinta, dan ketertiban kerja (Astuti dkk., 2022).

Lingkungan kerja termasuk faktor pendukung yang penting untuk diperhatikan dalam mencapai kepuasan kerja bagi karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan menggembirakan bisa memberi motivasi untuk menjalankan tugas yang nantinya dapat mewujudkan kepuasan dalam diri karyawan tersebut. Lingkungan kerja ialah semua alat, bahan, metode, dan pengelolaan yang ditemui seseorang saat bekerja baik secara mandiri ataupun berkelompok menurut Sedarmayanti (Pradana, 2018). Keberlangsungan aktivitas kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja secara langsung atau tersirat. Lingkungan kerja fisik ialah sebuah hierarki yang meliputi tempat kerja, misalnya sirkulasi udara, kondisi dinding, keamanan, ruang gerak, dan sebagainya seperti yang diungkapkan oleh Sumarto dan Sugito (Sitinjak, 2018). Sedangkan lingkungan kerja non fisik yakni segala kondisi yang dialami dan berhubungan dengan relasi kerja, dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan (Sedarmayanti, 2009). Terjalinnnya hubungan kerja yang baik bisa memberikan pengaruh pada lingkungan kerja non fisik. Pengendalian diri, berkomunikasi dengan baik, serta kekeluargaan ialah kondisi yang seharusnya perusahaan bangun.

Setiap pekerjaan memiliki risiko yang mungkin akan dialami oleh karyawan di tempat kerja, bentuknya ialah stres kerja (Mangkunegara, 2017). Stres kerja merupakan sensasi ketegangan yang dirasakan saat menghadapi pekerjaan menurut Mangkunegara (Aniversari, 2022). Jenis stres kerja sisi negatif disebut *distress*, terjadi karena sikap meremehkan pekerjaan, mengeluh tentang berbagai ketegangan hidup dan merasa hnya sebagai korban. Di sisi lain, *eustress* adalah sejenis tekanan kerja yang muncul karena dukungan positif yang dapat meningkatkan energi, dan semangat serta memupuk keterampilan ataupun bakat dari dalam diri, pernyataan dari Dokter Hans Selye (Kaswan, 2017). Stres kerja menjadi penyebab turunnya kepuasan kerja karena karyawan akan menghabiskan lebih banyak energinya untuk mengatasi stres daripada menyelesaikan pekerjaan (Rauan dkk., 2019). Maka, perlu bagi perusahaan mengelola stres kerja dengan baik supaya karyawan bisa bekerja dengan optimal. Berpedoman pada tujuan penelitian, hipotesis alternatif yang disusun untuk mendapatkan jawaban sementara dari hasil penelitian yaitu, H1: terdapat pengaruh signifikan dari stres kerja terhadap kepuasan kerja barista di Kota Semarang; H2: terdapat pengaruh signifikan dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja barista di Kota Semarang; H3: terdapat pengaruh simultan dan signifikan antara stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja barista di Kota Semarang.

## METODE PENELITIAN

Penggunaan metode pada fenomena sosial yang mempunyai penekanan dari aspek objektif adalah pendekatan kuantitatif yang digunakan oleh penelitian ini. Metodologi kuantitatif dimanfaatkan guna menjawab permasalahan melalui strategi estimasi yang hati-hati terhadap faktor-faktor tertentu, sehingga memberikan hasil yang dapat disimpulkan (Bintarti, 2015).

Study ini menggunakan populasi berupa barista-barista kedai kopi atau coffee shop di Kota Semarang. Mengacu pada data Dispubar Kota Semarang tahun 2022, bahwa jumlah coffee shop yang berada di Kota Semarang berjumlah 127. Berdasar observasi lapangan, ukuran populasi yang terlalu besar dengan rata-rata barista 4 sampai 6 orang pada tiap kedai, study ini memilih 100 barista secara acak sebagai responden. Meneladani pada kelayakan ukuran sampel, jumlah sampel yang layak yaitu 30 hingga 500 dalam penelitian (Sugiyono, 2017). Sampel merupakan bagian dari jumlah lengkap atribut yang dipindahkan oleh masyarakat. Teknik pengambilan sampel yang diterapkan yakni simple random sampling agar dapat memberikan kesempatan yang sama pada populasi tanpa memandang strata.

Study ini memanfaatkan data primer yang didapatkan dari barista di Kota Semarang. Peneliti menggunakan kuesioner yang tersebar secara langsung maupun tidak langsung pada para barista di Kota Semarang untuk mendapatkan jawaban yang akurat dan sesuai bagi peneliti.

Analisis regresi linier berganda yaitu metode menganalisis yang dimanfaatkan pada pengolahan data study ini, yakni metode analisis yang sesuai ketika study ini mengaitkan dua ataupun lebih variabel independennya yang diperkirakan relasi pada satu variabel tergantung. Variabel independen pada study ini ialah stres kerja (X1) serta lingkungan kerja (X2), sementara variabel tergantung yakni kepuasan kerja (Y). Penggunaan regresi linier berganda agar diuji hipotesis mengenai pengaruhnya stres kerja dan lingkungan kerja pada kepuasan kerja barista di Kota Semarang.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengujian Statistik Deskriptif

Tabel 1. Hasil Uji Statistik Deskriptif

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Stres Kerja	100	8	37	21,59	6,540
Lingkungan Kerja	100	9	45	36,79	6,718
Kepuasan Kerja	100	14	60	47,02	9,284
Valid N (listwise)	100				

Sumber: Data primer yang telah diolah (2023)

Terlihat tabel 1 menyajikan informasi yang dicapai pada variabel stres kerja, jawaban terendah responden ialah 8 dan tertinggi yaitu 37, dengan kebanyakan jumlah jawaban 21,59 dan standar deviasi 6,540. Sedangkan pada variabel lingkungan kerja, jawaban terendah responden adalah 9 dan tertinggi adalah 45, serta kebanyakan jumlah jawaban 36,79 dan standar deviasi 6,718. Pada variabel kepuasan kerja, jawaban terendah responden adalah 14 dan tertinggi adalah 60, dengan kebanyakan jumlah jawaban 47,02 dan standar deviasi 9,284.

## Pengujian Kualitas Data

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Stres Kerja

Item Pertanyaan	R Hitung	Keterangan
X1.1	0,725	Valid
X1.2	0,703	Valid
X1.3	0,674	Valid
X1.4	0,657	Valid
X1.5	0,702	Valid
X1.6	0,706	Valid
X1.7	0,615	Valid
X1.8	0,575	Valid
X1.9	0,568	Valid

Sumber: Data primer yang telah diolah (2023)

Tabel 2 memberi sajian bahwasannya variabel stres kerja dinyatakan kriterianya valid bagi seluruh item pertanyaan melalui skor  $r_{hitung}$  yang  $>$  pada  $r_{tabel}$  0,195. Sehingga, setiap pertanyaan dari variabel stres kerja bisa direkomendasikan serta baik diajukan pada penelitian.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Item Pertanyaan	R Hitung	Keterangan
X2.1	0,728	Valid
X2.2	0,643	Valid
X2.3	0,737	Valid
X2.4	0,746	Valid
X2.5	0,774	Valid
X2.6	0,725	Valid
X2.7	0,824	Valid
X2.8	0,812	Valid
X2.9	0,801	Valid

Sumber: Data primer yang telah diolah (2023)

Skor  $r_{hitung}$  yang didapatkan pada variabel lingkungan kerja  $>$  pada  $r_{tabel}$  0,195. Ini berarti, variabel lingkungan kerja memiliki kriteria valid diseluruh item pertanyaan. Hal ini menunjukkan bahwasannya setiap pernyataan variabel lingkungan kerja bisa dipercaya dan patut disajikan sebagai penelitian.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Item Pertanyaan	R Hitung	Keterangan
Y.1	0,635	Valid
Y.2	0,725	Valid
Y.3	0,767	Valid
Y.4	0,793	Valid
Y.5	0,805	Valid
Y.6	0,708	Valid
Y.7	0,782	Valid
Y.8	0,743	Valid
Y.9	0,811	Valid
Y.10	0,789	Valid
Y.11	0,796	Valid
Y.12	0,768	Valid

Sumber: Data primer yang telah diolah (2023)

Variabel kepuasan kerja punya syarat valid untuk seluruh item pertanyaan, yang ditunjukkan oleh tabel 4. Sebab ini terlihat dari skor  $r_{hitung}$  yang  $>$  pada  $r_{tabel}$  0,195. Dengan demikian, setiap pertanyaan pada variabel kepuasan kerja bisa dipercaya dan pantas disajikan sebagai penelitian.

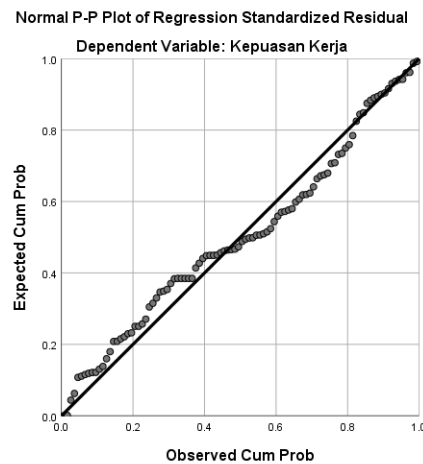
Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Stres Kerja	0,840	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,903	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,932	Reliabel

Sumber: Data primer yang telah diolah (2023)

Tabel 5 mengungkapkan skor cronbach's alpha dari lingkungan kerja ialah 0,903, stres kerja ialah 0,840, serta kepuasan kerja ialah 0,932. Ini berarti, pernyataan pada kuesioner reliabel dikarenakan memiliki cronbach's alpha skornya  $>$  0,60.

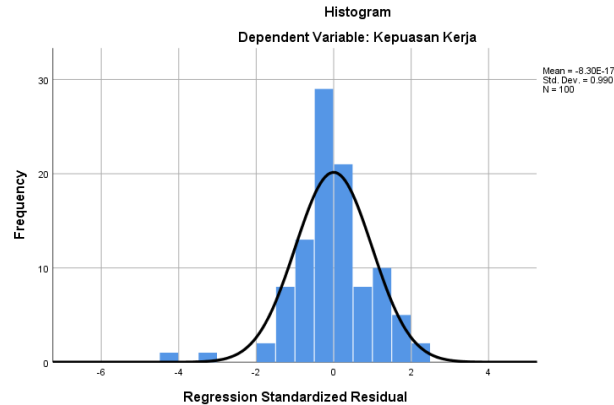
## Pengujian Asumsi Klasik



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Normal Probability Plot

Sumber: Data primer yang telah diolah (2023)

Terlihat gambar 1 menggambarkan bahwasannya semua datanya dalam study ini berdistribusi secara normal. Diketahui dari sebaran informasi yang terletak di dekat garis diagonal dan mengarah ke garis diagonalnya. Sebuah garis diagonal yang berbentuk lurus bisa memperlihatkan distribusinya yang normal.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas Histogram

Sumber: Data primer yang telah diolah (2023)

Terlihat data yang diteliti pada study ini berdistribusi normal, dibuktikan dari gambar 2 yang menggambarkan bahwa grafik histogram berbentuk kurva normal.

Tabel 6. Hasil One-Sample Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.67259507
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.075
	Negative	-.075
Test Statistic		.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.178 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data primer yang telah diolah (2023)

Uji berikutnya yang diterapkan dalam study ini pada tabel 6 adalah uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) guna mengetes normalitas data. Hasil output menggambarkan bahwasannya Asymp. signifikansi. (2-tailed) ialah  $0,178 > 0,05$ . Jadi hasil akhir bahwasannya data tersebut terdistribusi dengan normal.

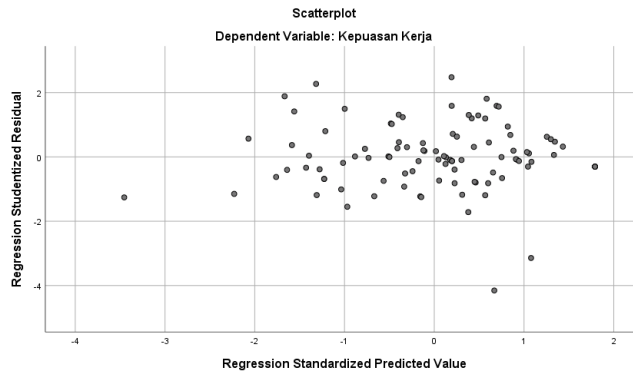
Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	16.158	3.265		4.949	.000		
	Stres Kerja	-.367	.066	-.288	-5.544	.000	.966	1.036
	Lingkungan Kerja	1.054	.072	.763	14.673	.000	.966	1.036

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer yang telah diolah (2023)

Hasil tes multikolinearitas mengungkapkan bahwasannya skor tolerance mendekati angka 1 dan skor variance inflation factor (VIF) 1 pada setiap variabel. Nilai tolerance stres kerja dan lingkungan kerja yaitu 0,966, sedangkan skor VIF pada lingkungan kerja serta stres kerja ialah 1,036. Karena VIF bernilai kurang dari 10, jadi multikolinearitas tidak terjadi pada variabel independen.



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data primer yang telah diolah (2023)

Terlihat scatterplot yang grafiknya digambar 3 menyajikan data menyebar pada sumbu Y yang terletak di sekitar angka 0 serta sebaran datanya tidak membentuk pola. Hal ini mengungkapkan bahwasannya pada model persamaan regresinya heteroskedastisitas tidak dialami.

Tabel 8. Hasil Uji Glejser

Model		Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error			
	B			Beta		
1	(Constant)	7.170	2.539		2.824	.006
	Stres Kerja	-.056	.055	-.105	-1.020	.310
	Lingkungan Kerja	-.052	.054	-.100	-.975	.332

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber: Data primer yang telah diolah (2023)

Terlihat dari hasil uji Glejser yang menampilkan signifikansi dari tiap variabel > 0,05. Bisa ditarik simpulan bahwasannya seluruh variabel tidak memiliki gejala heteroskedastisitas.

### Pengujian Regresi Linier Berganda

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients		
		B		Beta		
1	(Constant)	16.158	3.265		4.949	.000
	Stres Kerja	-.367	.066	-.288	-5.544	.000
	Lingkungan Kerja	1.054	.072	.763	14.673	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer yang telah diolah (2023)

Tertuju dari tabel 9, bisa dibuat suatu persamaan regresi berdasarkan hasil koefisien regresi yaitu:

$$Y = 16,158 - 0,367 X_1 + 1,054 X_2 + e$$

Koefisien arah regresi linier disebut koefisien b, yang mengemukakan berubahnya rerata variabel Y bagi setiap variabel X yang berubah sebanyak satu-satuannya. Dalam study ini, nilai koefisien regresi stres kerja (X1) adalah -0,367, yang menggambarkan bahwasannya setiap penambahan 1% variabel stres kerja bisa menurunkan kepuasan kerja (Y). Demikian juga, pada lingkungan kerja (X2) yang skor koefisien regresinya ialah 1,054 mengartikan pada tiap naiknya 1% nilai variabel X2 bisa mengoptimalkan variabel Y.

Tabel 10. Hasil Uji F (Stimultan)

Model		ANOVA <sup>a</sup>				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6372.479	2	3186.239	142.988	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2161.481	97	22.283		
	Total	8533.960	99			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Stres Kerja

Sumber: Data primer yang telah diolah (2023)

Tabel 10 memperlihatkan uji F yang menghasilkan  $F_{hitung}$  senilai 142,988 dan signifikansi sebesar 0,000. Maka model regresi yang melibatkan lingkungan kerja serta stres kerja yang menjadi variable bebasnya dan variabel tergantung berupa kepuasan kerja barista adalah model yang tepat.

Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Kemudian, stres kerja serta lingkungan kerja berdampak stimulan dan signifikan pada kepuasan kerja . Mengacu pada skor uji F yang signifikansinya < 0,05.

Tabel 11. Hasil Uji t (Parsial)

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.158	3.265		4.949	.000
	Stres Kerja	-.367	.066	-.288	-5.544	.000
	Lingkungan Kerja	1.054	.072	.763	14.673	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer yang telah diolah (2023)

### Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Pengujian hipotesis dampak stres kerja pada kepuasan kerja dari tabel 9, terlihat bahwa signifikansi stres kerja adalah 0,000, yang artinya stres kerja mempunyai dampak yang signifikan pada kepuasan kerja, dikarenakan  $< 0,05$ .

Hasil ini bermakna bahwasannya adanya stres kerja yang dialami oleh barista-barista di Kota Semarang dapat menurunkan kepuasan kerja mereka, sehingga mereka merasa kurang betah bekerja di tempat mereka.

### Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Pada uji t, uji hipotesis dampak lingkungan kerja pada kepuasan kerja menghasilkan bahwasannya signifikansi lingkungan kerja bernilai 0,000, lingkungan kerja mempunyai dampak yang signifikansi pada kepuasan kerja, ini ditunjukkan dengan nilai signifikan  $< 0,05$ .

Tentunya barista kedai kopi atau coffee shop di Kota Semarang akan merasa lebih puas bekerja bila lingkungan kerjanya baik.

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Detereminasi R<sup>2</sup>

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.864 <sup>a</sup>	.747	.741	4.721

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Stres Kerja

Sumber: Data primer yang telah diolah (2023)

Pada variabel X1 dan X2 mampu menjelaskannya variabel Y sebanyak 74,1% atau 0,741, seperti yang ditunjukkan oleh tabel 12. Variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis, contohnya kompensasi, motivasi, budaya organisasi, dan sebagainya, berkontribusi sebesar 25,9% atau 0,259 pada variabel kepuasan kerja.

## Pembahasan

Hasil study mengungkapkan bahwasannya variabel stres kerja dan lingkungan kerja punya dampak yang signifikan pada variabel kepuasan kerja barista di Kota Semarang yang dapat dibuktikan dalam uji t. Hasil ini konsisten dengan study sebelumnya yang menemukan dampak signifikansi dari variabel stres kerja pada kepuasan kerja (Putra et al., 2022) dan menemukan dampak signifikansi dari variabel lingkungan kerja pada kepuasan kerja (Prasetyo dkk., 2020). Jadi demikian, stres kerja serta lingkungan kerja berdampak stimulan dan signifikan pada kepuasan kerja barista di Kota Semarang, seperti yang ditunjukkan oleh tabel 10. Stres kerja menjadi aspek yang penting karena keterkaitannya dengan kualitas kerja karyawan yang dapat memicu timbulnya ketidakpuasan dalam bekerja, sehingga dapat memengaruhi turunya produktivitas. Tiap individu pastinya menginginkan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung. Apabila sarana prasarana penunjang dalam pekerjaan terpenuhi, karyawan akan merasakan kepuasan tersendiri karena diperhatikan oleh perusahaan.

## SIMPULAN

Hasil tes t memperlihatkan bahwasannya stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja barista di Kota Semarang. Hasil uji F menyajikan bahwasannya stres kerja dan lingkungan kerja dampaknya yang simultan serta signifikan kepada kepuasan kerja barista di Kota Semarang. Maka dari itu, bisa ditarik kesimpulan bahwasannya kepuasan kerja diberikan dampak dari aspek stres kerja serta lingkungan kerja. Stres kerja berbanding terbalik dengan kepuasan kerja. Karyawan akan merasa kurang puas dengan pekerjaannya jika stres kerja semakin tinggi, dan sebaliknya. Namun, lingkungan kerja memiliki korelasi positif dengan kepuasan kerja. Karyawan akan merasa lebih puas dengan pekerjaannya jika lingkungan kerja semakin baik. Oleh sebab itu, perusahaan harus memperhatikan hubungan kerja antar pegawai, memberikan rasa aman secara moril dan materil, serta menciptakan kondisi kerja yang dapat memotivasi dengan tujuan mengembangkan kepuasan kerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

A.A.Made Alit Putra, Nengah Landra, & 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*, 2(2), 540–551.

- 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.
- Astuti, R. D., Herawati, J., & Sepytarini, E. (2022). Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja, dan Lingkungan Kerja erhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Kasus pada PT Wika-Wg Kso Proyek Pembangunan Gedung Sgic & Eric. *Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(4). <https://doi.org/10.47476/reslaj.v4i4.1065>
- Bintarti, S. (2015). *Metodologi Penelitian Ekonomi Manajemen* (Pertama). Mitra Wacana Media.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi: Mengembangkan Perilaku Produktif dan Mewujudkan Kesejahteraan Pegawai di Tempat Kerja*.
- Kememparekraf. (2022, March). *Profesi Barista Semakin Diminati Generasi Muda, Ini Alasannya*. Kememparekraf/Baparekraf RI.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan 14). PT. Remaja RosdaKarya.
- Mukti, C. I. P. (2023). *Analisis Faktor Kepuasan Kerja yang Menjadi Pertimbangan Kaum Milenial sebagai Barista Kopi*. Universitas Lampung.
- Pradana, T. P. (2018). *Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Variabel Intervening Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan PT. Bank Mandiri Kantor Cabang Madiun)*. Universitas Islam Indonesi.
- Prasetyo, E. J., Ratnasari, S. L., Hakim, L., Kunci, K., Kepemimpinan, G., Organisasional, K., Organisasi, B., Kerja, L., & Kerja, K. (2020). Analisis Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasional, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Analysis Of Leadership Style, Organisational Commitment, Organisational Culture, and Work Environment to Employee Satisfaction. *DIMENSI*, 9(2), 186–201.
- Rauan, F. J., Tewal, B., Ekonomi, F., Bisnis, D., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Tropica Coco Prima di Lelema Kabupaten Minahasa Selatan Impact Of Motivation, Physical Work Environment and Work Stress on Employee Satisfaction at PT. Tropica Coco Prima in Lelema, South Minahasa. In *Jurnal EMBA* (Vol. 7, Issue 4).
- Robbins, S. P. (2002). *Prinsip-prinsip perilaku organisasi. Edisi 5 / Stephen P. Robbins; alih bahasa Halida; Dewi Sartika* (5th ed.). Jakarta Erlangga.
- Rojikinnor, R., Gani, A. J. A., Saleh, C., & Amin, F. (2022). The Role of Compensation As a Determinant of Performance and Employee Work Satisfaction: A Study at The PT Bank

Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. *Journal of Economic and Administrative Sciences*.  
<https://doi.org/10.1108/jeas-06-2020-0103>

- Sallam, M. S. (2019). *Perancangan Interior Pelatihan Barista di Bandung*. Universitas Komputer Indonesia.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja* (III). Mandar Maju.
- Sitinjak, L. N. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan)*. Universitas Brawijaya.
- Sriyono, G. D. (2023). *Pengaruh Hubungan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Barista Coffeeshop Di Yogyakarta)*. Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Sugihartono, S. A. (2022, March). *Disbudpar Kota Semarang Gelar Pelatihan dan Uji Kompetensi Barista*. Pemerintah Kota Semarang.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.