

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Perkembangan coffee shop di Daerah Istimewa Yogyakarta dalam satu dekade terakhir mengalami peningkatan yang sangat pesat. Berdasarkan penelitian (Rusti 2024), jumlah kedai kopi di wilayah ini telah mencapai lebih dari 3.000 unit yang tersebar di berbagai daerah. Pertumbuhan tersebut menunjukkan adanya potensi ekonomi yang besar sekaligus membuka peluang kerja yang luas, khususnya bagi profesi barista sebagai ujung tombak dalam pelayanan coffee shop. Menurut data yang disampaikan pada Jogja JogjaVibes (2025), diperkirakan terdapat sekitar 3.500 kedai kopi di wilayah ini pada tahun 2025, menjadikannya salah satu kota dengan jumlah coffee shop terbanyak di Indonesia. Serta Aurora & Kaniawati (2025), menyatakan bahwa jumlah coffee shop meningkat dari 384 unit pada tahun 2018 menjadi 635 unit pada tahun 2023. Hal ini menunjukkan perkembangan signifikan industri coffee shop di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Sektor penyediaan akomodasi dan makan minum, termasuk coffee shop, memiliki kontribusi penting terhadap penyerapan tenaga kerja. Berdasarkan data, (Badan Pusat Statistik Provinsi D.I. Yogyakarta, 2024), sektor ini menyerap sekitar 8,70 persen dari total penduduk bekerja atau setara dengan kurang lebih 188 ribu tenaga kerja. hal ini Menunjukkan bahwa sektor tersebut memiliki peran strategis dalam mendukung

pertumbuhan industri kuliner di Daerah Istimewa Yogyakarta. Dalam operasional coffee shop, barista memiliki peran penting dalam menciptakan pengalaman pelanggan. Siregar et al. (2023), menyatakan bahwa kualitas barista dan produk yang disajikan berpengaruh langsung terhadap suasana toko dan kepuasan pelanggan. Indikator seperti akurasi kerja, ketersediaan produk, dan kenyamanan ruang menjadi faktor utama dalam menciptakan pengalaman pelanggan yang positif. Barista merupakan individu yang bertanggung jawab dalam menyiapkan dan menyajikan minuman kopi berbasis espresso di coffee shop. Adhi dan Yunus, (2022), menyatakan bahwa barista tidak hanya dituntut memiliki keterampilan teknis dalam meracik minuman seperti cappuccino dan latte, tetapi juga kemampuan pelayanan kepada pelanggan.

Menurut Sofia & Wisudawati (2023), barista juga memiliki pekerjaan yang cukup luas, tidak hanya membuat kopi tetapi juga melayani pelanggan, membersihkan area kerja, hingga menangani kasir dan pengadaan bahan baku. tugas yang beragam dan jam kerja yang panjang ini dapat menimbulkan tekanan serta kelelahan kerja. Prayogidkk (2025), juga menyatakan barista harus selalu menjadi penikmat kopi karena setiap hari berinteraksi dengan berbagai jenis kopi. barista dituntut untuk tidak mudah bosan dan terus menjaga kualitas rasa serta pengalaman pelanggan. Pratiwi dkk (2021), menjelaskan bahwa passion barista berpengaruh terhadap kemampuan dalam mengelola emosi saat bekerja. Barista dengan passion tinggi cenderung lebih mampu menghadapi tekanan kerja dan mempertahankan kualitas pelayanan. Namun demikian, karyawan dengan masa kerja yang relatif singkat cenderung mengalami kesulitan dalam proses penyesuaian terhadap lingkungan kerja.

Robbins & Judge (2019), menyatakan bahwa kondisi tersebut berpotensi menimbulkan stres kerja yang lebih tinggi. Bhuwono dan Suryo (2024), mengatakan bahwa kepuasan kerja rendah pada barista muncul dari pengalaman langsung mereka selama bekerja di coffee shop, khususnya akibat ketidaksesuaian antara hak yang diterima dengan beban kerja serta deskripsi tugas yang dijalankan banyak barista mengeluhkan bahwa upah dan bonus yang diberikan belum mencukupi, waktu istirahat yang terbatas, serta adanya beban kerja yang melebihi kapasitas peran mereka kondisi tersebut menunjukkan rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan yang dipengaruhi oleh berbagai faktor dalam lingkungan kerja. akumulasi dari berbagai faktor tersebut tidak hanya berdampak pada kondisi fisik dan psikologis karyawan, tetapi juga memengaruhi sikap dan perasaan mereka terhadap pekerjaan. Dalam jangka panjang, stres dan kelelahan kerja yang dialami barista dapat menurunkan tingkat kenyamanan dan kepuasan mereka dalam bekerja (Mohyi, Achmad, 2023).

Kepuasan kerja merupakan sikap individu terhadap pekerjaannya, yang tercermin dari sejauh mana individu menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya (Spector, 2012), dan Fred Luthans (2006), menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu respon positif yang tercermin dari sifat dan perilaku dalam bekerja terhadap pekerjaan yang di kira penting. Kepuasan kerja adalah reaksi dan perasaan individu selama bekerja terhadap lingkungan pekerjaannya (Dole & Schroeder, 2001), menurut Herzberg, F (1959), mengatakan kepuasan kerja ekspektasi karyawan terhadap promosi sangat memengaruhi sikap kerja mereka, ketika promosi tidak sesuai harapan, sikap kerja cenderung negatif, sedangkan promosi yang datang secara tidak terduga justru sering

meningkatkan kepuasan kerja. Menurut Robbins & Judge (2019), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya yang muncul dari penilaian atas karakteristik pekerjaan tersebut.

Spector (2012), menjelaskan bahwa kepuasan kerja diukur melalui Sembilan aspek utama yang mencerminkan berbagai dimensi pekerjaan, meliputi gaji, promosi, supervisi, tunjangan, penghargaan, prosedur organisasi, rekan Kerja, pekerjaan itu sendiri, dan komunikasi. Meskipun perkembangan *coffe shop* di Daerah Istimewa Yogyakarta menunjukkan pertumbuhan yang pesat, kondisi tersebut tidak selalu diiringi dengan meningkatnya kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan, khususnya barista, berbagai penelitian terbaru menunjukkan bahwa kepuasan kerja rendah masih menjadi permasalahan yang cukup dominan pada sektor industri jasa. Kepuasan kerja rendah ini umumnya muncul akibat ketidaksesuaian antara beban kerja dengan kompensasi yang diterima, kurangnya kejelasan jenjang karier, serta minimnya penghargaan terhadap kinerja karyawan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pertumbuhan industri belum sepenuhnya mampu menciptakan lingkungan kerja yang memberikan rasa adil dan nyaman bagi karyawan.

Penelitian menunjukkan bahwa banyaknya beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, di mana beban kerja yang tinggi tanpa diimbangi dengan kompensasi yang memadai cenderung menurunkan tingkat kepuasan kerja (Maharani & Rini, 2024). Di lingkungan *coffee shop* yang dinamis dengan lalu lintas pelanggan yang tinggi, beban kerja tinggi ini mencakup tuntutan jam kerja yang

panjang, penyelesaian pesanan yang intensif pada jam-jam sibuk (*peak hours*), serta pengerjaan multi-tugas (*multitasking*) secara bersamaan, mulai dari meracik minuman, melayani pelanggan, hingga menjaga kebersihan area bar (Sofia & Wisudawati, 2023). Menurut Widodo dalam Nurhandayani (2022), jumlah bayaran yang diterima seseorang harus sesuai dengan pelaksanaan kerja dan kebutuhan serta dirasakan adil. Selain itu, pekerjaan itu sendiri apakah memiliki elemen yang memuaskan dan sesuai dengan karakteristik karyawan juga menentukan kepuasan kerja. Rekan kerja yang senantiasa diajak berinteraksi dalam pelaksanaan tugas serta atasan yang memberi perintah dan petunjuk organisasi turut mempengaruhi cara-cara kerja atasan dapat terasa menyenangkan atau tidak menyenangkan sehingga berdampak pada kepuasan kerja. Hal ini diperkuat oleh temuan Arisudana dan Atidira (2024), Zahra dan Wijaya (2023), serta Amanah dan Dwimahendrawan (2026), yang menegaskan bahwa beban kerja dan kompensasi berpengaruh secara signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kepuasan kerja. Ketika beban kerja berada pada tingkat yang ideal dan dikelola dengan baik, hal tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja namun, jika beban kerja melebihi kapasitas dan memicu *overstress*, hal itu justru memicu di sisi lain, kompensasi yang adil dan sesuai dengan besarnya beban kerja, seperti imbalan lembur serta skema bonus yang transparan, terbukti menjadi motivasi utama dalam memelihara loyalitas dan kepuasan kerja karyawan. Penelitian lain juga menemukan bahwa ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dapat memperburuk kondisi psikologis karyawan dan berdampak pada rendahnya kepuasan kerja, (Setiawan dkk., 2025), temuan ini menunjukkan bahwa kondisi kerja yang tidak seimbang, tekanan kerja yang tinggi, serta

sistem kompensasi yang kurang memadai yang memunculkan kepuasan kerja rendah pada karyawan sektor jasa. dapat di simpulkan kepuasan kerja rendah pada barista tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individu, tetapi juga oleh kondisi organisasi dan sistem kerja yang belum optimal khususnya pada pekerjaan dengan tuntutan tinggi seperti barista.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, tingkat kepuasan kerja karyawan menunjukkan bahwa sebagian karyawan masih berada pada kategori kepuasan kerja yang rendah. Hal tersebut ditunjukkan oleh penelitian (Wicaksono & Nurhanisah, 2018) yang menemukan bahwa dari 72 karyawan, sebanyak 30,6% berada pada kategori kepuasan kerja rendah, 41,7% berada pada kategori sedang, dan 27,8% berada pada kategori tinggi. Temuan tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat proporsi karyawan yang memiliki penilaian kurang positif terhadap pekerjaannya. Sejalan dengan itu, penelitian pada barista juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja masih menjadi permasalahan yang penting. Penelitian oleh Choirunisha dan Waluyo (2023), menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja barista, yang mengindikasikan bahwa tekanan kerja yang tinggi dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja.

Permasalahan kepuasan kerja pada barista juga terlihat dari kondisi di lapangan. Berdasarkan hasil wawancara awal yang dilakukan terhadap enam barista di Sender Coffee pada tanggal 17 Oktober 2025, diperoleh gambaran bahwa sebagian barista mengalami rendahnya kepuasan kerja. Wawancara dilakukan secara terstruktur berdasarkan aspek-aspek kepuasan kerja menurut Spector (2012), yaitu gaji, promosi,

supervisi, tunjangan, penghargaan, prosedur organisasi, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri, dan komunikasi. Dari keseluruhan aspek tersebut, beberapa aspek yang paling menonjol memunculkan kepuasan kerja rendah adalah sebagai berikut.

Gaji (*pay*): Barista mengeluhkan bahwa gaji yang diterima tidak sesuai dengan beban kerja, serta adanya pekerjaan lembur tanpa kompensasi tambahan. Salah satu barista menyampaikan bahwa *“sering diminta bekerja melebihi jam kerja tanpa tambahan upah, jadi merasa capek dan tidak dihargai.* **Promosi (*promotion*):** Barista menyatakan bahwa kesempatan untuk naik jabatan atau promosi sangat terbatas, sehingga mereka merasa tidak memiliki kejelasan jenjang karier di coffee shop. Seorang barista mengungkapkan: *“Dari dulu sampai sekarang posisinya begini-begini aja. Nggak ada kejelasan kapan bisa naik jabatan.”* **Supervisi (*supervision*):** Beberapa barista merasa bahwa arahan dan dukungan dari atasan kurang memadai, terutama dalam hal pembagian tugas dan penyelesaian masalah saat toko ramai. Barista lain juga menyatakan bahwa *“kalau kafe lagi ramai banget, kerja jadi terburu-buru dan bikin stres.”* **Tunjangan (*fringe benefits*):** Barista menyebutkan bahwa tunjangan yang diterima sangat minim, seperti cuti yang terbatas dan tidak adanya asuransi kesehatan, sehingga merasa kurang diperhatikan kesejahteraannya. Seorang barista mengatakan *“Cuti cuma dapat beberapa hari dalam setahun, asuransi juga nggak ada. Kalau sakit ya tetap masuk karena takut potong gaji.”* **Penghargaan (*contingent rewards*):** Barista menyampaikan bahwa kerja keras mereka jarang mendapatkan penghargaan atau apresiasi dari atasan, baik berupa pujian maupun insentif tambahan. Barista menyampaikan *“Kadang sudah kerja keras, tapi nggak pernah ada pujian atau bonus.*

Rasanya kayak kerja biasa aja, nggak dihargai." Prosedur organisasi (*operating procedures*): Terdapat keluhan mengenai prosedur kerja yang kurang jelas dan sering berubah, sehingga menyulitkan barista dalam menjalankan tugas sehari-hari. Barista mengungkapkan "Aturan kerja sering berubah-ubah, kadang shift pagi tiba-tiba disuruh ganti sore. Jadi bingung dan susah atur waktu." Rekan kerja (*coworkers*): Sebagian barista mengungkapkan bahwa hubungan kerja dengan rekan kerja kurang harmonis, termasuk adanya konflik kecil yang tidak segera diselesaikan. Barista menyampaikan "Kadang ada konflik kecil sama rekan kerja, tapi nggak pernah dibahas bareng. Jadi suka ada rasa nggak nyaman saat kerja bareng." Pekerjaan itu sendiri (*nature of work*): Barista merasa bahwa beban kerja sangat tinggi, terutama saat jam sibuk (*rush hour*), dengan tuntutan kecepatan dan ketelitian yang tinggi, sehingga menimbulkan tekanan fisik dan emosional. Barista mengatakan "Kalau lagi ramai banget, kerja jadi terburu-buru dan bikin stres. Harus cepat, teliti, sekaligus melayani pelanggan. Kadang sampai nggak sempat istirahat." Komunikasi (*communication*): Barista menyampaikan bahwa komunikasi dari manajemen sering kali tidak jelas, terutama terkait jadwal kerja, perubahan shift, dan kebijakan baru di coffee shop. Barista mengungkapkan "Informasi soal jadwal kerja kadang baru dikasih mendadak. Jadi susah atur waktu, kadang udah rencana libur jadi batal."

Berdasarkan hasil wawancara terhadap enam barista di Sender Coffee dapat disimpulkan bahwa bahwa stres kerja pada barista dipengaruhi oleh berbagai aspek kepuasan kerja menurut Spector, yaitu gaji, promosi, supervisi, tunjangan, penghargaan, prosedur kerja, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri, dan komunikasi. Dari keseluruhan

aspek tersebut, aspek gaji (pay) menjadi faktor yang paling menonjol dalam memengaruhi stres kerja barista, terutama terkait dengan pekerjaan lembur tanpa kompensasi tambahan yang menimbulkan perasaan tidak adil dan tidak dihargai. Kondisi tersebut berdampak pada meningkatnya stres kerja yang kemudian menurunkan kepuasan kerja barista. Secara umum, hasil wawancara menunjukkan bahwa tingginya stres kerja yang dialami barista berhubungan dengan rendahnya kepuasan kerja yang mereka rasakan.

Dalam operasional coffee shop, barista memiliki peran penting dalam menciptakan pengalaman pelanggan. Wachdijono, Siregar, Langputeh, dan Jaeroni (2023), menyatakan bahwa kualitas barista dan produk yang disajikan berpengaruh langsung terhadap suasana toko dan kepuasan pelanggan. Indikator seperti akurasi kerja, ketersediaan produk, dan kenyamanan ruang menjadi faktor utama dalam menciptakan pengalaman pelanggan yang positif. Sejalan dengan itu, penelitian oleh Wibowo dan Pratama (2023), menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi tercermin dari terpenuhinya aspek kompensasi, hubungan kerja, serta lingkungan kerja yang kondusif. Dalam konteks barista coffee shop, kepuasan kerja yang tinggi seharusnya juga tercapai melalui pemberian kompensasi yang adil, pembagian tugas yang jelas, supervisi yang baik, serta lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung. Dalam kondisi tersebut, barista diharapkan dapat bekerja secara optimal, memiliki motivasi tinggi, serta memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan tanpa tekanan kerja yang berlebihan.

Kondisi kepuasan kerja rendah kerja yang dialami barista menimbulkan adanya harapan terhadap pekerjaan yang lebih baik. Barista mengharapkan adanya kompensasi

yang adil, pembagian tugas yang jelas, komunikasi yang baik dengan atasan, serta lingkungan kerja yang nyaman. Menurut Aprilia et al. (2023), kompensasi yang adil dan sesuai dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, Rachmawati dan Taufiq (2024), menyatakan bahwa keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan karyawan menjadi kunci dalam menjaga kepuasan kerja. Pratiwi dkk (2021), Penerapan strategi emotional labor harapan pada barista lebih dipengaruhi eksternal, seperti konsep coffee shop terkait aturan pelayanan, kualitas hubungan antara barista dan konsumen, penularan emosi selama proses pelayanan, serta perilaku konsumen. Selain itu, barista juga sering mengalami kelelahan fisik dan emosional ketika melayani pelanggan, yang berpotensi memengaruhi perasaan puas mereka terhadap pekerjaan. Bhuwono W (2024), juga menyatakan bahwa harapan barista kondisi kerja yang ideal dan manfaat yang dapat meningkatkan kepuasan barista, sehingga berpengaruh pada komitmen mereka terhadap profesi.

Kepuasan kerja memiliki peran penting dalam menentukan perilaku dan sikap kerja karyawan. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, seperti semangat kerja yang tinggi, komitmen yang kuat, serta keinginan untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi (Asif et al., 2017). Sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja dapat menimbulkan dampak negatif bagi individu maupun organisasi. Saari dan Judge (2004), menjelaskan bahwa karyawan yang tidak puas terhadap pekerjaannya cenderung lebih sering absen dan memiliki keinginan yang lebih tinggi untuk meninggalkan pekerjaan dibandingkan

dengan karyawan yang puas. Selain itu, rendahnya kepuasan kerja juga dapat menurunkan keterlibatan kerja serta mengurangi kinerja karyawan dalam organisasi (Pinontoan et al., 2023), Luturlean dan Prasetyo (2019), menambahkan bahwa kepuasan kerja yang rendah dapat melemahkan komitmen afektif karyawan, sehingga menurunkan keterikatan emosional terhadap organisasi. Dengan demikian, kepuasan kerja memiliki arti penting dalam menjaga stabilitas perilaku kerja karyawan serta keberlangsungan organisasi.

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang mencerminkan sejauh mana karyawan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berkaitan dengan pekerjaan. Berdasarkan pendekatan Job Descriptive Index (JDI) yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri gaji dan manfaat kesempatan promosi pengawasan serta rekan kerja . Penelitian yang dilakukan oleh Duong et al. (2021), menunjukkan bahwa kelima faktor tersebut memiliki hubungan positif terhadap kepuasan kerja karyawan, dimana semakin baik faktor-faktor tersebut maka tingkat kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat. Kepuasan kerja rendah dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal maupun eksternal. salah satu faktor yang paling dominan adalah stres kerja. Stres kerja muncul akibat beban kerja yang berlebihan, tekanan waktu, tuntutan pelanggan, serta ketidakseimbangan antara tanggung jawab dan kemampuan individu dalam bekerja. Ketika stres kerja meningkat, maka tingkat kepuasan kerja cenderung menurun karena karyawan merasa terbebani dan tidak mampu menikmati pekerjaannya secara optimal.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Hapsari (2020), yang menemukan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan, artinya semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan. Sejalan dengan itu, Maulidika dan Isfianadewi (2021), juga menyatakan bahwa stres kerja berkontribusi signifikan terhadap penurunan kepuasan kerja melalui peningkatan tekanan psikologis dan kelelahan emosional. Selain stres kerja, faktor lain yang juga mempengaruhi kepuasan kerja meliputi lingkungan kerja, kompensasi, hubungan dengan rekan kerja, serta kesempatan pengembangan karier. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan salah satu faktor penting yang berperan dalam menentukan tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan.

Cooper & Marshall (1978), menjelaskan stres kerja dapat menimbulkan berbagai gejala stres seperti suasana hati tertekan, rendahnya motivasi, dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan. Pinontoan dkk (2023), menyatakan stres kerja ketegangan yang menyebabkan ketidak seimbangan fisik dan psikis, serta dan memengaruhi emosi, cara berpikir. Saputra & Yuantari (2024), juga menyatakan bahwa stres kerja kondisi krisis yang menekan fisik dan psikis karyawan, sehingga menurunkan kemampuan mereka dalam melaksanakan pekerjaan secara optimal.

Stres kerja merupakan kondisi psikologis yang berkaitan dengan tuntutan dan tekanan yang muncul dalam lingkungan pekerjaan. Dalam konteks pekerjaan, tekanan dapat berasal dari tuntutan pekerjaan, waktu kerja, beban tugas, kurangnya kontrol, maupun kondisi lingkungan kerja. (*WHO Guidelines on Mental Health at Work*, 2022) menjelaskan bahwa kondisi mental dan pekerjaan memiliki keterkaitan yang erat,

sehingga faktor psikososial dalam lingkungan kerja perlu diperhatikan sebagai bagian dari kesehatan mental pekerja. Parker & DeCotiis (1983), mendefinisikan stres kerja sebagai perasaan tidak nyaman yang dialami individu sebagai respons terhadap kondisi atau tuntutan pekerjaan. Menurut (Pienaar dkk., 2025) Stres kerja merupakan respons psikologis dan fisiologis individu ketika tuntutan pekerjaan dipersepsikan melebihi kemampuan, energi, atau sumber daya yang tersedia untuk menghadapinya. menurut Gibson, Ivancevich, Donnelly, dan Konopaske (2012), stres kerja dapat timbul akibat adanya stressor dalam lingkungan kerja, seperti beban kerja yang berlebihan, konflik peran, serta kondisi kerja yang kurang mendukung. Kondisi tersebut dapat mempengaruhi keadaan emosional serta perilaku karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Robbins & Judge (2019), menyebut stres merupakan kondisi yang muncul dari ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan berupa tanggung jawab, tekanan, kewajiban, serta ketidakpastian, dengan sumber daya yang dimiliki individu untuk mengatasi tuntutan tersebut.

Parker & DeCotiis (1983), menjelaskan bahwa stres kerja merupakan konstruk multidimensional yang terdiri dari dua aspek utama, yaitu tekanan waktu (time stress) dan kecemasan kerja (job anxiety). Robbins & Judge (2019), berpendapat Stres kerja dalam organisasi dipengaruhi oleh tiga aspek utama tuntutan pekerjaan, yaitu tuntutan tugas (task demands) yang mencakup beban kerja berlebih dan tekanan waktu; tuntutan peran (role demands) yang meliputi konflik peran dan ketidakjelasan peran; serta tuntutan interpersonal (interpersonal demands) yang berkaitan dengan hubungan kerja yang kurang harmonis antarindividu di tempat kerja.

Secara dinamis, hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja menunjukkan pola negatif. Semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan, maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Hal ini didukung oleh penelitian Choirunisha dan Waluyo (2023), serta Wiastuti et al. (2023), yang menyatakan bahwa stres kerja memiliki hubungan negatif dengan kepuasan kerja. Dengan demikian, stres kerja menjadi variabel penting untuk diteliti karena memiliki peran signifikan dalam menentukan tingkat kepuasan kerja karyawan, khususnya pada profesi barista.

Meskipun penelitian mengenai hubungan stres kerja dengan kepuasan kerja telah dilakukan pada berbagai kelompok pekerja, penelitian yang secara khusus mengkaji hubungan kedua variabel tersebut pada barista coffee shop di Daerah Istimewa Yogyakarta masih terbatas. Penelitian terdahulu seperti Choirunisha dan Waluyo (2023) serta Wiastuti dkk. (2023) telah menunjukkan adanya hubungan negatif antara stres kerja dan kepuasan kerja, tetapi penelitian tersebut belum secara khusus menggambarkan kondisi barista pada konteks industri coffee shop di Daerah Istimewa Yogyakarta yang memiliki karakteristik pekerjaan dengan tuntutan pelayanan pelanggan, tekanan waktu, pekerjaan yang beragam, serta sistem kerja shift. Selain itu, perkembangan jumlah coffee shop di Daerah Istimewa Yogyakarta yang semakin pesat menyebabkan profesi barista menjadi semakin penting untuk dikaji, khususnya terkait kondisi psikologis yang dapat berkaitan dengan kepuasan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengisi keterbatasan tersebut dengan menguji secara empiris hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja pada barista coffee shop di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti hubungan antara stres kerja dengan kepuasan kerja pada barista *coffee shop* di Daerah Istimewa Yogyakarta.

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara stres kerja dengan kepuasan kerja pada barista *coffee shop* di Daerah Istimewa Yogyakarta.

2. Manfaat

a. Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu psikologi industri dan organisasi, khususnya terkait hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja karyawan pada profesi barista. Hasil penelitian dapat memperkuat teori-teori yang ada tentang faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

b. Manfaat Praktis

- 1) Bagi barista penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai adanya pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja sehingga dapat meningkatkan kesadaran barista dalam mengelola tekanan kerja.
- 2) Bagi peneliti selanjutnya penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran dan menjadi referensi bagi penelitian berikutnya yang terkait dengan hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja pada karyawan.