

PENGARUH STRES KERJA DAN *SERVANT LEADERSHIP* TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Suci Salsabila Rusli¹, Mei Ie^{2*}

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta
Email: suci.115200382@stu.untar.ac.id

²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta
Email: meii@fe.untar.ac.id

*Penulis Korespondensi

Masuk: 31-01-2024, revisi: 23-12-2024, diterima untuk diterbitkan: 20-01-2025

ABSTRAK

Penelitian ini menginvestigasi pengaruh stres kerja dan servant leadership terhadap kepuasan kerja karyawan di Starbucks Indonesia khususnya *district* 42, dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Kepuasan kerja dalam konteks ini mengacu pada tingkat kesenangan dan kebahagiaan yang dirasakan karyawan terhadap lingkungan kerja, interaksi dengan rekan kerja, kompensasi, dan peluang pengembangan karir di perusahaan. Stres kerja, yang didefinisikan sebagai perasaan tertekan yang timbul dari ketidaksesuaian beban kerja, serta servant leadership, yang mengutamakan pelayanan dan perhatian terhadap kebutuhan karyawan, diidentifikasi sebagai faktor-faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja. Motivasi kerja, sebagai mediator, bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara stres kerja dan servant leadership dengan kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan mengumpulkan data melalui kuesioner kepada karyawan Starbucks Indonesia *district* 42. Analisis data dilakukan menggunakan teknik regresi untuk menguji hipotesis tentang pengaruh variabel independen (stres kerja dan servant leadership) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja), dengan motivasi kerja sebagai mediator. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana stres kerja dan servant leadership mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di industri makanan dan minuman, khususnya di Starbucks Indonesia. Implikasi praktis dari penelitian ini diharapkan dapat membantu manajemen dalam meningkatkan kondisi kerja dan kepemimpinan untuk meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja karyawan, serta memberikan arahan untuk penelitian lanjutan dalam bidang ini.

Kata Kunci: stres kerja, *servant leadership*, kepuasan kerja, motivasi kerja, Starbucks Indonesia

ABSTRACT

This study investigates the influence of job stress and servant leadership on employee job satisfaction at Starbucks Indonesia, especially district 42, with work motivation as a mediating variable. Job satisfaction in this context refers to the level of pleasure and happiness employees feel towards the work environment, interactions with coworkers, compensation, and career development opportunities in the company. Job stress, defined as feelings of distress arising from workload mismatches, as well as servant leadership, which prioritizes service and attention to employee needs, were identified as the main factors influencing job satisfaction. Work motivation, as a mediator, aims to explain the relationship between work stress and servant leadership with job satisfaction. This study used a quantitative approach by collecting data through questionnaires to 42 Starbucks Indonesia district employees. Data analysis was conducted using regression techniques to test hypotheses about the effect of independent variables (job stress and servant leadership) on the dependent variable (job satisfaction), with job motivation as a mediator. The results of the study are expected to provide a deeper understanding of how job stress and servant leadership affect employee job satisfaction in the food and beverage industry, especially at Starbucks Indonesia. The practical implications of this research are expected to support Starbucks Indonesia's management on improving work condition and leadership in order to increase employee's satisfaction and work motivation, as well as providing guidance for future studies regarding this topic.

Keyword: job stress, *servant leadership*, job satisfaction, job motivation, Starbucks Indonesia

1. PENDAHULUAN

Latar belakang

Kepuasan kerja merupakan sebuah tingkat kebahagiaan seseorang yang dirasakan oleh seorang karyawan terhadap pekerjaan yang sedang dijalannya. Kepuasan kerja ini mencakup evaluasi terhadap lingkungan kerja, kebijakan perusahaan, interaksi antar rekan kerja, kompensasi serta peluang pengembangan karir. Kepuasan kerja juga mencakup faktor material, psikologis dan emosional seperti kebanggaan dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

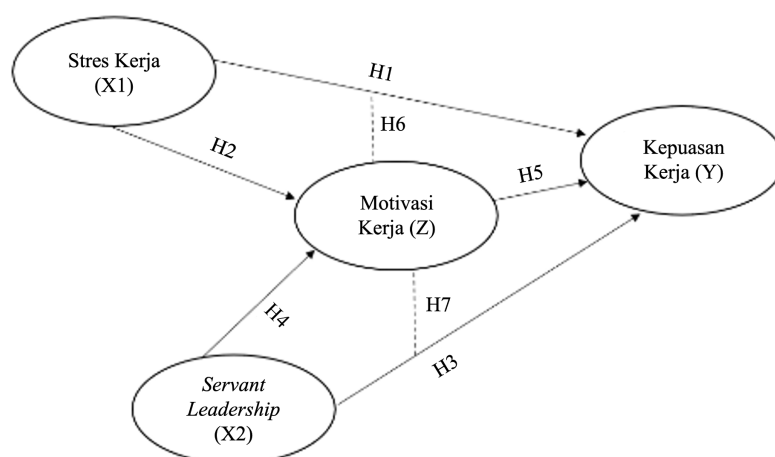
Karyawan yang puas cenderung lebih antusias berkomitmen tinggi serta produktif kepuasan kerja karyawan ini memberikan keuntungan bagi individu dan organisasi. Oleh karena itu, manajemen kepuasan kerja penting dalam aspek HR dan pengembangan organisasi. Namun ketidakpuasan juga dapat muncul akibat beban kerja yang tidak sesuai dan berakhir menyebabkan tingkat stres kerja yang tinggi.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Sutrisno (2019) kepuasan kerja adalah sikap yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan lingkungan kerja tersebut. Aspek kepuasan ini berhubungan erat dengan sebuah organisasi atau sebuah perusahaan. Motivasi kerja merupakan sebuah kekuatan internal yang dipicu oleh tekanan internal maupun eksternal dan berpengaruh pada kinerja seseorang. Fahmi (2016) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah usaha untuk memenuhi kebutuhan dan mencerminkan keberhasilan dalam mencapai prestasi tinggi seorang karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi cenderung percaya diri dan memiliki antusiasme yang tinggi yang secara langsung mempengaruhi kinerja mereka.

Menurut mangkunegara (2017), stres kerja merupakan rasa tertekan yang dirasakan karyawan pada saat manejalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Ketika karyawan stres kerja mereka akan merasa tertekan dengan pekerjaan yang dibebankan nya, tidak nyaman dengan pekerjaannya serta ada keinginan untuk mencari pekerjaan baru akan muncul (Marcella *et al.*, 2022).

Selain stres kerja, gaya kepemimpinan seperti kepemimpinan yang melayani, kepemimpinan transformasional dan transaksional juga penting untuk mencapai tujuan ideal produktivitas sebuah perusahaan. Menurut Al-Asadi *et al.*, (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan yang melayani dicirikan oleh perhatian pada pertumbuhan individu karyawan dan membangun rasa saling percaya dengan menempatkan kebutuhan organisasi dan orang lain diatas kepentingan pribadi.

Model penelitian



Gambar 1. Model penelitian

Hipotesis

H₁: Stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

H₂: Stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap motivasi kerja.

H₃: *Servant leadership* memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

H₄: *Servant leadership* memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja.

H₅: Motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

H₆: Motivasi kerja mampu memediasi stres kerja terhadap kepuasan kerja.

H₇: Motivasi kerja mampu memediasi *servant leadership* terhadap kepuasan kerja.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dan menggunakan *non-probability sampling* untuk pengambilan sampel dengan pendekatan *purposive sampling*. Populasi yang dijadikan responden memiliki kriteria sudah bekerja selama lebih dari tiga bulan. Ukuran sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 50 karyawan Starbucks Indonesia *District 42* serta pengolahan data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode PLS-SEM dengan analisis data *inner* dan *outer* model.

Tabel 1. Operasionalisasi variabel

Variabel	Indikator	Pernyataan	Skala
Kepuasan kerja	Kepuasan kerja terhadap pekerjaan itu sendiri	Saya merasa puas dengan variasi tugas yang dilakukan setiap hari	Interval
	Kepuasan kerja terhadap upah	Saya merasa puas karena perusahaan memberikan gaji karyawan sesuai dengan standar	Interval
	Kepuasan kerja terhadap pengembangan karir	Saya puas dengan pengembangan karir yang ditawarkan oleh perusahaan	Interval
	Kepuasan kerja terhadap intrapersonal	Saya senang dengan rekan kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan	Interval
Motivasi kerja	Kebutuhan fisiologis	Saya merasa bekerja pada perusahaan ini dapat memenuhi kebutuhan dasar saya.	Interval
	Kebutuhan keamanan	Saya merasa tenang dalam bekerja karena adanya jaminan kesehatan.	Interval
	Kebutuhan sosial	Memiliki interaksi yang baik dengan rekan kerja dapat menambah motivasi kerja saya.	Interval
	Kebutuhan penghargaan	Saya merasa senang apabila atasan memuji pekerjaan saya.	Interval
Stres kerja	Kebutuhan aktualisasi diri	Pekerjaan dan perusahaan memberikan saya kesempatan untuk berkembang.	Interval
	Tuntutan tugas	Saya merasa kesulitan untuk menyelesaikan tugas-tugas dalam batasan waktu yang ditentukan.	Interval
	Tuntutan peran	Saya merasa memiliki beban yang besar karena tanggung jawab dan beban kerja yang berlebihan.	Interval
	Tuntutan interpersonal	Saya merasa stress karena adanya konflik dengan rekan kerja saya.	Interval
<i>Servant leadership</i>	Kepemimpinan	Pengawasan yang dilakukan oleh atasan saya selama ini sangat ketat sehingga membuat saya tertekan dalam bekerja.	Interval
	Kasih sayang	Atasan saya memperhatikan hak dan kewajiban yang dimiliki karyawannya.	Interval
	Pemberdayaan	Saya merasa atasan saya mendukung saya untuk berkembang lebih jauh.	Interval
	Visi	Atasan saya memiliki visi yang dapat membuat karyawannya menjadi berkembang dan termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya	Interval
	Kerendahan hati	Atasan saya selalu memiliki waktu untuk mendengarkan kritik dan saran yang disampaikan	Interval
	Kepercayaan	Atasan saya mengedepankan kejujuran dan kedisiplinan.	Interval

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas

Untuk menguji validitas riset ini, dua pendekatan yang diterapkan adalah validitas konvergen dan validitas diskriminan. Validitas konvergen dinilai melalui evaluasi nilai Average Variance Extracted (AVE) serta loading factor dari setiap indikator. Ghozali (2021) mengindikasikan bahwa loading factor dalam rentang 0,5-0,6 dianggap memadai pada tahap awal pengembangan skala pengukuran. Metode lain untuk menilai validitas konvergen adalah dengan memastikan bahwa nilai AVE setiap variabel melebihi 0,5, sesuai dengan kriteria Hair *et al.* (2019).

Tabel 2. Hasil analisis validitas
Sumber: Hasil pengolahan data (2024)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Kepuasan Kerja	0,520
Motivasi Kerja	0,544
Stres Kerja	0,597
<i>Servant Leadership</i>	0,506

Berdasarkan pada Tabel 2 memperlihatkan bahwa dari masing-masing variabel memiliki nilai AVE diatas 0,5 yang menyatakan bahwa variabel memenuhi kriteria.

Uji reliabilitas

Analisis reliabilitas juga penting untuk memastikan bahwa hasil penelitian tidak terpengaruh oleh kesalahan yang mungkin disebabkan oleh ketidakstabilan alat pengukur. Terdapat dua metode untuk melakukan analisis reliabilitas, yaitu Cronbach Alpha dan Composite Reliability. Taherdoost (2018) menjelaskan bahwa jika Cronbach Alpha sebuah variabel melebihi 0,6, maka variabel tersebut dianggap memiliki tingkat reliabilitas atau konsistensi yang memadai dalam pengukurannya. Selain itu, menurut Ghozali (2021), suatu konstruk dapat dianggap reliabel jika memiliki nilai composite reliability lebih besar dari 0,7.

Tabel 3. Hasil analisis *Cronbach's alpha*
Sumber: Hasil pengolahan data (2024)

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
Kepuasan Kerja	0,693
Motivasi Kerja	0,786
Stres Kerja	0,772
<i>Servant Leadership</i>	0,756

Pada Tabel 3, dinyatakan bahwa setiap variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6, yang berarti bahwa variabel tersebut memenuhi kriteria dan memiliki reliabilitas yang baik.

Tabel 4. Hasil analisis *composite reliability*
Sumber: Hasil pengolah data (2024)

Variabel	<i>Composite reliability (rho a)</i>	<i>Composite reliability (rho c)</i>
Kepuasan Kerja	0,705	0,811
Motivasi Kerja	0,819	0,853
Stres Kerja	0,787	0,855
<i>Servant Leadership</i>	0,778	0,835

Berdasarkan Tabel 4, membuktikan nilai *composite reliability* yang dimiliki seluruh variabel dari setiap konstruk memiliki nilai lebih dari 0,7 yang dapat disimpulkan bahwa uji reliabilitas ini dapat diterima.

Hasil uji R²

Tabel 5. Hasil koefisien determinasi
Sumber: Hasil pengolahan data (2024)

Variabel	R-square	R-square adjusted
Kepuasan Kerja	0,772	0,757
Motivasi Kerja	0,734	0723

Berdasarkan analisis dari Tabel 5 menggunakan aplikasi SmartPLS, nilai (R²) menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dijelaskan sebesar 75,7% oleh variabel stres kerja dan servant leadership. Sisanya, sebesar 24,3% tidak dijelaskan oleh variabel penelitian ini.

Selain itu, nilai (R²) juga menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dijelaskan sebesar 72,3% oleh variabel stres kerja dan servant leadership sebagai variabel mediasi. Sebesar 27,7% sisanya tidak diterangkan oleh variabel dalam penelitian ini.

Uji effect size (f²)

Tabel 6. Hasil uji effect size
Sumber: Hasil pengolahan data (2024)

Variabel	Kepuasan Kerja	Keterangan	Motivasi Kerja	Keterangan
Stres Kerja	0,010	Lemah	0,116	Lemah
Servant Leadership	0,129	Lemah	0,869	Kuat
Kepuasan Kerja	-	-	-	-
Motivasi Kerja	0,475	Kuat	-	-

Berdasarkan Tabel 6, nilai effect size (f²) melalui variabel kepuasan kerja (KK) sebagai variabel dependen menunjukkan bahwa variabel stres kerja (SK) memiliki nilai 0,010, menandakan efek yang lemah. Variabel servant leadership (SL) memiliki nilai 0,129, yang mengindikasikan efek yang lemah terhadap variabel KK.

Selanjutnya, dari Tabel 6, nilai effect size (f²) melalui variabel motivasi kerja (MK) sebagai variabel mediasi menunjukkan bahwa variabel stres kerja (SK) memiliki nilai 0,116, menunjukkan efek yang kecil. Sementara itu, variabel servant leadership (SL) memiliki nilai 0,869, menandakan efek yang besar terhadap variabel KK.

Berdasarkan uraian nilai effect size yang ditunjukkan pada Tabel 6, dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja (KK) yang dimediasi oleh motivasi kerja (MK) memiliki efek yang besar dengan nilai 0,475.

Hasil uji hipotesis dan uji mediasi

Hasil uji hipotesis ditunjukkan pada Tabel 7, sementara hasil uji mediasi ditunjukkan pada Tabel 8 sebagai berikut.

Tabel 7. Hasil uji hipotesis

Variabel	Original Sample (O)	T statistics (O/STDEVI)	P values
Stres Kerja → Kepuasan Kerja	0,639	0,722	0,472
Stres Kerja → Motivasi Kerja	-0,071	1,767	0,080
Servant Leadership → Kepuasan Kerja	0,245	1,999	0,048
Servant Leadership → Motivasi Kerja	0,326	5,169	0,000
Motivasi Kerja → Kepuasan Kerja	0,669	4,062	0,000

Tabel 8. Hasil uji mediasi

Variabel	Original Sample (O)	Sampel Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEVI)	P values
Stres Kerja → Motivasi Kerja → Kepuasan Kerja	0,156	0,180	0,096	1,626	1,107
<i>Servant Leadership</i> → Motivasi Kerja → Kepuasan Kerja	0,427	0,442	0,134	3,176	0,002

Pembahasan

Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja

Stres kerja memiliki pengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji hipotesis, ditemukan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif yang tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini terlihat dari nilai original sample sebesar 0,639, yang menunjukkan adanya pengaruh positif, tetapi tidak signifikan karena nilai t-statistic sebesar 0,722 < 1,96 dengan p-value > 0,05, yaitu sebesar 0,472.

Penemuan ini sejalan dengan penelitian dari Adinata dan Turangan (2023) yang menyatakan stres kerja memiliki pengaruh negatif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja

Stres kerja mempengaruhi motivasi kerja secara negatif dan signifikan. Berdasarkan hasil uji hipotesis, ditemukan bahwa stres kerja memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap motivasi kerja. Nilai original sample sebesar -0,071 menunjukkan adanya pengaruh negatif, dan signifikan karena nilai t-statistic sebesar 1,767 kurang dari 1,96, dengan p-value sebesar 0,080 lebih besar dari 0,05, sehingga hipotesis kedua tidak dapat diterima. Temuan dari uji hipotesis ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sardouk dan Ali (2022), yang menegaskan bahwa stres kerja memiliki dampak negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Pengaruh *servant leadership* terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis, ditemukan bahwa kepemimpinan melayani (*servant leadership*) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai original sample sebesar 0,245 menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan, karena nilai t-statistic sebesar 1,999 lebih besar dari 1,96 dan p-value sebesar 0,048 lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis ketiga dapat diterima. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bayangkari *et al.* (2024), yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan melayani berdampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh *servant leadership* terhadap motivasi kerja

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan melayani (*servant leadership*) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini terlihat dari nilai original sample sebesar 0,326, yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan, dengan nilai t-statistic sebesar 5,169 yang lebih besar dari 1,96 dan p-value sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis keempat dapat diterima. Temuan ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Santika *et al.* (2023), yang menyatakan bahwa kepemimpinan melayani memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai original sample sebesar 0,669 menunjukkan adanya pengaruh

positif yang signifikan, karena nilai t-statistic sebesar 4,062 lebih besar dari 1,96 dan p-value sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis kelima dapat diterima. Temuan dari uji hipotesis ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Omar et al. (2021), yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh motivasi kerja sebagai variabel mediasi terhadap kepuasan kerja

Hasil analisis uji hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berfungsi sebagai mediator antara stres kerja dan kepuasan kerja. Hal ini disebabkan oleh nilai t statistic motivasi kerja sebesar 0,629 yang lebih kecil dari 1,96, dan p-value sebesar 1,107 yang lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis keenam tidak dapat diterima. Motivasi kerja tidak memediasi hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja, yang mengindikasikan bahwa meskipun ada korelasi antara stres kerja dan kepuasan kerja, motivasi kerja tidak berperan sebagai penghubung dalam hubungan tersebut. Stres kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja tanpa adanya pengaruh signifikan dari motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja tidak menjadi faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Starbucks District 42. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil dari penelitian Astuti (2018) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak mampu memediasi stres kerja terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh motivasi kerja sebagai variabel mediasi terhadap *servant leadership*

Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis menyatakan bahwa motivasi mampu memediasi *servant leadership* terhadap kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan motivasi kerja memiliki nilai *t statistic* $3,176 > 1,96$ dengan *p-value* sebesar $0,002 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis ketujuh diterima. Pada hasil uji hipotesis ketujuh motivasi kerja mampu memediasi *servant leadership* terhadap kepuasan kerja, hal ini dikarenakan gaya kepemimpinan *servant leadership* dapat membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan tugasnya karena karyawan merasa didengarkan serta didukung oleh atasan nya sehingga dapat termotivasi dan merasakan kepuasan kerja yang cukup dan hasil dari hipotesis ini sejalan dengan penelitian Mujiyanto et al., (2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja dapat memediasi *servant leadership* terhadap kepuasan kerja.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dan saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan dikaji pada bab sebelumnya, berikut adalah kesimpulan mengenai dampak stres kerja dan *servant leadership* terhadap kepuasan kerja karyawan di Starbucks Indonesia District 42, dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi:

- a. Stres kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Starbucks Indonesia *District 42*.
- b. Stres kerja memiliki pengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Starbucks Indonesia *District 42*.
- c. *Servant leadership* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Starbucks Indonesia *District 42*.
- d. *Servant leadership* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Starbucks Indonesia *District 42*.
- e. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Starbucks Indonesia *District 42*.
- f. Motivasi kerja tidak berperan sebagai mediator antara pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Starbucks Indonesia *District 42*.
- g. Motivasi kerja berperan sebagai mediator antara pengaruh *servant leadership* terhadap kepuasan kerja karyawan Starbucks Indonesia *District 42*.

Saran

Disarankan untuk memperluas penelitian dengan mempertimbangkan variabel-variabel tambahan yang dapat memengaruhi hubungan antara stres kerja, servant leadership, motivasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan di Starbucks Indonesia. Hal ini dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang dinamika yang terlibat dalam konteks ini.

REFERENSI

- Adinata, M. C. & Turangan, J. A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT X. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 5(1), 195-201. <https://doi.org/10.24912/jmk.v5i1.22567>
- Al-Asadi, R., Muhammed, S., Abidi, O., & Dzenopoljac, V. (2019). Impact of Servant Leadership on Intrinsic and Extrinsic Job Satisfaction. *Leadership and Organization Development Journal*, 40(4), 472-484. <https://doi.org/10.1108/LODJ-09-2018-0337>
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Astuti, N. P. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memediasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Bank Syariah di Kota Makassar.
- Bayangkari, Agung, A. A. G., Yudana, M., & Widiana, I. W. (2024). The influence of servant leadership on job satisfaction and impact on teacher performance of junior high school in the central lombok district. *International Journal of Religion*, 5(4), 1–10. <https://doi.org/10.61707/yfefnq32>
- Edy Sutrisno, (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi- 11. Jakarta: Prananda Media Group.
- Fahmi, Irham. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Aplikasi)*. Bandung: Alfabeta
- Ghozali, I. (2021). *Partial least squares konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.0 untuk penelitian empiris*. Edisi-3. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Marcella, J. & Ie, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 6(1), 213-223. <https://doi.org/10.24912/jmie.v6i1.18321>
- Mujianto, Sumekar, K., dan Sutono. (2023). The Effect of Servant Leadership and Remuneration on Doctor Job Satisfaction Mediated by Work Motivation at UPT RSUD RAA Soewondo Pati. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital*, 2(2), 565-582.
- Omar, M. S., Mohd Idrus, I., & Jamal, N. A. (2021). The influence of job motivation on job satisfaction: a case study of polytechnic academic staff. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 6(1), 206–213. <https://doi.org/10.47405/mjssh.v6i1.624>
- Santika, D., Stepahnie Titing, A., & Hendrik. (2023). Pengaruh servant leadership style dan komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja pegawai. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 4(1), 160–167. <https://doi.org/10.47065/jtear.v4i1.893>
- Sardouk, S. & Ali, H. (2022). Job Stress impact on Job Motivation and Performance. *Tesis University of Gavle*.