



Pengaruh Stress Kerja dan Konflik dengan Rekan Kerja terhadap Kebahagiaan Karyawan Dimoderasi oleh Kepuasan Kerja

Adinda Pujakusuma^{1*}, Andriyastuti Suratman²

^{1,2}Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia,
Yogyakarta, Indonesia

Korespondensi penulis: 21311033@students.uui.ac.id*

Abstract. *This study aims to examine the influence of job stress and coworker conflict on employee happiness, and the role of job satisfaction as a moderating variable in these relationships. The research is grounded in the importance of addressing employees' psychological well-being amidst workplace pressure and interpersonal dynamics. A quantitative approach was employed by distributing questionnaires to 381 employees working at a company in Yogyakarta. Descriptive statistical analysis was used to process the data. The results show that job stress does not have a significant effect on employee happiness. In contrast, coworker conflict negatively affects employee happiness. Furthermore, job satisfaction does not moderate the relationship between job stress and happiness, but it does moderate the relationship between coworker conflict and happiness. These findings suggest that job satisfaction can help buffer the negative effects of interpersonal conflict at work, although it is not sufficient to reduce the impact of job stress on happiness.*

Keywords: *Coworker Conflict, Happiness, Job Satisfaction, Job Stress.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh stres kerja dan konflik dengan rekan kerja terhadap kebahagiaan karyawan, serta melihat peran kepuasan kerja sebagai variabel moderasi dalam hubungan tersebut. Latar belakang penelitian ini adalah pentingnya memperhatikan kesejahteraan psikologis karyawan di tengah tekanan kerja dan dinamika relasi antar rekan kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada 381 responden yang merupakan karyawan di sebuah perusahaan di Kota Yogyakarta. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kebahagiaan karyawan. Sebaliknya, konflik dengan rekan kerja terbukti memiliki pengaruh negatif terhadap kebahagiaan tersebut. Selain itu, kepuasan kerja tidak memoderasi hubungan antara stres kerja dan kebahagiaan, namun berperan sebagai moderator dalam hubungan antara konflik dengan rekan kerja dan kebahagiaan karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat meredam dampak negatif konflik interpersonal di tempat kerja, namun tidak cukup kuat untuk mengurangi pengaruh stres kerja terhadap kebahagiaan.

Kata kunci: Kebahagiaan, Stres Kerja, Konflik Rekan Kerja, Kepuasan Kerja

1. LATAR BELAKANG

Kebahagiaan karyawan memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas dan keberhasilan organisasi. Karyawan yang bahagia lebih loyal, proaktif, dan cenderung memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Waani et al., 2022). Lingkungan kerja yang positif mendorong kolaborasi, kreativitas, dan inovasi. Kebahagiaan sendiri mencakup kesejahteraan subjektif, termasuk aspek emosional dan kognitif, seperti perasaan positif dan kepuasan hidup (Akgunduz et al., 2023). Karyawan yang merasa bahagia akan mengevaluasi hidup dan pekerjaan mereka secara lebih positif. Namun, dalam realitas saat ini, banyak pekerja tidak mencapai kebahagiaan karena tekanan dunia kerja yang semakin kompleks. Salah satu penyebab utama adalah stres kerja

yang berasal dari beban kerja, tuntutan waktu, atau konflik interpersonal. Disamping itu, konflik dengan rekan kerja menjadi faktor penting yang menurunkan kebahagiaan di tempat kerja (Demerouti et al., 2001). Dalam konteks ini, kebahagiaan bukan hanya persoalan individu, tetapi menjadi investasi strategis perusahaan. Oleh karenanya, penting dalam mendalami faktor-faktor yang mempengaruhi kebahagiaan kerja, terutama stres dan konflik antar karyawan.

Stres kerja merupakan respon negatif baik secara emosional maupun fisik akibat ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu. Stres kerja berkontribusi terhadap kelelahan, rendahnya kepuasan kerja, hingga meningkatnya niat untuk resign (Lu et al., 2017). Gen Z, yang kini mulai mendominasi dunia kerja, dikenal lebih rentan terhadap stres dan gangguan mental dibanding generasi sebelumnya. Berdasarkan survei global tahun 2023 terhadap 12.000 pekerja, sebanyak 91% pekerja usia 18–24 tahun mengalami stres, lebih tinggi dari rata-rata 84% (Zulfikar, 2023). Di Indonesia, survei Jakpat (2022) juga menunjukkan bahwa 59,1% Gen Z mengalami gangguan kesehatan mental, jauh di atas milenial (39,8%) dan generasi X (24,1%) (Sagita, 2023). Data ini menunjukkan bahwa generasi muda menghadapi tekanan psikologis yang lebih berat di lingkungan kerja. Selain stres, konflik rekan kerja juga turut memengaruhi kondisi psikologis karyawan. Konflik bisa muncul akibat perbedaan kepribadian, nilai, tujuan, atau persepsi antar individu (Lestari et al., 2020). Konflik disfungsional seperti dominasi diskusi atau perselisihan antar individu berpotensi menciptakan suasana kerja yang tidak nyaman. Jika dibiarkan, konflik ini dapat memperburuk hubungan antar karyawan dan menurunkan kualitas kerja secara keseluruhan.

Kepuasan kerja menjadi aspek penting yang dapat mengurangi dampak negatif dari stres dan konflik terhadap kebahagiaan karyawan. Karyawan yang puas cenderung memiliki semangat kerja lebih tinggi, keterlibatan yang lebih kuat, dan ketahanan emosional dalam menghadapi tantangan (Lee et al., 2019). Kepuasan kerja mencakup penghargaan, kondisi kerja, hubungan sosial, dan kejelasan peran dalam pekerjaan. Menurut Wulandari & Widyastuti (2020), kebahagiaan karyawan berpengaruh positif terhadap perilaku inovatif dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung dan menyenangkan juga turut memperkuat semangat kerja dan mengurangi stres (Dhyan et al., 2021). Kepuasan kerja juga berkorelasi negatif dengan niat keluar dari pekerjaan, sekaligus menjadi indikator kinerja organisasi yang efektif. Di sisi lain, konflik rekan kerja yang terjadi dalam lingkungan kerja bisa ditekan dampaknya bila karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Kepuasan tersebut memberikan rasa aman dan kontrol yang membuat

karyawan mampu menghadapi konflik dengan lebih dewasa. Hal ini memperlihatkan bahwa kepuasan kerja dapat bertindak sebagai faktor pelindung. Oleh karena itu, peran kepuasan kerja sebagai variabel moderator patut untuk diuji lebih lanjut.

Pengembangan hipotesis dalam penelitian ini didasarkan pada hubungan antara stres kerja, konflik rekan kerja, dan kebahagiaan karyawan. Penelitian terdahulu oleh Adelia et al. (2024) menunjukkan bahwa stres kerja yang tinggi berdampak negatif terhadap kebahagiaan karena menurunkan kesejahteraan dan kepuasan. Sementara itu, konflik antar rekan kerja juga berpengaruh negatif terhadap kebahagiaan karena menciptakan stres tambahan dan suasana kerja yang tidak nyaman (Hadiyanto & Prasadjaningsih, 2025). Namun, kepuasan kerja dapat menjadi variabel yang memperlemah pengaruh negatif tersebut. Karyawan yang merasa puas pada pekerjaan mereka lebih mempunyai daya tahan psikologis yang lebih baik terhadap stres dan konflik. Dengan demikian, kepuasan kerja dapat memoderasi hubungan antara stres kerja dan konflik rekan kerja terhadap kebahagiaan (Hafizh & Hariastuti, 2021). Sayangnya, masih sedikit penelitian yang secara eksplisit menguji peran moderasi ini secara komprehensif. Banyak studi sebelumnya hanya menyoroti hubungan langsung antar variabel. Oleh sebab itu, penelitian berikut penting dalam mengisi kekosongan literatur tersebut. Dengan fokus pada Gen Z yang rentan terhadap stres dan konflik, penelitian diharapkan dapat berkontribusi teoretis dan praktis dalam menciptakan lingkungan kerja sehat dan membahagiakan.

2. KAJIAN TEORITIS

Stres Kerja

Stres merupakan respons terhadap tekanan, tuntutan, atau ancaman yang melebihi kapasitas individu dan dapat memengaruhi kondisi fisik maupun psikis seseorang. Dalam konteks pekerjaan, stres kerja timbul ketika beban dan situasi kerja tidak sejalan dengan kemampuan dan harapan karyawan, sehingga menimbulkan tekanan emosional. Stres kerja dapat menyebabkan gangguan seperti kecemasan, kelelahan, frustrasi, hingga menurunnya semangat kerja yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas. Faktor penyebab stres kerja dapat berasal dari luar organisasi seperti tekanan keluarga atau kondisi ekonomi, dari dalam organisasi seperti kebijakan yang tidak adil dan lingkungan kerja yang tidak nyaman, dari kelompok kerja yang kurang suportif, serta dari individu itu sendiri seperti kepribadian dan daya tahan psikologis yang lemah. Stres kerja juga dapat ditandai oleh tuntutan tugas yang berat, peran yang membingungkan, hubungan antar

pribadi yang buruk, struktur organisasi yang tidak jelas, hingga gaya kepemimpinan yang otoriter dan menekan. Indikator-indikator ini menunjukkan bahwa stres kerja bukan hanya soal beban kerja, tetapi juga menyangkut kondisi sosial dan psikologis di tempat kerja. Menurut Afandi (2018), tekanan yang muncul akibat ketidakjelasan peran, hubungan yang tidak harmonis, serta tata letak kerja yang buruk, memperkuat munculnya stres. Selain itu, Muhamad Ekhsan & Septian (2021) menambahkan bahwa target yang tidak tercapai, persaingan tinggi, dan lingkungan kerja yang tidak mendukung juga turut memicu stres. Dampak dari stres kerja bisa berupa perubahan suasana hati yang ekstrem, hilangnya motivasi, dan menurunnya kreativitas karyawan. Penelitian ini menggunakan indikator stres kerja yang dikemukakan oleh Afandi (2018:179–180), yaitu tuntutan tugas, tuntutan antar pribadi, tuntutan peran, struktur organisasi, dan kepemimpinan organisasi. Indikator-indikator ini digunakan untuk mengukur tingkat stres kerja yang dialami karyawan dalam penelitian ini secara lebih sistematis dan terarah.

Konflik Rekan Kerja

Konflik dalam dunia kerja merupakan hal yang tak terelakkan karena perbedaan kepentingan, nilai, persepsi, maupun tujuan antar individu atau kelompok. Konflik rekan kerja biasanya timbul akibat komunikasi yang buruk, ketidaksesuaian nilai, ego yang tinggi, serta ketidakmampuan dalam mengelola emosi secara persuasif (Lestari, Liana, & Aquinia, 2020). Jenis konflik yang umum terjadi dalam organisasi meliputi konflik vertikal (antara atasan dan bawahan), horizontal (antar individu sederajat), dan diagonal (akibat ketimpangan distribusi sumber daya) (Nur, 2021). Konflik dapat menyebabkan ketegangan psikologis, hambatan kerja sama tim, dan penurunan produktivitas jika tidak dikelola dengan baik. Salah satu pemicu konflik adalah kesalahan komunikasi yang membuat informasi disalahpahami oleh rekan kerja. Selain itu, konflik juga sering timbul karena perbedaan tujuan yang menyebabkan ketidaksepakatan dalam pengambilan keputusan. Perbedaan dalam penilaian, nilai, dan persepsi juga turut memperburuk situasi kerja antar karyawan. Interdependensi kerja yang tinggi dapat menyebabkan konflik jika salah satu pihak tidak mampu memenuhi tugas tepat waktu. Suasana kerja pun bisa terganggu ketika ada kesalahan dalam afeksi, seperti perlakuan emosional yang tidak menyenangkan terhadap rekan kerja. Penelitian ini menggunakan indikator konflik rekan kerja menurut Fitriana (2013), yaitu kesalahan komunikasi, perbedaan tujuan, perbedaan penilaian atau persepsi, interdependensi aktivitas kerja, dan kesalahan dalam afeksi.

Kebahagiaan Karyawan

Kebahagiaan karyawan adalah kondisi emosional positif yang mencerminkan kepuasan dan kesejahteraan individu dalam lingkungan kerja, yang berdampak pada kinerja dan retensi (Putra et al., 2024). Karyawan yang bahagia cenderung lebih kreatif, produktif, dan berkontribusi positif terhadap organisasi. Kebahagiaan ini tidak hanya dipengaruhi faktor eksternal seperti gaji, namun juga oleh hubungan sosial, keseimbangan hidup, dan makna dalam pekerjaan. Aspek kebahagiaan di tempat kerja meliputi rasa percaya pada lingkungan kerja, penghargaan diri, dan rasa nyaman terhadap lingkungan kerja. Faktor-faktor ini menciptakan kondisi psikologis yang mendukung semangat dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Kesejahteraan emosional yang stabil membuat karyawan lebih tenang, tidak mudah stres, dan mampu bekerja dengan optimal. Hubungan sosial yang sehat dengan rekan dan atasan juga memperkuat rasa memiliki dan solidaritas kerja. Selain itu, kebahagiaan meningkat ketika karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki makna yang sejalan dengan nilai dan tujuan pribadi. Perasaan puas terhadap pekerjaan mencerminkan keberhasilan organisasi dalam menciptakan lingkungan yang mendukung keseimbangan antara harapan dan kenyataan. Penelitian ini menggunakan indikator kebahagiaan karyawan menurut Felicia et al. (2024) yang meliputi kepuasan kerja, kesejahteraan emosional, hubungan sosial, dan makna pekerjaan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah respons emosional terhadap pekerjaan yang mencerminkan seberapa menyenangkan pekerjaan tersebut bagi individu (Fauzi et al., 2022). Kepuasan ini muncul dari perbedaan antara penghargaan yang diterima karyawan dan yang mereka anggap layak diterima. Faktor-faktor seperti pemenuhan kebutuhan, keadilan, pencapaian nilai pribadi, kesesuaian harapan, dan budaya organisasi turut memengaruhi kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang adil dan mendukung memberikan dampak positif terhadap semangat dan loyalitas karyawan. Kepuasan juga dipengaruhi oleh sejauh mana pekerjaan menantang, bermakna, dan memberikan ruang untuk berkembang. Kompensasi yang layak dan adil sangat penting agar karyawan merasa dihargai dan termotivasi. Selain itu, promosi yang berbasis kinerja memberi harapan akan kemajuan karier. Peran atasan yang suportif turut menciptakan suasana kerja yang sehat dan nyaman. Hubungan yang baik dengan rekan kerja juga memperkuat kerja sama dan suasana kerja yang positif. Penelitian ini menggunakan indikator kepuasan kerja menurut Afandi (2018) yang meliputi pekerjaan, promosi, pengawas, upah, dan rekan kerja.

Teori *Conservation of Resources* (COR)

Teori *Conservation of Resources* (COR) menjelaskan bagaimana individu berusaha memperoleh, mempertahankan, dan melindungi sumber daya penting, dengan stres kerja muncul saat sumber daya terancam atau hilang (Hobfoll, 1989). Stres kerja terjadi ketika tuntutan pekerjaan melebihi sumber daya yang tersedia untuk menghadapinya (Hobfoll et al., 2018). Konflik dengan rekan kerja juga merupakan ancaman terhadap sumber daya sosial, seperti dukungan dan hubungan positif, yang menguras energi dan waktu karyawan (De Dreu & Weingart, 2003). Kebahagiaan karyawan dipengaruhi oleh ketersediaan sumber daya, dengan kesejahteraan meningkat ketika individu memiliki sumber daya yang cukup (Halbesleben et al., 2014). Kepuasan kerja berfungsi sebagai sumber daya psikologis yang memperkuat ketahanan terhadap stresor pekerjaan dan meningkatkan kesejahteraan (Ten Brummelhuis & Bakker, 2012). Dengan demikian, integrasi antara stres kerja, konflik, kepuasan, dan kebahagiaan dapat dijelaskan melalui COR, di mana sumber daya berperan dalam menjaga keseimbangan psikologis karyawan (Ford et al., 2011). Penelitian ini menggunakan indikator dari teori COR untuk mengukur pengaruh stres kerja dan kebahagiaan terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dalam pelaksanaannya. Menurut (Waruwu, 2023), metode kuantitatif adalah jenis penelitian yang bergantung pada penggunaan data numerik dan rumus matematika yang selanjutnya diterapkan dalam berbagai tahap seperti perencanaan penelitian, pengembangan hipotesis hingga analisis data untuk mencapai kesimpulan yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan. Pendekatan ini sangat berguna untuk memberikan gambaran yang lebih objektif melalui angka yang dapat diukur.

Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di Yogyakarta, kota dengan dinamika sosial dan ekonomi yang mendukung studi tentang pengaruh stres kerja, konflik, dan kebahagiaan karyawan yang dimoderasi oleh kepuasan kerja. Yogyakarta memiliki sektor industri yang berkembang pesat, seperti pariwisata, pendidikan, dan teknologi, serta angka partisipasi angkatan kerja mencapai 70% (BPS, 2023). Budaya ramah dan toleran kota ini turut memengaruhi interaksi karyawan, dengan penelitian menunjukkan bahwa suasana kerja

yang mendukung mengurangi dampak stres dan konflik (Suryanto, 2021). Selain itu, sektor UMKM yang berkembang pesat memberikan gambaran tentang stres dan konflik di lingkungan kerja dengan sumber daya terbatas, menjadikan kota ini lokasi ideal untuk penelitian ini (Kemenkop UKM, 2022).

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian berikut yakni seluruh pekerja karyawan di perusahaan di Yogyakarta, termasuk perusahaan besar dan UMKM, dari berbagai sektor seperti pariwisata, pendidikan, dan teknologi. Penelitian ini mencakup karyawan dengan berbagai latar belakang pekerjaan, baik manajerial maupun non-manajerial, untuk memberikan gambaran komprehensif mengenai stres kerja, konflik, dan kebahagiaan karyawan. Sampel penelitian memakai teknik purposive sampling, melalui kriteria inklusi seperti bertempat tinggal di Yogyakarta, berpendidikan minimal S1, masa kerja minimal 3 tahun, berusia 20-30 tahun, dan berstatus karyawan tetap. Kriteria eksklusi mencakup responden yang tidak bersedia atau bekerja di lebih dari satu perusahaan. Jumlah sampel dihitung menggunakan rumus Hair, dengan sampel minimum sebanyak 380 responden berdasarkan perhitungan yang dilakukan. Metode purposive sampling dipilih agar data yang diperoleh lebih mendalam dan relevan dengan tujuan penelitian. Dengan jumlah sampel yang cukup, diharapkan hasil penelitian dapat memberikan informasi yang akurat dan bermanfaat.

Jenis dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis dan teknik pengumpulan pada penelitian ini terdiri dari dua sumber utama, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan kepada responden yang telah memenuhi kriteria penelitian, untuk menggali informasi langsung terkait dengan stres kerja, konflik dengan rekan kerja, dan kebahagiaan karyawan. Kuesioner tersebut dirancang untuk mendapatkan data yang relevan dengan tujuan penelitian dan memberikan pemahaman yang mendalam tentang persepsi karyawan di Yogyakarta. Selain itu, data sekunder juga dikumpulkan melalui sumber-sumber tertulis seperti buku, jurnal, artikel, dan arsip perusahaan yang dapat mendukung analisis dan memberikan konteks tambahan terhadap temuan dari data primer. Kombinasi kedua jenis data ini diharapkan dapat memperkaya hasil penelitian dan memberikan gambaran yang lebih menyeluruh mengenai topik yang diteliti.

Metode Analisis Data

Teknik analisis data pada penelitian ini mencakup tahapan dalam memastikan keakuratan dan konsistensi hasil yang diperoleh. Uji validitas dilakukan untuk memastikan data yang dikumpulkan sesuai dengan objek penelitian, menggunakan SPSS dengan kriteria tertentu. Uji reliabilitas mengukur keandalan kuesioner yang digunakan dengan teknik Cronbach Alpha, di mana kuesioner dinyatakan reliabel jika koefisien lebih dari 0,70. Selain itu, dilakukan uji asumsi klasik, termasuk uji normalitas untuk menguji distribusi data, uji heteroskedastisitas untuk mengidentifikasi ketidaksamaan varians, dan uji multikolinearitas untuk memeriksa korelasi antar variabel independen. Analisis regresi linear berganda dan regresi variabel moderasi juga digunakan untuk mengevaluasi hubungan antar variabel, sedangkan uji hipotesis dengan uji t dan koefisien determinasi digunakan untuk menguji signifikansi dan kekuatan hubungan antar variabel dalam penelitian ini.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Pada penelitian ini, terdapat 38 butir pertanyaan yang diuji validitas dan reliabilitasnya. Setiap butir pernyataan pada masing-masing variabel menunjukkan nilai r-hitung yang lebih besar dari nilai r-tabel, yang berarti seluruh butir pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang diteliti. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua instrumen penelitian memiliki konsistensi internal yang baik, dengan nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60. Nilai Cronbach's Alpha untuk variabel X1 adalah 0,661, X2 sebesar 0,648, Y mencapai 0,678, dan Z sebesar 0,646. Oleh karena itu, instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat dianggap reliabel dan siap untuk pengumpulan data lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil uji normalitas, disimpulkan bahwa model regresi ini terdistribusi normal karena nilai probabilitas (sig.) pada uji Kolmogorov-Smirnov yang dihasilkan yaitu 0,099 lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, model regresi ini layak untuk digunakan dalam analisis selanjutnya. Hasil uji Glejser menunjukkan bahwa nilai probabilitas (sig.) untuk kedua variabel independen, yaitu stres kerja ($X_1=0,483$) dan konflik rekan kerja ($X_2=0,713$), lebih besar dari 0,05, yang berarti tidak ada masalah heteroskedastisitas. Selain itu, hasil perhitungan nilai Tolerance untuk variabel independen X_1 (0,476) dan X_2

(0,457) lebih dari 0,10, serta nilai Variance Inflation Factor (VIF) masing-masing variabel independen (2,099 dan 2,190) menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas antar variabel independen. Dengan demikian, model regresi ini memenuhi asumsi dasar dan siap digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Pengaruh Stres Kerja (X1) terhadap Kebahagiaan Karyawan (Y)

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana H1

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	33.311	1.852	17.986	<.001		
	Stres Kerja (X1)	.008	.050	.162	.871	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kebahagiaan Karyawan (Y)

Tabel 2. Hasil Uji Korelasi Product Moment H1

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.008 ^a	.000	-.003	4.18197

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kebahagiaan Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil regresi yang diperoleh, persamaan regresi antara stres kerja (X1) dan kebahagiaan karyawan (Y) adalah $Y = 33,311 + 0,008X1$. Nilai koefisien regresi menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang sangat kecil terhadap kebahagiaan karyawan, dengan koefisien korelasi sebesar 0,008. Koefisien determinasi sebesar 0,8% mengindikasikan bahwa stres kerja hanya memberikan dampak kecil terhadap kebahagiaan karyawan, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai sig. sebesar 0,871 dan t hitung sebesar 0,162 lebih besar dari t tabel (1,966), sehingga hipotesis yang menyatakan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kebahagiaan karyawan ditolak. Dengan demikian, stres kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kebahagiaan karyawan (Y).

Stres kerja sering dipandang sebagai ancaman terhadap kebahagiaan di tempat kerja, tetapi dalam penelitian ini, tidak ditemukan pengaruh signifikan antara keduanya. Hasil ini berbeda dengan penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Jin et al. (2021) yang menemukan bahwa stres peran dapat menurunkan kepuasan kerja dan mempengaruhi perilaku layanan prososial serta kebahagiaan secara keseluruhan.

Penelitian lain oleh Wongsuwan et al. (2023) juga mengonfirmasi bahwa stres kerja berdampak negatif terhadap komitmen organisasi dan kebahagiaan karyawan. Perbedaan hasil ini mungkin disebabkan oleh beberapa faktor, seperti tingkat stres yang masih berada dalam kategori positif (eustress) yang dapat meningkatkan performa, dukungan budaya kerja yang meredam dampak negatif stres, atau pengaruh faktor lain seperti iklim organisasi dan hubungan sosial. Oleh karena itu, meskipun stres kerja secara teoritis dapat memengaruhi kebahagiaan, dalam konteks penelitian ini pengaruh tersebut tidak terbukti signifikan.

Selain itu, perbedaan konteks organisasi dan karakteristik responden juga dapat menjadi penjelasan mengapa hasil penelitian ini berbeda dengan temuan-temuan sebelumnya. Misalnya, dalam organisasi tempat penelitian ini dilakukan, adanya budaya kerja yang mendukung keseimbangan antara tekanan pekerjaan dan kesejahteraan karyawan mungkin membantu mengurangi dampak negatif dari stres kerja. Ini menunjukkan pentingnya faktor-faktor eksternal, seperti kebijakan perusahaan dan dukungan sosial di tempat kerja, dalam memoderasi hubungan antara stres kerja dan kebahagiaan karyawan.

Pengaruh Konflik Rekan Kerja (X2) terhadap Kebahagiaan Karyawan (Y)

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana H2

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	38.470	.858	44.860	<,001		
	Konflik Rekan Kerja (X2)	-.153	.026	-.287	<,001	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kebahagiaan Karyawan (Y)

Tabel 4. Hasil Uji Korelasi Product Moment H2

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.287 ^a	.083	.080	4.00585

a. Predictors: (Constant), Konflik Rekan Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Kebahagiaan Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil regresi yang diperoleh, persamaan regresi antara konflik rekan kerja (X2) dan kebahagiaan karyawan (Y) adalah $Y = 38,470 - 0,153X_2$. Nilai koefisien negatif ($B = -0,153$) menunjukkan bahwa semakin tinggi konflik rekan kerja, semakin

rendah kebahagiaan karyawan. Koefisien korelasi sebesar 0,287 mengindikasikan adanya hubungan yang rendah antara konflik rekan kerja dan kebahagiaan karyawan, dengan koefisien determinasi sebesar 8%. Hal ini berarti konflik rekan kerja memberikan pengaruh kecil terhadap kebahagiaan karyawan, sementara 92% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai Sig. < 0,001 dan t hitung sebesar 5,838, yang lebih besar dari t tabel (1,966), sehingga hipotesis kedua (H2) diterima. Dengan demikian, konflik rekan kerja (X2) berpengaruh negatif terhadap kebahagiaan karyawan (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Fahriansyah et al. (2022), yang menemukan bahwa konflik rekan kerja berdampak negatif terhadap kebahagiaan dan produktivitas karyawan. Konflik yang tidak ditangani dengan baik dapat meningkatkan stres, mengurangi rasa aman dan keterikatan sosial, serta menciptakan suasana kerja yang tidak kondusif. Hal ini memperburuk kebahagiaan karyawan, yang pada gilirannya mempengaruhi kesejahteraan psikologis dan produktivitas. Temuan ini juga menunjukkan pentingnya manajemen konflik yang efektif di dalam organisasi. Konflik, meskipun bisa menjadi pendorong inovasi atau diskusi kritis, apabila tidak dikelola dengan baik, dapat merusak iklim kerja dan mengurangi kepuasan karyawan. Oleh karena itu, intervensi seperti pelatihan komunikasi, sistem mediasi, dan kepemimpinan yang inklusif sangat diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat secara emosional dan meningkatkan kebahagiaan karyawan.

Kepuasan Kerja (Z) Memoderasi Pengaruh Stres Kerja (X1) terhadap Kebahagiaan Karyawan (Y)

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana H3

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1							
	(Constant)	-.301	10.326		-.029	.977	
	Stres Kerja (X1)	.059	.275	.061	.213	.831	.010
	Kepuasan Kerja (Z)	.820	.243	.896	3.375	<.001	.012
	Interaksi_Stres_Kepuasan	-.002	.006	-.097	-.246	.806	.005

a. Dependent Variable: Kebahagiaan Karyawan (Y)

Tabel 6. Hasil Uji Korelasi Product Moment H3

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.831 ^a	.691	.688	2.33249

a. Predictors: (Constant), Interaksi_Stres_Kepuasan, Kepuasan Kerja (Z), Stres Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kebahagiaan Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil regresi yang diperoleh, persamaan regresi moderasi antara stres kerja (X_1), kepuasan kerja (Z), dan interaksi keduanya terhadap kebahagiaan karyawan (Y) adalah $Y = b + 0,059X_1 + 0,820Z - 0,002(X_1*Z)$. Interpretasi persamaan ini menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif yang tidak signifikan terhadap kebahagiaan, dengan koefisien sebesar 0,059 (Sig = 0,213). Kepuasan kerja, di sisi lain, memiliki pengaruh positif dan signifikan sebesar 0,820, yang berarti bahwa setiap peningkatan kepuasan kerja satu satuan akan meningkatkan kebahagiaan karyawan sebesar 0,820 satuan. Namun, interaksi antara stres kerja dan kepuasan kerja memiliki koefisien negatif sebesar -0,002, yang mengindikasikan bahwa kepuasan kerja dapat memoderasi pengaruh stres kerja terhadap kebahagiaan, meskipun efek moderasinya tidak signifikan (Sig = 0,806). Nilai koefisien korelasi 0,831 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara variabel-variabel ini, dengan koefisien determinasi sebesar 69,1%, menunjukkan bahwa model ini mampu menjelaskan sebagian besar variasi kebahagiaan karyawan. Dengan demikian, disimpulkan bahwa kepuasan kerja (Z) secara signifikan tidak memoderasi pengaruh stres kerja (X_1) terhadap kebahagiaan karyawan (Y).

Hasil penelitian ini bertentangan dengan beberapa penelitian terdahulu. Misalnya, Lee et al. (2019) menemukan bahwa kepuasan kerja memoderasi hubungan antara stres kerja dan niat berpindah kerja, yang berpengaruh pada kebahagiaan. Fitriani et al. (2024) juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja memoderasi hubungan antara faktor organisasi dan keterlibatan kerja yang berkontribusi pada kebahagiaan. Namun, perbedaan hasil ini dapat dijelaskan oleh beberapa faktor, seperti rendahnya tingkat stres kerja yang dialami responden, yang mungkin tidak cukup tinggi untuk menurunkan kebahagiaan secara signifikan. Selain itu, faktor-faktor lain seperti dukungan sosial atau gaya kepemimpinan di lingkungan kerja mungkin lebih dominan dalam mempengaruhi hubungan antara stres dan kebahagiaan. Dengan demikian, meskipun kepuasan kerja dapat berperan penting dalam meningkatkan kebahagiaan, dalam penelitian ini, pengaruh moderasinya terhadap stres kerja tidak terbukti signifikan.

Kepuasan Kerja (Z) Memoderasi Pengaruh Konflik Rekan Kerja (X2) terhadap Kebahagiaan Karyawan (Y)

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana H4

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	22.807	5.316		4.290	<.001		
	Konflik Rekan Kerja (X2)	-.569	.146	-1.066	-3.893	<.001	.010	98.759
	Kepuasan Kerja (Z)	.315	.125	.345	2.531	.012	.041	24.421
	Interaksi_Konflik_Kepuasan	.012	.003	.966	3.464	<.001	.010	102.545

a. Dependent Variable: Kebahagiaan Karyawan (Y)

Tabel 8. Hasil Uji Korelasi Product Moment H1

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	22.807	5.316		4.290	<.001		
	Konflik Rekan Kerja (X2)	-.569	.146	-1.066	-3.893	<.001	.010	98.759
	Kepuasan Kerja (Z)	.315	.125	.345	2.531	.012	.041	24.421
	Interaksi_Konflik_Kepuasan	.012	.003	.966	3.464	<.001	.010	102.545

a. Dependent Variable: Kebahagiaan Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil regresi yang diperoleh, persamaan moderasi antara konflik rekan kerja (X₂), kepuasan kerja (Z), dan interaksi keduanya terhadap kebahagiaan karyawan (Y) adalah $Y = b - 0,569X_2 + 0,315Z + 0,003(X_2*Z)$. Hasil analisis menunjukkan bahwa konflik rekan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kebahagiaan karyawan dengan koefisien -0,569, yang berarti setiap peningkatan konflik antar rekan kerja satu satuan akan menurunkan kebahagiaan sebesar 0,569 satuan (Sig = 0,001). Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan, dengan koefisien 0,315, yang menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja satu satuan akan meningkatkan kebahagiaan karyawan sebesar 0,315 satuan (Sig = 0,014). Interaksi antara konflik rekan kerja dan kepuasan kerja, yang memoderasi pengaruh konflik terhadap kebahagiaan, menunjukkan koefisien positif 0,003, yang berarti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, dampak negatif konflik rekan kerja terhadap kebahagiaan akan melemah. Efek moderasi ini juga signifikan secara statistik (Sig = 0,001). Dengan nilai koefisien korelasi 0,845, model ini menjelaskan 71,3% variasi pada kebahagiaan karyawan, sementara 28,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak teramati. Dengan demikian, disimpulkan bahwa kepuasan kerja (Z) secara signifikan memoderasi pengaruh konflik rekan kerja (X₂) terhadap kebahagiaan karyawan (Y).

Penelitian ini sejalan dengan temuan Majid et al. (2021), yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memoderasi pengaruh faktor lain terhadap kinerja karyawan, serta Fadhlani (2022), yang mengungkapkan bahwa kepuasan kerja memoderasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap niat keluar dari perusahaan. Kepuasan kerja berperan penting dalam melindungi karyawan dari dampak negatif konflik interpersonal, yang seringkali dapat merusak kebahagiaan dan produktivitas mereka. Implikasi dari temuan ini adalah bahwa manajemen organisasi perlu fokus pada peningkatan kepuasan kerja untuk membantu karyawan mengatasi konflik di tempat kerja, sehingga meskipun konflik tidak dapat dihindari, kebahagiaan karyawan tetap terjaga. Langkah-langkah seperti penghargaan atas kontribusi karyawan, pengembangan peluang karier, dan komunikasi yang transparan menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Stres kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kebahagiaan karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan tidak secara langsung menurunkan atau meningkatkan tingkat kebahagiaan mereka dalam bekerja. Hal ini mungkin disebabkan oleh adanya faktor lain yang lebih dominan dalam memengaruhi kebahagiaan karyawan. Konflik dengan rekan kerja berpengaruh negatif terhadap kebahagiaan karyawan. Konflik yang terjadi antar karyawan, baik berupa perbedaan pendapat, persaingan tidak sehat, maupun komunikasi yang buruk, dapat menurunkan kebahagiaan mereka dalam bekerja. Lingkungan kerja yang penuh konflik dapat berdampak pada kesehatan psikologis karyawan. Kepuasan kerja tidak memoderasi hubungan antara stres kerja dan kebahagiaan karyawan. Artinya, meskipun karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, hal tersebut tidak secara signifikan membantu mengurangi dampak stres kerja terhadap kebahagiaan mereka. Kepuasan kerja memoderasi hubungan antara konflik rekan kerja dan kebahagiaan karyawan. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih mampu mengelola konflik dengan rekan kerja secara lebih positif, sehingga dampak negatif dari konflik tersebut terhadap kebahagiaan dapat berkurang. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan penting dalam menjaga kebahagiaan karyawan di tengah dinamika hubungan kerja.

Saran

Perusahaan disarankan untuk mengadakan pelatihan komunikasi asertif atau resolusi konflik bagi karyawan guna menciptakan komunikasi yang sehat dan mencegah konflik antar rekan kerja. Misalnya, dalam industri perhotelan atau layanan pelanggan yang rentan terhadap konflik antar individu. Dikarenakan kepuasan kerja terbukti memoderasi pengaruh konflik terhadap kebahagiaan, maka perusahaan perlu menjaga kepuasan kerja dengan cara memberikan penghargaan, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, serta menyediakan kesempatan pengembangan diri bagi karyawan. Diharapkan penelitian selanjutnya membahas variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, atau keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi. Untuk menambah informasi lebih mendalam dan kontekstual mengenai pengalaman stres dan konflik rekan kerja. Selanjutnya juga dapat menggunakan variasi responden yang lebih luas, misalnya dari berbagai sektor industri atau level jabatan yang berbeda, untuk memperkaya generalisasi hasil penelitian.

DAFTAR REFERENSI

- Adelia, T., Halin, H., & Emilda. (2024). Pengaruh stress kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat pada RS AK Gani Palembang. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(2). <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i2.2307>
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Zanafafa Publishing.
- Akgunduz, Y., Bardakoglu, O., & Kizilcalioglu, G. (2023). Happiness, job stress, job dedication and perceived organizational support: A mediating model. *Journal of Hospitality and Tourism Insights*, 6(2), 654–673. <https://doi.org/10.1108/JHTI-07-2021-0189>
- De Dreu, C. K. W., & Weingart, L. R. (2003). Task versus relationship conflict, team performance, and team member satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 88(4), 741–749. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.4.741>
- Demerouti, E., Nachreiner, F., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Dhyan, T., Raharjo, H., & Sulistyono, B. (2021). Lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pelayanan publik. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi*, 19(2), 111–124.
- Fadhlan, A. (2022). Job satisfaction as a moderating variable between the effect of compensation and leadership style on turnover. *JEBI: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 7(2), 28–39.

- Fahriansyah, A., Nahrisah, E., & Putra, R. (2022). Pengaruh konflik, beban kerja terhadap stres kerja di lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. *JAMEK (Jurnal Akuntansi Manajemen Ekonomi dan Kewirausahaan)*, 2(3), 177–184.
- Fauzi, A., Wulandari, A. S., Cahyani, D. R., Nurfitri, N., Khairani, N., Deva, R., & Nursafitri, S. (2022). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan (literature review manajemen kinerja). *JIMT: Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2). <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i2>
- Felicia, M., Persada, D., Pramudita, D., De, R., Dyah, L., Palupi, R., Bhimasta, R. A., Yogyakarta, A. J., Dismas, Y., Dewangga Pramudita, P., De, Y. R., Raden, Y., Bhimasta, A., Kunci, K., Kerja, K., Organisasional, K., Di, K., & Kerja, T. (2024). Peran kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kebahagiaan di tempat kerja. *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 8(1). <https://doi.org/10.31842/jurnalnobis.v8i1.354>
- Fitriana, R. Y. (2013). Persepsi insentif dengan konflik kerja karyawan perusahaan roti Salwa Trenggalek. *Jurnal Online Psikologi*, 1(1). <http://ejournal.umm.ac.id>
- Fitriani, A., Wihana Kirana Jaya, Sumaryono, S., & Rosari, R. (2024). Exploring job satisfaction behavior as an antecedent and moderating variable of work engagement in the public sector. *International Journal of Economics (IJE)*, 3(1), 187–210. <https://doi.org/10.55299/ijec.v3i1.699>
- Ford, M. T., Cerasoli, C. P., Higgins, J. A., & Decesare, A. L. (2011). Relationships between psychological, physical, and behavioural health and work performance: A review and meta-analysis. *Work and Stress*, 25(3), 185–204. <https://doi.org/10.1080/02678373.2011.609035>
- Hadiyanto, I. F., & Prasadjaningsih, O. (2025). Analisis pengaruh beban kerja, stres kerja dan work life balance terhadap kebahagiaan di tempat kerja melalui psychological capital (Studi pada karyawan level supervisor kontraktor pertambangan di Kalimantan). *TRANSEKOMOMIKA: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*, 5(2), 707–726. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v5i2.906>
- Hafizh, M. A., & Hariastuti, N. L. P. (2021). Pengaruh quality of work life dan burnout terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel moderasi (Studi kasus: CV. XYZ). *Prosiding SENASTITAN: Seminar Nasional Teknologi Industri Berkelanjutan*, 1(1), 89–98.
- Halbesleben, J. R. B., Neveu, J. P., Paustian-Underdahl, S. C., & Westman, M. (2014). Getting to the “COR”: Understanding the role of resources in conservation of resources theory. *Journal of Management*, 40(5), 1334–1364. <https://doi.org/10.1177/0149206314527130>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J. P., & Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 103–128. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640>

- Jin, Y., Cheng, L., Li, Y., & Wang, Y. (2021). Role stress and prosocial service behavior of hotel employees: A moderated mediation model of job satisfaction and social support. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.698027>
- Lee, J. H., Hwang, J., & Lee, K. S. (2019). Job satisfaction and job-related stress among nurses: The moderating effect of mindfulness. *Work*, 62(1), 87–95. <https://doi.org/10.3233/WOR-182843>
- Lestari, W. M., Liana, L., & Aquinia, A. (2020). Pengaruh stres kerja, konflik kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *JBE: Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 27(2), 100–110.
- Lu, Y., Hu, X. M., Huang, X. L., Zhuang, X. D., Guo, P., Feng, L. F., Hu, W., Chen, L., Zou, H., & Hao, Y. T. (2017). The relationship between job satisfaction, work stress, work-family conflict, and turnover intention among physicians in Guangdong, China: A cross-sectional study. *BMJ Open*, 7(5). <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2016-014894>
- Majid, A., Hakim, A. L., & Assadam, E. (2021). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi. *JAS-PT (Jurnal Analisis Sistem Pendidikan Tinggi Indonesia)*, 5(1), 9. <https://doi.org/10.36339/jaspt.v5i1.396>
- Nur, I. (2021). Pengaruh konflik kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bina Artha Ventura. *AMSIR Management Journal*, 2, 1.
- Putra, B. N. K., Vipraprastha, T., & Rihayana, I. G. (2024). Produktivitas kerja ditinjau dari berbagi pengetahuan, kebahagiaan karyawan, dan keterlibatan karyawan pada PT. Indomarco. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta*, 6, 15–25.
- Sagita, N. S. (2023, October 13). Mental Gen Z lebih lemah dari milenial cuma mitos, pakar ungkap faktanya. *Detikhealth*. <https://health.detik.com/berita-detikhealth/d-6979816/mental-gen-z-lebih-lemah-dari-milenial-cuma-mitos-pakar-ungkap-faktanya>
- Suryanto, S. (2021). Pengaruh suasana kerja terhadap kepuasan kerja dan kebahagiaan karyawan di Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(2), 44–57.
- Waani, T. J. K., Mangantar, M., & Uhing, Y. (2022). Dampak iklim organisasi dan kebahagiaan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Swiss Bell Maleosan Manado. *Jurnal EMBA*, 10(1), 362–372.
- Waruwu, M. (2023). Pendekatan penelitian pendidikan: Metode penelitian kualitatif, metode penelitian kuantitatif dan metode penelitian kombinasi (mixed method). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 2896–2910.
- Wongsuwan, N., Phanniphong, K., & Na-Nan, K. (2023). How job stress influences organisational commitment: Do positive thinking and job satisfaction matter? *Sustainability (Switzerland)*, 15(4). <https://doi.org/10.3390/su15043015>
- Wulandari, L. R., & Widyastuti, S. (2020). Pengaruh kebahagiaan di tempat kerja terhadap kinerja pegawai pelayanan publik. *Jurnal Pencerah*, 8(1), 25–38.
- Zulfikar, F. (2023, February 18). Dari gaji hingga tekanan atasan, Gen Z jadi kaum paling stress di tempat kerja? *DetikEdu*. <https://www.detik.com/edu/detikpedia/d-6575433/dari-gaji-hingga-tekanan-atasan-gen-z-jadi-kaum-paling-stres-di-tempat-kerja>