

PENGARUH DESAIN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DI PT. DYANDRA PROMOSINDO

Oleh:

¹Ikhwanda Haikel Radito, ²Ika Korika Swasti

^{1,2}Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur, Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Jl. Rungkut Madya, Gn Anyar, Kec. Gn. Anyar, Surabaya, Jawa Timur 60294.

e-mail : ikhwanda.radito76@gmail.com¹, ikaks.ma@upnjatim.ac.id²

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of job design and job stress on employee job satisfaction at PT Dyandra Promosindo. The background of this research is based on the crucial role of human resources in achieving organizational goals, where job satisfaction is a critical factor. Issues such as ineffective task division and high work pressure have the potential to decrease job satisfaction levels. This research uses a quantitative method with a descriptive and verification approach. The sampling technique applied is saturated sampling with a total of 50 employee respondents. Data analysis was conducted using the Partial Least Square (PLS) method. The results indicate that job design has a positive and significant effect on job satisfaction. Likewise, job stress also shows a significant, yet negative, effect on employee job satisfaction. The implications of this study emphasize the importance of implementing optimal job design and effective stress management strategies to enhance job satisfaction within the organization.

Keywords: Job Design, Work Stress, Job Satisfaction

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh desain kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Dyandra Promosindo. Latar belakang penelitian ini didasari oleh pentingnya peran sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi, di mana kepuasan kerja menjadi faktor krusial. Permasalahan yang terjadi di perusahaan, seperti pembagian tugas yang tidak optimal dan tekanan kerja yang tinggi, berpotensi menurunkan tingkat kepuasan kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dengan jumlah responden sebanyak 50 karyawan. Data dianalisis menggunakan metode Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa desain kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Begitu pula stres kerja yang memiliki pengaruh signifikan, namun bersifat negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Implikasi dari penelitian ini menekankan pentingnya penerapan desain kerja yang optimal dan manajemen stres kerja yang efektif guna meningkatkan kepuasan kerja di lingkungan organisasi.

Kata Kunci: Desain Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Salah satu aspek terpenting dari setiap perusahaan adalah sumber daya manusianya. Ardana (2018) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah aset paling berharga, dan keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusianya. Organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas akan mampu bersaing dan bertahan dalam dinamika dunia usaha yang terus berkembang. Namun demikian, untuk mencapai kondisi tersebut, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memperhatikan faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah kepuasan kerja.

Kepuasan kerja karyawan merupakan indikator penting dalam menilai kualitas manajemen sumber daya manusia di suatu perusahaan. Kepuasan kerja mencerminkan tingkat kepuasan individu terhadap pekerjaan yang dijalannya, termasuk aspek-aspek seperti hubungan dengan rekan kerja, atasan, kondisi lingkungan kerja, sistem penggajian, dan kesempatan pengembangan karir. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani, maka akan tercipta motivasi dan semangat kerja yang tinggi, serta loyalitas terhadap perusahaan. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja akan berdampak negatif terhadap produktivitas, kualitas kerja, dan bahkan meningkatkan angka turnover.

Berdasarkan hasil observasi pra-penelitian di PT Dyandra Promosindo, ditemukan beberapa permasalahan yang perlu mendapatkan perhatian serius dari manajemen. Karyawan mengeluhkan beban kerja yang tinggi, jam kerja yang panjang (overtime), ketidakjelasan pembagian tugas, serta kurangnya dukungan dari atasan. Hal ini diperkuat oleh data absensi dan keterlambatan yang menunjukkan peningkatan dalam beberapa bulan terakhir. Gejala-gejala tersebut mengindikasikan adanya ketidakpuasan kerja yang dapat berdampak pada penurunan produktivitas karyawan dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

PT Dyandra Promosindo adalah perusahaan anak usaha dari Dyandra Media International yang bergerak dalam bidang penyelenggaraan acara. Perusahaan ini telah dikenal sebagai salah satu event organizer terkemuka di Indonesia yang telah menyelenggarakan berbagai acara nasional dan internasional. Dengan kantor pusat di Jakarta dan beberapa kantor cabang di berbagai wilayah Indonesia, termasuk di Surabaya, PT Dyandra Promosindo memiliki struktur organisasi yang kompleks dan dinamis. Cabang Surabaya mempekerjakan sekitar 50 karyawan yang terbagi dalam divisi administrasi, keuangan, produksi, dan manajemen acara.

Dalam menghadapi tantangan manajemen karyawan, desain kerja menjadi salah satu aspek yang patut diperhatikan. Desain kerja yang baik akan menciptakan struktur kerja yang jelas, memberikan ruang bagi otonomi, serta memungkinkan pemberian umpan balik secara berkelanjutan. Menurut Hackman dan Oldham (2019), elemen-elemen dalam desain kerja seperti variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik terbukti mampu meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Sejalan dengan itu, Garg dan Rastogi (2019) menyatakan bahwa desain pekerjaan yang tepat tidak hanya meningkatkan kinerja, tetapi juga membantu mengurangi tingkat stres kerja.

Stres kerja merupakan faktor lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Dalam wawancara awal dengan pihak HRD PT Dyandra Promosindo dan hasil pra-survei kepada karyawan, ditemukan bahwa banyak karyawan merasa beban kerja yang diberikan tidak sebanding dengan kapasitas dan waktu yang tersedia. Selain itu, dukungan dari atasan dianggap belum optimal dalam membantu mengatasi tekanan kerja. Kondisi lingkungan kerja yang tidak kondusif juga menjadi salah satu penyebab meningkatnya stres kerja. Jika dibiarkan, stres kerja dapat menurunkan semangat kerja, menyebabkan

kelelahan fisik dan mental, dan akhirnya berdampak negatif pada kepuasan serta produktivitas kerja.

Berdasarkan fenomena tersebut, penting bagi perusahaan untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi sejauh mana desain kerja dan stres kerja memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh desain kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Dyandra Promosindo, khususnya di kantor cabang Surabaya. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah serta menjadi acuan strategis dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia yang lebih baik.

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu: (1) Bagi perusahaan, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dan pengambilan keputusan dalam merancang kebijakan desain pekerjaan dan manajemen stres kerja; (2) Bagi peneliti, penelitian ini menjadi sarana untuk mengembangkan kemampuan dalam menyusun karya ilmiah yang sistematis dan aplikatif; (3) Bagi pihak lain, khususnya akademisi dan peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi dalam kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks hubungan antara desain kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Desain Kerja

Desain kerja adalah proses pengaturan tugas dan tanggung jawab karyawan secara sistematis agar pekerjaan menjadi bermakna, efisien, dan mampu meningkatkan motivasi serta produktivitas (Aroosiya & Ali, 2018; Rivai & Sagala, 2016). Desain ini mencakup bagaimana pekerjaan disusun, metode pelaksanaannya, serta hubungan antar pekerjaan dalam organisasi (Simamora, 2016). Tujuan utamanya adalah memperjelas peran, mendorong keterlibatan, mengurangi kebosanan, serta meningkatkan kepuasan dan kinerja kerja (Fried et al., 2018; Pertiwi, 2018). Faktor-faktor yang memengaruhi desain kerja meliputi lingkungan kerja (fisik dan psikologis), budaya organisasi, otonomi, dan tanggung jawab (Sri Mulyani & Jelita, 2022; Tarmidi Zain, 2018). Indikator desain kerja mencakup variasi keterampilan, identitas dan arti penting tugas, otonomi, serta umpan balik yang jelas (Gibson, 2018; Zainal, 2018). Desain kerja yang efektif bukan hanya mendukung efisiensi organisasi, tetapi juga meningkatkan kesejahteraan dan pengembangan karyawan.

Stres Kerja

Stres kerja adalah kondisi ketegangan emosional, fisik, dan mental yang muncul akibat ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan individu dalam menghadapinya (Nusran, 2019; Vanchapo, 2020). Stres ini dapat menurunkan kinerja, kepuasan kerja, dan berdampak negatif pada kesehatan. Robbins & Judge (2008) mengelompokkan gejala stres kerja ke dalam tiga aspek, yaitu fisiologis (seperti sakit kepala dan gangguan jantung), psikologis (seperti kecemasan dan depresi), dan perilaku (seperti penurunan produktivitas, absen, atau perilaku menyimpang). Faktor penyebab stres kerja meliputi faktor organisasi (beban kerja, konflik peran, lingkungan kerja), faktor individu (kepribadian, kesehatan, masalah pribadi), dan faktor eksternal (perubahan lingkungan dan kondisi sosial ekonomi). Indikator stres kerja menurut Parker & De Cotiis dan Chandra & Adriansyah meliputi tekanan waktu, kegelisahan, konflik peran, ambiguitas, beban kerja, dan tanggung jawab. Stres kerja yang tidak ditangani dapat memengaruhi kesejahteraan karyawan serta menurunkan efektivitas organisasi.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan rasa puas dan sikap emosional positif yang dirasakan pegawai terhadap pekerjaannya, yang ditunjukkan melalui moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (Rahmanendra & Suhardi, 2019). Luthans (2015) menyebutkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: pekerjaan itu sendiri, di mana pekerjaan yang menarik dan menantang dapat memberikan rasa puas bagi pegawai; gaji, yang merupakan imbalan atas kontribusi kerja dan harus seimbang dengan beban kerja serta adil antarpegawai; serta kesempatan promosi, yang memberikan kepuasan jika sesuai dengan harapan dan memberikan kebanggaan. Selain itu, menurut Rahmanendra & Suhardi (2019), indikator kepuasan kerja meliputi: kondisi pekerjaan (termasuk berat ringannya pekerjaan), peluang promosi (kesempatan naik jabatan), gaji, tunjangan, dan honorarium (kompensasi atas pekerjaan), supervisi atau pengawasan (tingkat pengawasan terhadap kinerja), dan hubungan antar rekan kerja (kualitas interaksi sosial di tempat kerja). Semua aspek ini berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif dan loyal terhadap organisasi.

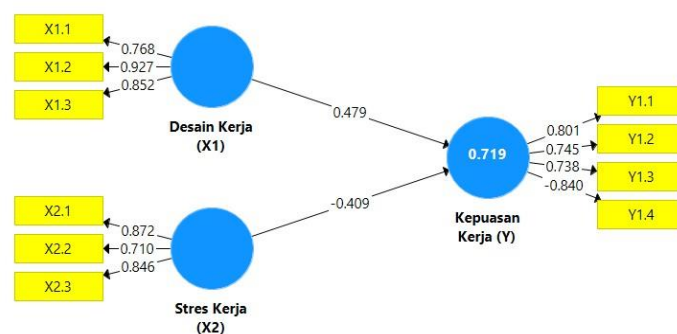
METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian dilakukan di PT Dyandra Promosindo Surabaya, yang berlokasi di Jakarta dan memiliki 50 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode probability sampling dengan teknik sampling jenuh. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan, sedangkan data sekunder berasal dari dokumen perusahaan dan literatur terkait. Instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data menggunakan metode Partial Least Square (PLS) dengan model pengukuran (outer model) dan model struktural (inner model). Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t-statistik dengan bantuan software statistik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Outer Model

Pengujian outer model dilaksanakan untuk mengidentifikasi hubungan spesifik antara variabel laten dan indikatornya. Proses ini mencakup pengujian validitas, reliabilitas, serta multikolinearitas.



Gambar 1. Outer Model

Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan adanya output dari PLS, dapat dilihat terdapat besaran nilai Factor Loading di setiap indikator, dari gambar tersebut dapat

diamati juga besaran Koefisien Jalur (Path Coefficient) yang letaknya berada di atas garis panah antara variabel bebas dan variabel terikat. Begitupula R-Square yang tepat didalam lingkaran variabel terikat. Dapat diketahui indikator otonomi untuk variabel desain kerja mempunyai nilai sebesar 0.927 artinya indikator tersebut adalah indikator dari variabel desain kerja yang paling berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja. Indikator ambiguitas peran dari variabel stres kerja memiliki nilai sebesar 0.857 yang berarti indikator tersebut adalah indikator yang paling berpengaruh dari variabel stress kerja terhadap Kepuasan kerja.

Analisis Outer Model

Convergen Validity

Uji *convergent validity* dilakukan dengan menilai nilai *outer loading* atau *loading factor*. Suatu indikator dianggap memenuhi kriteria *convergent validity* yang baik apabila memiliki nilai *outer loading* di atas 0,7. Berdasarkan hasil analisis yang ditampilkan pada gambar sebelumnya, validitas indikator dinilai melalui nilai *factor loading*. Sebuah indikator dinyatakan valid apabila nilai *factor loading*-nya melebihi 0,70, yang merupakan batas minimum pada tingkat signifikansi tertentu. Nilai *factor loading* mencerminkan besarnya korelasi antara indikator dengan konstruk yang diukur; semakin tinggi nilainya, maka semakin baik validitas indikator tersebut. Hasil pengujian pada tabel *outer loading* menunjukkan bahwa seluruh indikator reflektif yang digunakan untuk mengukur variabel Desain Kerja (X1), Stres Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (Y) memiliki nilai *factor loading (original sample)* di atas 0,70. Dengan demikian, seluruh indikator tersebut memenuhi syarat *convergent validity* dan menunjukkan validitas konstruk yang baik.

Discriminant Validity

Validitas diskriminan dapat diidentifikasi melalui nilai *Average Variance Extracted* (AVE), di mana nilai AVE yang lebih besar dari 0,5 mengindikasikan bahwa konstruk telah memenuhi kriteria validitas konvergen. Konvergen Nilai AVE lebih besar 0,5 menunjukkan kecukupan validitas yang baik bagi variabel laten. Dipersyaratkan model yang baik apabila nilai AVE masing-masing konstruk lebih besar dari 0,5. Hasil pengujian AVE untuk variabel Desain Kerja (X1) sebesar 0,725, variabel Stres Kerja (X2) sebesar 0,660, variabel Kepuasan kerja (Y1) sebesar 0,611. Kedua variabel tersebut menunjukkan nilai lebih dari 0,5, jadi secara keseluruhan variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan validitasnya baik.

Composite Reliability

Composite reliability merupakan indikator yang digunakan untuk mengukur reliabilitas konstruk dengan pendekatan *composite reliability*, yang bertujuan mengevaluasi konsistensi internal dari setiap indikator dalam suatu variabel. Dalam penelitian ini, nilai *composite reliability* untuk masing-masing variabel harus melebihi angka 0,7 agar dapat dinyatakan reliabel. Seluruh variabel dalam penelitian ini menunjukkan nilai *composite reliability* yang memenuhi kriteria tersebut. Hasil pengujian *composite reliability* menunjukan bahwa variabel Desain Kerja sebesar 0,887, variabel Stress Kerja 0,860, variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,863, ketiga variabel menunjukan hasil *composite reliability* di atas 0,7 sehingga dapat dikatakan seluruh variabel dalam penelitian ini reliable.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. R-square

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja (Y)	0.719	0.707

Sumber: Olah Data PLS

Nilai R-Square Kinerja Karyawan sebesar 0.789 hal ini dapat diinterpretasikan bahwa model mampu menjelaskan fenomena kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh variabel bebas antara lain adalah desain kerja dan stress kerja dengan varian sebesar 78%, sedangkan sisanya sebesar 22% dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian ini.

Uji Hipotesis

Tabel 5. Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Statistics (O/STD EV)	Values
Desain Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Y)	0.479	0.480	0.120	3,994	0.000
Sres Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Y)	- 0.409	-0.433	0.129	3,177	0.001

Sumber: Olah Data PLS

Untuk menilai pengaruh langsung antar variabel, pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan tabel *path coefficients*. Prosedur *bootstrapping* digunakan untuk memperoleh nilai *t-statistic*, *p-value*, serta estimasi awal dari sampel. Suatu hubungan dikatakan memiliki pengaruh langsung yang signifikan apabila nilai *p-value* berada di bawah 0,05. Selain itu, pengaruh antar variabel dianggap signifikan apabila nilai *t-statistic* melebihi 1,96 pada tingkat signifikansi 5%. Pengujian hipotesis ini dilaksanakan menggunakan perangkat lunak SmartPLS (Partial Least Square) versi 3.0. Nilai koefisien jalur hasil analisis disajikan sebagai berikut :

H1: Desain kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan kerja, dapat diterima dengan Path Coefficients sebesar 0.479, dan nilai T-Statistic sebesar 3,994 lebih besar dari nilai $Z \alpha = 0.05$ (5%) = 1.96, maka Signifikan (positif).

H2: Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan kerja, dapat diterima dengan Path Coefficients sebesar -0.409, dan nilai T-Statistic sebesar 3,177 lebih kecil dari nilai $Z \alpha = 0.05$ (5%) = 1.96, maka Signifikan (positif).

PEMBAHASAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh desain pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan serta menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Dyandra Promosindo Surabaya.

1. Pengaruh Desain Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan PLS, diperoleh hasil bahwa hipotesis pertama desain kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Dyandra Promosindo dan

dapat diterima syarat penjelasan dan sebagainya, pengaruh ini menunjukkan adanya hubungan antara desain kerja dalam kepuasan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin banyaknya yang dibuat teruntuk desain kerja, semakin tinggi juga kepuasan yang karyawan capai. Hasil ini mengindikasikan bahwa dalam desain kerja, bisa beradaptasi dan menerima desain kerja yang berperan penting dalam meningkatkan produktivitas dan pencapaian kinerja mereka. Karyawan yang melakukan desain kerja akan memiliki perilaku sistematis dalam mengatur tugas, tanggung jawab dan alur dalam suatu pekerjaan. Perusahaan yang mampu mendorong perubahan melalui event yang terus harus di kembangkan, komunikasi yang efektif, skill yang harus dipunya di setiap event yang dilakukan dan dukungan manajemen akan lebih mudah meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dengan pengaruh kenyamanan serta keterlibatan kerja mampu menunjukkan bahwa karyawan puas dengan pekerjaan yang tertata dan teratur. Perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan inovatif, yang pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan perusahaan secara keseluruhan. Berdasarkan teori Prayoga (2018) menjelaskan bahwa desain pekerjaan adalah wahana yang secara sistematis mengimplementasikan tingkat desentralisasi yang diinginkan dalam operasi organisasi dan diyakini oleh manajer perlu untuk mencapai sasaran organisasi. Desain pekerjaan merupakan suatu metode komunikasi antara pimpinan dengan pegawainya tentang kesempatan yang dapat diperoleh pegawai karena menggunakan kekuasaan dan wewenang. Dalam konteks bisnis modern yang terus mengalami disrupsi akibat perkembangan teknologi dan perubahan pasar, desain kerja menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kepuasan kerja individu maupun organisasi. Berbeda dengan penelitian terdahulu yang lebih menyoroti faktor dari otonomi kerja sebagai pendorong kinerja, penelitian ini menegaskan bahwa kesiapan individu dalam menghadapi desain kerja memiliki peran krusial dalam menentukan keberhasilan kerja. Evaluasi dapat dilakukan dengan mengumpulkan umpan balik dari karyawan, atau melihat peningkatan dalam indikator kepuasan. perusahaan dapat menciptakan desain kerja melalui otonomi kerja yang lebih dinamis dan inovatif, sehingga peningkatan kepuasan karyawan dapat terus terjaga dalam menghadapi tantangan bisnis yang semakin kompleks. Sesuai dengan hasil dari desain kerja terhadap kepuasan kerja yang didukung oleh penelitian yang dilakukan (Puput Nurul Hayati, Lies Putriana, Fahrudin, 2021) mendapatkan hasil bahwa desain kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil dari yang diperoleh hasil hipotesis menunjukkan bahwa dari pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Dyandra Promosindo bisa diterima dengan syarat sebagaimana mestinya. Hal ini menunjukkan bahwa dari pekerjaan yang selalu dikerjakan tidak sesuai arahan dan tidak sama dengan kontrak kerja mengakibatkan adanya stress kerja. Stress kerja kondisi dimana karyawan memiliki ketegangan yang dialami oleh karyawannya yang mengakibatkan adanya tuntutan kerja yang melebihi kapasitas yang telah ditentukan. Hal ini menunjukan peran karyawan yang tidak sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang selalu melebihi lebihkan tugasnya dan merendahkan tugas lain adalah karyawan yang berpengaruh di kepuasan kerja karyawan menurut Chandra & Andriansyah (2019). Dengan terciptanya karyawan dengan keadaan puas dan nyaman dalam waktu bekerja sebaiknya pemimpin atau supervise harus meningkatkan kepercayaan untuk ketidaktautan tentang yang diharapkan, selain itu menambah motivasi yang akan diberikan oleh karyawan bisa dilebihkan kembali

untuk menunjang kepuasan pekerjaan karyawan, menjadikan pengambilan keputusan yang tercepat guna untuk mengurangi keterlambatan pekerjaan.

PENUTUP

Kesimpulan Dan Saran

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa desain kerja yang adaptif menjadi faktor utama dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja di PT. Dyandra Promosindo, khususnya dengan adanya kebebasan bagi karyawan untuk bekerja sesuai kemampuan mereka yang terbukti meningkatkan kepuasan kerja. Selain itu, semakin rendah tingkat stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan, terutama jika beban kerja sesuai kontrak, deskripsi pekerjaan jelas, komunikasi efektif, dan tidak ada ambiguitas, sebagaimana dikuatkan oleh penelitian terdahulu. Perusahaan disarankan untuk memastikan bahwa program desain kerja yang diterapkan efektif dalam mendukung tugas dan kepuasan kerja karyawan, dengan memperjelas visi, tujuan, serta memberikan otonomi kerja yang baik. Selain itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif melalui pemberian kebebasan yang terarah, akses terhadap sumber daya yang memadai, dan penyediaan fasilitas kerja yang nyaman, karena kenyamanan menjadi kunci dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I. K. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Djari, D., & Sitepu, R. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*. Jurnal Manajemen dan Organisasi, 8(2), 55–63.
- Garg, P., & Rastogi, R. (2006). *New Model of Job Design: Motivating Employees' Performance*. Journal of Management Development, 25(6), 572–587.
- Garg, P., & Rastogi, R. (2019). *Effect of Job Design on Employee Satisfaction and Performance: A Review*. Journal of Management Research, 19(1), 33–45.
- Gofur, A. (2018). *Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*. Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, 5(2), 88–95.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (2019). *Work Redesign: Organizational Development*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Hayati, P. N., Putriana, L., & Salim, F. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Desain Pekerjaan dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Dimoderasi oleh Teknologi pada Generasi Milenial di Industri Pendidikan*. Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia (JSMBI), 11(1), 55–67.
- Khairunnisa, N. (2024). *Pengaruh Stres dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di UPTD Puskesmas Temindung*. Jurnal Psikologi dan Kesehatan Kerja, 8(1), 22–35.

- Pitasari, N. A. A., & Perdhana, M. S. (2018). *Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Literatur*. Jurnal Riset Manajemen, 6(3), 144–152
- Ridwan, M., & Solikhah, N. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Saputra, M. S. A., & Dihan, F. N. (2023). *Pengaruh Desain Pekerjaan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Asana Grove Hotel Yogyakarta*. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 10(2), 115–130.
- Wiliandari, Y. (2018). *Kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 7(1), 50–58.