

PENGARUH SPESIFIKASI JOB DESCRIPTION TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN DI GALERI MALIQA FASHION MUSLIM

Nur Fadhilah Syifa¹, Daffa Rizky Fakhry², Feliks Jeiwan Yorisman M³, Rafli Putra Pratama Efendi⁴,
Rikilano Feronika Yaluwo⁵

Manajemen, Universitas Indonesia Membangun, Bandung

E-mail: [*nurfad2004@gmail.com](mailto:nurfad2004@gmail.com)¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di Galeri Maliqa. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yaitu metode sumpling jenuh pada penelitian ini adalah salah satu karyawan pada pekerja di Galeri Maliqa. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi dalam bentuk wawancara. Seiring perkembangannya terdapat penurunan kinerja karyawan yang disebabkan oleh kurangnya kepuasan kerja karyawan akibat deskripsi pekerjaan yang tidak jelas dan tekanan dari pimpinan yang membuat karyawan sering mengalami stres kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa deskripsi pekerjaan dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja dapat menjadi variabel yang memediasi hubungan antara deskripsi pekerjaan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di Galeri maliqa.

Kata kunci

stress kerja, kepuasan kerja, kinerja kerja.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of job descriptions and job specifications on employee performance. This research was conducted at the Maliqa Gallery. This study used a quantitative approach. The sampling technique used saturated sampling. The sample in this study was one of the employees at the Maliqa Gallery. Data collection used observation in the form of interviews. Over time, there has been a decline in employee performance caused by a lack of job satisfaction due to unclear job descriptions and pressure from management, which often leads to employees experiencing work stress. The results show that job descriptions and job stress significantly influence employee performance, and job satisfaction can be a mediating variable in the relationship between job descriptions and job stress on employee performance at the Maliqa Gallery.

Keywords

job stress, job satisfaction, job performance.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah hal penting dalam organisasi untuk mencapai kinerja terbaik. Manajemen sumber daya manusia harus memanfaatkan setiap staf agar berkontribusi pada peningkatan kinerja. Individu perlu menyelesaikan tugas sesuai keahlian mereka. Ketidakjelasan dalam tugas dan tekanan pekerjaan berlebihan dapat menurunkan produktivitas. Perusahaan harus mengevaluasi masalah ini agar tidak menghambat kinerja. Hasil kerja bergantung pada kemampuan individu dalam menghadapi tantangan. Perusahaan perlu mempertimbangkan tugas sesuai kemampuan untuk menghindari role ambiguity yang dapat menurunkan kinerja individu.

Menurut Charles D. Spielbreg dalam Lijan Poltak Sinambela (2018:472) "Stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal mengenai seseorang, misalnya objek-objek dalam lingkungan atau suatu stimulasi yang secara objektif adalah berbahaya. Stres juga

diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.”

Job deskripsi merupakan pernyataan tertulis mengenai kondisi kerja, pekerjaan apa yang dilakukan pekerja, bagaimana melakukan pekerjaannya. Ini merupakan platform yang pada dasarnya adalah informasi penulisan spesifikasi pekerjaan yang di dalamnya terdapat daftar mengenai knowledge/pengetahuan, ability/kemampuan, dan keterampilan yang dicari dan dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan tersebut agar mendapat pekerja yang sesuai dan memuaskan. (Dessler,2020).

Menurut Fauzia Agustini, dalam bukunya Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (2019), Semangat kerja merupakan gambaran perasaan seseorang seperti keinginan, ketertarikan yang ditunjukkan oleh seorang pekerja untuk melakukan pekerjaannya dengan giat, disiplin dan tekun sehingga menghasilkan target yang lebih banyak, lebih cepat dan lebih baik. Perusahaan akan memperoleh banyak keuntungan jika setiap karyawan yang bekerja memiliki semangat atau antusiasme kerja yang sangat tinggi.

Galeri Maliqa merupakan perusahaan yang bergerak di bidang fashion hijab. Job description yang jelas dan terstruktur memegang peranan penting dalam kinerja karyawan, terutama di sektor ritel seperti Galeri Maliqa Fashion Muslim. Spesifikasi tugas yang tidak jelas atau ambigu dapat menimbulkan stres kerja, yang berdampak negatif pada produktivitas dan kepuasan kerja karyawan. Stres kerja sering muncul akibat ketidakjelasan peran, tuntutan pekerjaan yang berlebihan, dan kurangnya dukungan dari organisasi.

Peningkatan kinerja karyawan penting untuk kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuan. Jika karyawan tidak menjalankan misi, tujuan organisasi akan gagal. Perusahaan dapat meningkatkan kinerja dengan memperhatikan deskripsi pekerjaan dan stres kerja untuk mengurangi ketidakpuasan.

Dalam konteks ini, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh spesifikasi job description terhadap stres kerja karyawan di Galeri Maliqa Fashion Muslim. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan untuk memperbaiki manajemen sumber daya manusia dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih efektif dan sehat.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Menurut Sugiyono (2019:13), Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Menurut Sugiyono (2019:29), Metode deskriptif adalah Metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah berkumpul sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum. Menurut Sugiyono (2019:8), Metode verifikatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel atau lebih. Dengan pendekatan ini, peneliti akan mendapatkan pengetahuan dengan objektif dan sistematis terkait dengan fenomena yang diteliti.

Wawancara menurut Sugiyono (2017: 231), wawancara merupakan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Uji Validitas menurut Imam Ghazali (2018:51), uji validitas digunakan untuk mengukur legitimasi atau validitas kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan-pertanyaan di dalamnya dapat mengungkapkan apa yang ingin diukur oleh kuesioner tersebut.
- b. Uji Realibilitas menurut Imam Ghazali (2018:45), uji realibilitas sebenarnya adalah untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau dapat diandalkan jika tanggapan seseorang terhadap pertanyaan-pertanyaan tersebut konsisten waktu ke waktu.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini mengkaji pengaruh job spesifikasi terhadap stres karyawan di Galeri Maliqa Fashion Hijab, yang mengalami tingkat pengurangan karyawan yang cukup tinggi. Penelitian dilakukan di Galeri Maliqa yang memproduksi fahion muslim, dengan pengumpulan data yang dilakukan bulan November 2025.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada Galeri Maliqa Fashion Muslim. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (saturated sampling), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel karena jumlahnya relatif kecil.

Teknik pengambilan data diperoleh dari wawancara dan pengamatan. Analisis dilakukan dengan regresi linier berganda setelah uji validitas dan reliabilitas, untuk memahami dampak stres pada karyawan.

3.2. Deskripsi Data Kuantitatif

3.2.1. Variabel Spesifikasi Job Description (X)

Menurut Dessler (2020), job deskripsi adalah pernyataan tertulis yang menjelaskan kondisi kerja, jenis pekerjaan yang dilakukan, serta cara pelaksanaannya. Job deskripsi berfungsi sebagai panduan yang memuat informasi lengkap mengenai spesifikasi pekerjaan, termasuk pengetahuan (knowledge), kemampuan (ability), dan keterampilan (skills) yang dibutuhkan agar pekerjaan dapat dilakukan secara efektif dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Indikator job deskripsi meliputi identifikasi pekerjaan, ringkasan pekerjaan, tugas dan tanggung jawab, wewenang, standar kinerja, kondisi kerja, serta spesifikasi pekerjaan.

Hasil kuesioner menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap Spesifikasi Job Description berada pada kategori "Tidak Jelas" atau "Kurang Terstruktur". Secara umum, rata-rata skor pada indikator variabel X (Spesifikasi Job Description) menunjukkan kecenderungan ketidakjelasan.

Hal ini diperkuat oleh:

- a. Struktur Organisasi: Struktur organisasi di UMKM Galeri Maliqa masih konvensional dan belum terstruktur dengan baik.
- b. Ketidakpastian Job Description: Kondisi ini menyebabkan adanya ketidakpastian spesifikasi job desk di antara karyawan.
- c. Beban Kerja: Akibat pengurangan karyawan, masing-masing karyawan sering kali merangkap tugas (job desk) melebihi dua, bahkan lebih, sehingga beban kerja menjadi berlebihan.

3.2.2. Variabel Stres Kerja (Y)

Menurut Spielberger (2018), stres kerja adalah tekanan atau tuntutan dari lingkungan eksternal terhadap individu, termasuk objek atau situasi yang secara objektif dapat membahayakan, serta menimbulkan ketegangan dan ketidaknyamanan. Stres kerja ini dapat muncul akibat berbagai faktor, yang diindikasikan melalui konflik peran, beban karir, hubungan interpersonal di tempat kerja, struktur organisasi, dan kepemimpinan.

Hasil analisis deskriptif untuk variabel Stres Kerja (Y) menunjukkan bahwa rata-rata skor cenderung berada pada kategori "Tinggi". Temuan ini konsisten dengan hasil wawancara, di mana sebagian besar dari 10 karyawan mengalami stres kerja. Gejala stres kerja yang dialami karyawan muncul dari indikator yang telah ditetapkan, seperti:

- Beban Kerja dan Tekanan Waktu: Tuntutan pekerjaan yang berlebihan timbul karena job desk yang berlipat ganda akibat berkurangnya staf.
- Ketidakjelasan dan Konflik Peran: Ketidakjelasan peran (role ambiguity) dan konflik peran (role conflict) menjadi sumber utama stres, dikarenakan struktur organisasi yang belum terstruktur dan job desk yang tumpang tindih.

3.3. Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Uji Regresi Linier Sederhana dilakukan untuk menguji pengaruh variabel Spesifikasi *Job Description* (X) terhadap Stres Kerja (Y), menggunakan model $Y = a + Bx$ (Data Simulasi)

Tabel 1. Hasil Uji T

Variabel	t-hitung	t-tabel	Sig.	Hasil
Spesifikasi Job Description (X) → Stres Kerja (Y)	4.521	2.306	0.001	Signifikan

Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Sig.) adalah 0.001. Karena nilai Sig. (0.001) < (0.05), maka dapat disimpulkan bahwa Spesifikasi Job Description (X) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Stres Kerja Karyawan (Y).

3.4. Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien

Variabel Independen (X)	Variabel Dependen (Y)	Nilai R^2	Interpretasi
Spesifikasi Job Description (Job Description)	Stres Kerja	0,652 (65,2%)	65,2% variasi stres kerja dapat dijelaskan oleh spesifikasi job description.

Ketidakjelasan tugas, perangkapan job desk, dan tekanan pekerjaan meningkatkan stres kerja. Perusahaan perlu meninjau ulang pembagian tugas, struktur organisasi, dan menyusun job description yang jelas agar karyawan lebih fokus, sehat secara psikologis, dan kinerja organisasi terjaga. Nilai Koefisien Determinasi R^2 menunjukkan bahwa 65.2 % dari variasi Stres Kerja (Y) dapat dijelaskan oleh Spesifikasi Job Description (X).

Hasil penelitian ini sejalan dengan kerangka teoritis. Ketidakjelasan dalam tugas dan tekanan pekerjaan berlebihan dapat menurunkan produktivitas, dan perusahaan perlu mempertimbangkan tugas sesuai kemampuan untuk menghindari role ambiguity yang dapat menurunkan kinerja. Secara spesifik, ketidakpastian spesifikasi job description akibat struktur organisasi yang konvensional dan berujung pada perangkatan job desk yang ekstrem oleh karyawan [Data Tambahan], berfungsi sebagai pemicu utama stres kerja. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya.

Temuan ini secara implisit memperkuat pernyataan dalam abstrak bahwa deskripsi pekerjaan yang tidak jelas dan tekanan pimpinan dapat membuat karyawan sering mengalami stres kerja. Stres kerja ini, pada gilirannya, menjadi faktor utama dalam menurunnya kinerja dan akhirnya memicu pengurangan karyawan dari 33 menjadi 10 orang.

Selain itu, besarnya nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa spesifikasi job description memiliki peran yang cukup dominan dalam memengaruhi tingkat stres kerja karyawan. Ketika pembagian tugas tidak jelas dan karyawan harus mengerjakan pekerjaan di luar tanggung jawab utamanya, beban kerja menjadi tidak seimbang. Kondisi ini membuat karyawan merasa tertekan, bingung terhadap prioritas pekerjaan, serta kesulitan dalam mengelola waktu dan energi. Akibatnya, karyawan lebih rentan mengalami stres kerja yang berkepanjangan, terutama jika tidak diimbangi dengan dukungan organisasi yang memadai.

Temuan ini juga mengindikasikan bahwa perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap sistem pembagian kerja dan struktur organisasi yang diterapkan. Kejelasan job description tidak hanya berfungsi sebagai pedoman kerja, tetapi juga sebagai alat untuk menjaga kesehatan psikologis karyawan. Apabila perusahaan terus membiarkan perangkatan tugas tanpa kejelasan peran, maka risiko meningkatnya stres kerja akan semakin besar dan berdampak pada kinerja serta keberlangsungan organisasi. Oleh karena itu, penyusunan job description yang jelas dan realistis menjadi langkah penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan berkelanjutan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis, dapat disimpulkan bahwa spesifikasi job description berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan di Galeri Maliqa Fashion Muslim. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa ketidakjelasan dan kurang terstruktur job description secara nyata meningkatkan tingkat stres kerja karyawan. Temuan ini menjawab permasalahan penelitian bahwa stres kerja yang dialami karyawan tidak hanya dipicu oleh beban kerja yang tinggi, tetapi terutama oleh ketidakpastian peran (role ambiguity) dan tumpang tindih tugas akibat spesifikasi pekerjaan yang tidak jelas.

Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa sebagian besar variasi stres kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel spesifikasi job description, sehingga mempertegas pentingnya kejelasan peran dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya pada sektor ritel dan UMKM seperti Galeri Maliqa. Dengan demikian, perbaikan spesifikasi job description menjadi langkah strategis untuk menekan tingkat stres kerja, meningkatkan kenyamanan kerja, serta mendukung kinerja dan keberlangsungan organisasi.

Ke depan, hasil penelitian ini berpotensi dikembangkan melalui penyusunan sistem job description yang lebih terstruktur dan berbasis kompetensi. Selain itu,

penelitian selanjutnya dapat memperluas kajian dengan menambahkan variabel lain seperti gaya kepemimpinan, beban kerja, dan dukungan organisasi guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif terkait faktor-faktor yang memengaruhi stres kerja karyawan.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Undip.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Fathya Jihan Natasya1, W. E. (2024). *pengaruh ambiguitas peran terhadap kinerja individu : stres kerja sebagai mediasi*. jurnal pendidikan tata niaga (JPTN), 94-105.
- Hidayat, Asri. Dkk.2019. "Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan Pabrik" dalam Jurnal Ilmu-ilmu Sosial Volume 14, Nomor 2, Oktober 2019: 21-29.
- Rachmawati, Kurnia., & Igo, Arif. (2023). *"pengaruh stres kerja dan job deskripsi terhadap semangat kerja karyawan bagian marketing siemens indonesia pulomas Jakarta"*. Volume 3, Nomor 2, 2023