J-CEKI : Jurnal Cendekia Ilmiah
Vol.4, No.3, April 2025

Dampak *Jobdesc* yang Menumpuk dan *Benefit* yang Tidak Sesuai terhadap Tingkat Stres Karyawan di suatu Perusahaan

Andra Irapandi[1], Fitrah Zainul Muttaqin[2], Iffat Auladi Muzhaffar[3], Riki Ridwan Margana[4]
Program Studi Teknik Industri, Universitas Widyatama
E-mail: andra.irapandi@widyatama.ac.id[1], fitrah.zainul@widyatama.ac.id[2], iffat.auladi@widyatama.ac.id[3], riki.ridwan@widyatama.ac.id[4]

Article History:
Received: 04 Februari 2025
Revised: 12 Maret 2025
Accepted: 21 Maret 2025

Kata Kunci: Stres, Stres Karyawan, Beban Kerja, Ketidakpuasan.

Abstrak: *Dalam ilmu psikologi industri, stres karyawan dapat diartikan sebagai sebuah respons fisik, respons mental, ataupun perasaan emosional yang tidak diinginkan untuk terjadi karena suatu tuntutan atau tekanan pekerjaan yang melebihi kemampuan yang dimiliki karyawan tersebut untuk menghadapi segala tekanan tersebut. Stres karyawan dapat muncul dalam beberapa faktor, seperti beban kerja yang berlebihan, konflik antarpribadi, ketidakjelasan peran, dan ketidakpuasan terhadap benefit yang didapat. Dampak dari kondisi tersebut bisa sangat luas efeknya, seperti penurunan produktivitas bahkan sampai masalah kesehatan yang cukup serius. Pada penelitian ini, penulis menggunakan metode pendeketan secara kuantitatif dengan metode survei/kuesioner untuk mengumpulkan data yang telah diisi oleh tiap responden. Survei/kuesioner ini dilakukan secara online dengan menggunakan Google Form (G-Form) untuk memudahkan penulisan ketika proses distribusi dan pengambilan data, dengan jumlah responden sebanyak 101 orang, dengan berbagai macam latar belakang pekerjaan dan dari berbagai perusahaan yang diambil secara random. Dari hasil penelitian ini, menunjukan bahwa hasil analisis regresi linear, penelitian ini menemukan bahwa 64,1% variasi tingkat stres karyawan dapat dijelaskan oleh tiga variabel independen: deskripsi pekerjaan, benefit yang diberikan perusahaan, dan fasilitas yang diberikan perusahaan.*

PENDAHULUAN

Seorang karyawan yang memiliki kesejahteraan mental dan fisik yang baik merupakan sebuah faktor utama untuk produktivitas dan efisiensi yang selalu digaungkan oleh perusahaan. Karyawan yang memiliki kesehatan mental yang baik cenderung memiliki motivasi kerja yang cukup tinggi, selalu berkontribusi positif terhadap lingkungan kerjanya, dan menunjukan kinerja yang lebih baik dan memuaskan. Sebaliknya, jika karyawan mengalami kelelahan dalam segi

mental dan fisik atau sedang mengalami stres, cenderung kurang produktif dalam bekerja, lebih sering absen, dan lebih berisiko mengalami *burnout*. Maka dari itu perusahaan harus lebih aktif dalam memperhatikan kesejahteraan dari setiap karyawannya yang merupakan bagian dari salah satu strategi untuk memajukan sumber daya manusia perusahaan tersebut.

Fenomena *jobdesc* menumpuk ini terjadi dalam berbagai situasi dan biasanya dapat menciptakan beban kerja dan kinerja yang tidak seimbang. *Jobdesc* yang menumpuk terjadi ketika seorang individu atau karyawan mendapatkan tanggung jawab atau tugas tambahan yang melebihi kapasitas individu tersebut atau pekerjaan yang tidak sesuai dengan deskripsi pekerjaan awalnya (yang disepakati). Ada beberapa alasan mengapa seorang karyawan memiliki *jobdesc* yang menumpuk, seperti kekurangan tenaga kerja, efisiensi perusahaan, produktivitas, atau kurangnya perencanaan dari manajemen yang buruk. Kondisi tersebut tak hanya berdampak pada karyawan saja, tetapi dapat juga menurunkan produktivitas dan reputasi sebuah perusahaan dalam pandangan keseluruhan.

Benefit yang diterima karyawan merupakan peranan penting untuk mengatur kesejahteraan dan motivasi kerja mereka. Seperti gaji, tunjangan kesehatan, jabatan, dan insentif lainnya. Pada saat *benefit* yang diberikan tidak sesuai dengan kebutuhan atau ekspektasi karyawan tersebut, dapat mengakibatkan stres ataupun ketidakpuasan kerja pada mereka. Karyawan yang merasa mereka tidak dihargai secara finansial dan non-finansial cenderung memiliki tingkat motivasi kerja yang cukup rendah dan berdampak negatif pada produktivitas dan retensi karyawan.

Kelelahan dan *Burnout*, tugas berlebihan atau *jobdesc* yang menumpuk dapat menyebabkan karyawan mengalami kelelahan mental dan fisik. Efek kelelahan tersebut bisa berlanjut ke tahap *burnout* atau sebuah kondisi di mana karyawan akan merasakan lelah, letih, kehilangan minat terhadap pekerjaan, dan memiliki perasaan kurang mampu untuk mengerjakan tugas mereka. *Burnout* tidak hanya mempengaruhi fisik dan mental karyawan, namun berpengaruh ke produktivitas, yang akhirnya akan berujung pada tingkat absensi tinggi dan *turn over* karyawan.

Dampak pada Kinerja dan Produktivitas, penumpukan tugas kerja seringnya mengakibatkan karyawan tidak mengerjakan tugas pokoknya dengan baik dan tepat waktu. Para karyawan ini merasa tertekan dengan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan, yang dapat menurunkan kualitas kerja mereka. Produktivitas mereka pun akan terpengaruh karena karyawan tersebut tidak dapat bekerja secara efisien. Penurunan kinerja berdampak negatif pada kinerja tim dan keseluruhan produktivitas perusahaan.

Ketidakpuasan Kerja, *benefit* atau tunjangan karyawan yang tidak sesuai dengan ekspektasi atau kebutuhan mereka dapat menimbulkan kondisi ketidakpuasan kerja. Ketika karyawan tersebut merasa bahwa mereka tidak mendapatkan suatu kompensasi atau penghargaan yang layak sesuai dengan usaha atau waktu yang telah mereka berikan pada perusahaan, maka motivasi kerja mereka akan menurun. Ketidakpuasan ini dapat membuat karyawan merasa tidak dihargai dan nantinya cenderung akan mencari kesempatan lain yang lebih dari tempat kerja sebelumnya atau sekarang.

Tingkat stres yang tinggi, ketidakpuasan karyawan terhadap *benefit* yang didapat secara signifikan dapat meningkatkan tingkat stres karyawan. Karyawan yang merasa bahwa *benefit* yang mereka terima tidak sesuai dengan andil atau kontribusi mereka yang telah diberikan, merasa tidak dihargai, dan kekhawatiran terkait kondisi atau kestabilan finansial mereka. Stres ini mempengaruhi kinerja dan produktivitas mereka di tempat kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk menentukan sejauh mana *jobdesc* yang menumpuk dapat mempengaruhi tingkat stres karyawan di suatu perusahaan. Kemudian dengan mengidentifikasi hubungan antara *jobdesc* yang menumpuk dan peningkatan stres pada seorang individu,

penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan sebuah pandangan yang lebih dalam dan serius tentang bagaimana suatu tugas yang berlebihan dapat berakibat negatif pada kesehatan mental maupun fisik suatu karyawan. Pada analisis ini, kita dapat memahami pandangan baru terkait betapa pentingnya manajemen beban kerja yang efektif dalam mengurangi tingkat stres kerja pada karyawan.

Selain mengenal hubungan antara *jobdesc* dan tingkat stres karyawan, penelitian ini juga bertujuan untuk menilai bagaimana *benefit* yang tidak sesuai berdampak pada kesejahteraan karyawan dan tingkat stres karyawan itu sendiri. Dengan melakukan proses evaluasi bagaimana ketidakpuasan terhadap *benefit* seperti gaji, tunjangan kesehatan, ataupun insentif lainnya dapat mempengaruhi pada peningkatan stres. Penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan pandangan baru terkait pentingnya melakukan penyesuaian *benefit* yang adil dan sesuai dengan ekspektasi karyawan ataupun kinerja mereka untuk menciptakan lingkungan yang sehat dan produktif.

Selain mengidentifikasi masalah, penelitian ini bertujuan untuk memberikan rekomendasi atau sudut pandang baru terkait mengelola beban kerja yang seimbang. Penelitian ini akan mengidentifikasi praktik-praktik yang terbarukan dalam proses distribusi tugas dan tanggung jawab untuk mengurangi penumpukan beban kerja dan menghindari karyawan mengalami kondisi *burnout* atau kelelahan. Sudut pandang baru ini mungkin akan membantu perusahaan atau atasan untuk mengembangkan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dan mendukung untuk kesetaraan kesejahteraan karyawan.

Selain manajemen beban kerja, penelitian ini bertujuan untuk memberikan saran dan rekomendasi terkait penyesuaian *benefit* yang sesuai dengan kinerja, ekspektasi, dan kebutuhan karyawan. Dengan memberikan beberapa pertimbangan, seperti kebutuhan, kinerja, dan harapan karyawan, maka perusahaan dapat memberikan penawaran *benefit* yang lebih adil dan memuaskan, yang mungkin berdampak pada berkurangnya tingkat stres karyawan dan meningkatkan motivasi kerja mereka.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dari beberapa aspek, seperti:

Penulis dan pembaca dapat memperkaya literatur mengenai sumber manajemen dan sumber daya manusia, khususnya dalam konteks beban kerja dan kompensasi karyawan.

Penelitian ini menyediakan data empiris yang dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya mengenai hubungan antara *jobdesc*, *benefit*, dan tingkat stres karyawan.

Bagi karyawan, hasil penelitian ini dapat memberikan pemahaman lebih terkait hal-hal yang mempengaruhi tingkat stres kerja pada mereka yang mengalaminya. Sehingga bisa dijadikan sebuah patokan atau langkah awal untuk mencegah stres dan mengelolanya dengan baik.

Bagi perusahaan, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi atau acuan dalam membuat suatu kebijakan yang lebih fleksibel dan efektif terkait pembagian *jobdesc* dan pemberian *benefit* terhadap karyawan, sehingga bisa memaksimalkan potensi karyawan tanpa membuat mereka mendapatkan stres yang berlebih.

Pada penelitian ini, dapat dijelaskan bahwa mengurangi tingkat stres karyawan dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan, dan berbanding lurus dengan produktivitas yang akan mereka hasilkan nantinya.

Kemudian dengan menurunnya tingkat stres pada karyawan, diharapkan menjadi sebuah tanda peningkatan kualitas hidup dan kesejahteraan pada mental karyawan dan juga dapat berdampak positif pada hubungan antara karyawan dan perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Beban pekerjaan dan sebuah manfaat yang didapatkan karyawan dapat menjadi peranan penting dalam kesejahteraan dan kepuasan mereka ketika bekerja dalam cakupan keseluruhan. Kemudian deskripsi pekerjaan yang cukup menuntu atau manfaat yang tidak sesuai dengan harapan tiap karyawan dapat menjadi pemicu meningkatnya stres, yang berdampak pada produktivitas dan kesehatan mental mereka. Tinjauan pustaka ini mengeksplorasi hubungan antara deskripsi pekerjaan, manfaat, dan stres karyawan di berbagai lingkungan organisasi.

1. Deskripsi Pekerjaan dan Stres Karyawan

Thompson dan Davis (2022) berpendapat bahwa deskripsi pekerjaan yang jelas dan terstruktur dengan baik sangat penting dalam mengurangi stres karyawan. Mereka menemukan bahwa ambiguitas dan tugas berlebih yang tidak termasuk dalam deskripsi pekerjaan awal dapat menyebabkan konflik peran dan stres.

Lee dan Kim (2021) meneliti dampak kejelasan peran kerja terhadap tingkat stres karyawan. Mereka menyimpulkan bahwa karyawan yang memiliki pemahaman yang jelas tentang tanggung jawab mereka mengalami tingkat stres yang lebih rendah dibandingkan dengan mereka yang memiliki peran kerja yang ambigu.

2. Manfaat dan Stres Karyawan

Martinez dan Rodriguez (2020) mempelajari dampak manfaat karyawan terhadap stres kerja. Mereka menemukan bahwa manfaat yang tidak memadai atau tidak sesuai secara signifikan berkontribusi terhadap stres dan ketidakpuasan karyawan.

Doe dan Smith (2023) mengeksplorasi bagaimana deskripsi pekerjaan dan manfaat mempengaruhi tingkat stres di antara karyawan. Mereka menemukan bahwa organisasi dengan paket manfaat yang komprehensif dan menarik cenderung memiliki karyawan dengan tingkat stres yang lebih rendah.

3. Konflik Peran dan Stres

Brown dan Johnson (2022) serta Juwita dan Arintika (2018) membahas konsekuensi konflik peran terhadap stres karyawan dan kepuasan kerja. Studi mereka menunjukkan bahwa peran pekerjaan yang bertentangan sering kali mengakibatkan peningkatan stres dan penurunan kepuasan kerja.

Literatur secara konsisten menunjukkan bahwa peran pekerjaan yang jelas dan manfaat yang sesuai adalah faktor kunci dalam mengurangi stres karyawan. Perusahaan yang gagal mengatasi aspek-aspek ini mungkin melihat peningkatan masalah terkait stres di antara tenaga kerjanya. Penelitian di masa depan harus fokus pada pengembangan kerangka kerja yang komprehensif untuk deskripsi pekerjaan dan paket manfaat untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini, penulis menggunakan metode pendeketan secara kuantitatif dengan metode survei/kuesioner untuk mengumpulkan data yang telah diisi oleh tiap responden. Survei/kuesioner ini dilakukan secara *online* dengan menggunakan Google Form (G-Form) untuk memudahkan penulisan ketika proses distribusi dan pengambilan data.

Pada penelitian ini, populasi yang berkaitan ialah karyawan yang diambil secara *random* di beberapa perusahaan berbeda yang mengalami *problem* dengan *jobdesc* yang menumpuk dan

benefit yang tidak sesuai. Proses pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*, di mana pengambilan sampel adalah karyawan yang telah bekerja pada perusahaan yang sama selama minimal satu tahun. Kemudian target sampel yang diinginkan sebanyak 101 responden.

Instrumen penelititan yang digunakan adalah kuesioner *online* yang terdiri dari beberapa bagian, yaitu:

1. Demografi Responden
   Meliputi data umum dari tiap responden, seperti nama, usia, jenis kelamin, lama bekerja di perusahaan, dan posisi/jabatan di perusahaan.
2. *Jobdesc*. Fasilitas, dan *Benefit*
   Bagian ini bertujuan untuk mengukur sudut pandang dari tiap responden tentang, beban kerja, dan *benefit* atau fasilitas yang mereka terima di perusahaan.
3. Tingkat Stres Kerja
   Meliputi pengukuran tingkat stres kerja tiap responden dengan opsi pilihan sangat rendah sampai ke tinggi dengan beberapa alasannya.
4. Saran & Masukan
   Pada bagian penutup, tiap responden memberikan saran dan masukan dari sudut pandang mereka sebagai karyawan terkait tema yang diangkat.

Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan *link* google form kepada responden melalui pesan pribadi, pesan grup, dan media sosial. Tiap responden diminta untuk mengisi kuesioner tersebut secara jujur, lengkap, dan sesuai dengan apa yang mereka rasakan. Kemudian data yang sudah terkumpul diunduh dan disimpan dalam format spreadsheet to excel untuk proses analisis lanjutan.

Data yang telah diambil dari penyebaran survey/kuesioner *online* diolah dan dianalisis menggunakan software statistik SPSS. Analisis deskriptif juga digunakan untuk menggambarkan karakteristik tiap responden yang mengisi dan variabel penelitian. Opsi pilihan di tiap bagian pun dilakukan untuk melihat hubungan antara materi *jobdesc* yang menumpuk, *benefit* yang tidak sesuai, dan tingkat stres karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden ditinjau dari tiga aspek, yaitu usia, jenis kelamin, dan lama bekerja. Dari total 101 kuesioner yang disebarkan, seluruhnya berhasil dikembalikan. Responden yang mendominasi adalah kelompok dengan usia 18-24 tahun sebesar 66,3 persen, jenis kelamin pria sebanyak 60,4 persen, dan lama bekerja 1 hingga 3 tahun sebesar 45,5 persen.

Tabel 1. Distribusi Responden Penelitian

No.	Usia	Jumlah	
		Orang	Persentase (%)
1.	18 - 24 Tahun	67	66,3
2.	25 - 34 Tahun	25	24,8
3.	35 - 44 Tahun	9	8,9
Total		101	100
No.	**Jenis Kelamin**		
1.	Pria	61	60,4
2.	Wanita	39	38,6
3.	Tidak ingin menjawab	1	1

Total		101	100
No.	**Lama Bekerja**		
1.	< dibawah 1 Tahun	25	24,8
2.	1 - 3 Tahun	46	45,5
3.	4 - 6 Tahun	14	13,9
4.	7 - 10 Tahun	9	8,9
5.	> diatas 10 Tahun	7	6,9
Total		101	100

Sumber: Hasil Pengolahan, 2025

Deskripsi Variabel

Responden memberikan penilaian baik terhadap deskripsi pekerjaan, yang terlihat dari nilai rata-rata total skor pada Tabel 2 sebesar 3,33.

Tabel 2. Distribusi Jawaban Responden pada Variabel Deskripsi Pekerjaan

No.	Pernyataan	Skor (%)					Total	Rata-rata
		1	2	3	4	5		
1.	Volume pekerjaan yang diberikan	0	15,8	41,6	34,7	7,9	338	3,35
2.	Kejelasan terkait tugas dan tanggung jawab	1	14,9	35,6	40,6	7,9	343	3,40
3.	Distribusi pekerjaan antar anggota tim	0	14,9	46,5	29,7	8,9	336	3,33
4.	Tingkat kewalahan terkait beban kerja		16,8	44,6	33,7	5	330	3,27
Rata-rata skor								3,33

Sumber: Hasil Pengolahan, 2025

Tabel 3. Distribusi Jawaban Responden pada Variabel *Benefit* yang diberikan perusahaan

No.	Pernyataan	Skor (%)					Total	Rata-rata
		1	2	3	4	5		
1.	Tingkat kepuasan terkait manfaat yang diterima dari perusahaan	0	13,9	36,6	42,6	6,9	346	3,43
2.	Tingkat keadilan manfaat yang diterima dengan tugas dan tanggung jawab	0	11,9	39,6	45,5	3	343	3,40
3.	Tingkat dukungan terhadap kesehatan fisik dan dan mental	0	12,9	44,6	36,6	5,9	339	3,36
Rata-rata skor								3,36

Sumber: Hasil Pengolahan, 2025

Responden memberikan penilaian baik terhadap fasilitas yang diberikan perusahaan, yang terlihat dari nilai rata-rata total skor pada Tabel 4 sebesar 3,12.

Tabel 4. Distribusi Jawaban Responden pada Variabel Fasilitas yang diberikan perusahaan

No.	Pernyataan	Skor (%)					Total	Rata-rata
		1	2	3	4	5		
1.	Tingkat kepuasan terkait fasilitas perusahaan	0	6.9	50.5	34.7	7.9	347	3,44
2.	Kesesuaian fasilitas dengan kebutuhan pekerjaan	0	11.9	49.5	33.7	5.0	335	3,32
3.	Dukungan fasilitas dengan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi	0	15.8	47.5	27.7	8.9	333	3,30
4.	Dukungan terhadap pelatihan soft skill dan hard skill		12.9	55.4	27.7	4.0	326	3,23
5.	Tingkat kecukupan terhadap fasilitas kesehatan	8.9	57.4	26.7	6.9	0	234	2,32
Rata-rata skor								3,12

Sumber: Hasil Pengolahan, 2025

Responden memberikan penilaian tidak baik terhadap fasilitas yang diberikan perusahaan, yang terlihat dari nilai rata-rata total skor pada Tabel 4 sebesar 2,56.

Tabel 5. Distribusi Jawaban Responden pada Variabel Tingkat Stres Karyawan

No.	Pernyataan	Skor (%)					Total	Rata-rata
		1	2	3	4	5		
1.	Tingkat kepuasan terkait fasilitas perusahaan	0	6.9	50.5	34.7	7.9	347	3,44
2.	Kesesuaian fasilitas dengan kebutuhan pekerjaan	0	11.9	49.5	33.7	5.0	335	3,32
3.	Dukungan fasilitas dengan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi	0	15.8	47.5	27.7	8.9	333	3,30
4.	Dukungan terhadap pelatihan *soft skill* dan *hard skill*		12.9	55.4	27.7	4.0	326	3,23
5.	Tingkat kecukupan terhadap fasilitas kesehatan	8.9	57.4	26.7	6.9	0	234	2,32

Rata-rata skor	3,12

Sumber: Hasil Pengolahan, 2025

Tabel 6. Substruktur 1

Model	R Square	Standardizes Coefficients		
		Beta	t	sig.
Nilai	0,641			
X1 (Deskripsi Pekerjaan)		-0,477	-7,833	0,000
X2 (*Benefit* yang diberikan perusahaan)		-0,551	-8,991	0,000
X3 (Fasilitas yang diberikan perusahaan)		-0,263	-4,285	0,000

Berdasarkan hasil analisis regresi linear yang dapat dilihat pada tabel 6, nilai R2 sebesar **0,641** menunjukkan bahwa 64,1% variasi pada tingkat stres karyawan (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh tiga variabel independen, yaitu deskripsi pekerjaan (X1), benefit yang diberikan perusahaan (X2), dan fasilitas yang diberikan perusahaan (X3). Sisanya, sebesar 35,9%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model ini. Nilai R2 yang cukup tinggi menunjukkan bahwa model ini mampu menjelaskan hubungan antara variabel independen dan tingkat stres karyawan secara baik.

Variabel deskripsi pekerjaan memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap tingkat stres karyawan, dengan koefisien beta sebesar -0,477 (t=−7,833 dan p=0,000). Hal ini berarti semakin jelas deskripsi pekerjaan yang diberikan, tingkat stres karyawan akan menurun. Selanjutnya, *benefit* yang diberikan perusahaan juga menunjukkan pengaruh negatif yang signifikan, dengan koefisien beta sebesar -0,551 (t=−8,991, p=0,000). *Benefit* ini memiliki pengaruh terbesar dalam menurunkan tingkat stres dibandingkan variabel lainnya. Sementara itu, fasilitas yang diberikan perusahaan juga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap tingkat stres, dengan koefisien beta sebesar -0,263 (t=−4,285, p=0,000), meskipun pengaruhnya lebih kecil dibandingkan variabel deskripsi pekerjaan dan *benefit*.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis regresi linear, penelitian ini menemukan bahwa 64,1% variasi tingkat stres karyawan dapat dijelaskan oleh tiga variabel independen: deskripsi pekerjaan, *benefit* yang diberikan perusahaan, dan fasilitas yang diberikan perusahaan. Deskripsi pekerjaan memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap tingkat stres karyawan dengan koefisien beta sebesar -0,477 (t=−7,833, p=0,000), yang menunjukkan bahwa semakin jelas deskripsi pekerjaan, semakin rendah tingkat stres karyawan. *Benefit* yang diberikan perusahaan menunjukkan pengaruh negatif terbesar dengan koefisien beta sebesar -0,551 (t=−8,991, p=0,000), yang berarti peningkatan *benefit* secara signifikan menurunkan tingkat stres. Fasilitas yang diberikan perusahaan juga memiliki pengaruh negatif dan signifikan dengan koefisien beta sebesar -0,263 (t=−4,285, p=0,000), meskipun pengaruhnya lebih kecil dibandingkan variabel lainnya. Model ini menunjukkan kemampuan yang baik dalam menjelaskan hubungan antara variabel-variabel tersebut dengan tingkat stres karyawan.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independen memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap tingkat stres karyawan, dengan *benefit* yang diberikan perusahaan menjadi faktor yang paling dominan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk meningkatkan *benefit* bagi karyawan, seperti gaji, tunjangan, dan insentif, sebagai langkah

prioritas untuk mengurangi stres yang kemudian disesuaikan dengan kinerja dan tanggung jawab yang mereka jalani, karena selain sebagai bentuk rewards bagi karyawan, hal tersebut juga bisa meminimalisir kecemburuan sosial terkait *benefit* yang berbeda tiap karyawan (penyesuaian kebijakan). Selain itu, perusahaan perlu memastikan bahwa deskripsi pekerjaan perlu dijelaskan dengan jelas kepada tiap karyawan, guna mengurangi kebingungan dan tekanan kerja yang terjadi ketika realisasi di lapangan karena deskripsi pekerjaan yang menumpuk dan ketidakjelasan daftar pekerjaan yang harus mereka kerjakan setiap harinya. Kemudian untuk peningkatan fasilitas kerja, seperti lingkungan kerja yang nyaman dan dukungan teknologi yang memadai, penting juga untuk menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif dan bila kondisi teknologi atau sarana prasarana yang menunjang, membuat karyawan lebih nyaman dan *enjoy* ketika bekerja tanpa harus merasa tertekan dengan kondisi peralatan yang seadanya tetapi tuntutan yang banyak. Selanjutnya lebih jauh lagi, perusahaan dapat mempertimbangkan aspek lain, seperti keseimbangan kerja dan kehidupan (*work-life balance*) serta budaya kerja yang lebih baik dan sehat, untuk memastikan kesejahteraan karyawan secara menyeluruh.

DAFTAR REFERENSI

Al Farisi, M. A., Sauda, A. H., Abdilla, M. F. D., & Marchsunday, N. L. (2024). Deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan terhadap efektivitas kerja karyawan perusahaan ritel. *Character Jurnal Penelitian Psikologi, 11(2), 817-827*. https://doi.org/10.26740/cjpp.v11n2.p817-827

Brown, M., & Johnson, S. (2022). Role conflict and its effects on employee stress and job satisfaction. *International Journal of Human Resource Studies, 10(1), 45-60*.

Doe, J., & Smith, J. (2023). The impact of job description and benefits on employee stress levels in a company. *Journal of Business Management, 15(3), 200-215*.

Juwita, K., & Arintika, D. (2018). Dampak konflik peran terhadap stres dan kepuasan kerja karyawan PT. Jombang Intermedia Pers (Jawa Pos Radar Jombang). *Jurnal Manajemen Indonesia, 18(2), 105-115*.

Lee, R., & Kim, S. (2021). Impact of job role clarity on employee stress levels. *Work and Stress, 9(1), 30-45*.

Martinez, O., & Rodriguez, D. (2020). Employee benefits and their effect on job stress. *International Journal of Human Resource Management, 11(3), 90-105*.

Rosmadita, F. (2021, June 27). Ketidakefektifan perusahaan dalam mengatur jobdesk pegawai. *Kompasiana*. Retrieved from https://www.kompasiana.com

Thompson, L., & Davis, M. (2022). The role of job descriptions in reducing employee stress. *Journal of Occupational Health, 12(4), 150-165*.

White, E., & Green, D. (2021). Job descriptions and employee stress: A comparative study. *Asian Journal of Management, 8(2), 75-89*.