

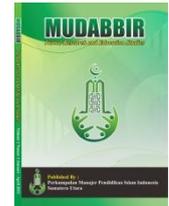


# JURNAL MUDABBIR

(Journal Research and Education Studies)

Volume 4. Nomor 2 Tahun 2024

<http://jurnal.permapendis-sumut.org/index.php/mudabbir>



ISSN: 2774-8391

## PERAN DESAIN PEKERJAAN DALAM MENINGKATKAN KUALITAS HIDUP KERJA KARYAWAN

Abdul Fattah Nasution<sup>1</sup>, Yuda Nur Diamsyah<sup>2</sup>, Erfiani Lubis<sup>3</sup>, Muhammad Ardiansyah  
Putra Lubis<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>Universitas Islan Negeri Sumatera Utara Medan

Email: [abdulfattahnasution@uinsu.ac.id](mailto:abdulfattahnasution@uinsu.ac.id), [yudanurdiansyah@gmail.com](mailto:yudanurdiansyah@gmail.com),  
[erfianilubis5@gmail.com](mailto:erfianilubis5@gmail.com), [muhhammadardiansyah01239@gmail.com](mailto:muhhammadardiansyah01239@gmail.com)

### ABSTRAK

Penelitian ini membahas peran desain pekerjaan dalam meningkatkan kualitas hidup kerja karyawan. Desain pekerjaan memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas hidup kerja karyawan. Penelitian ini mengkaji bagaimana elemen-elemen desain pekerjaan, seperti tugas, tanggung jawab, dan lingkungan kerja, dapat mempengaruhi kepuasan dan produktivitas karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa desain pekerjaan yang baik dapat meningkatkan keterlibatan karyawan, mengurangi stres, dan menciptakan suasana kerja yang lebih positif. Dengan merancang pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan dan harapan karyawan, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan dan efektivitas karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi manajer dan pemimpin organisasi dalam merancang strategi desain pekerjaan yang lebih efektif. Desain pekerjaan berperan penting dalam meningkatkan kualitas hidup kerja (QWL) karyawan, yang berdampak pada kepuasan dan kinerja mereka. Penelitian menunjukkan bahwa desain pekerjaan yang baik dapat mengurangi tingkat turnover dan absensi, serta meningkatkan komitmen organisasi. QWL mencakup unsur-unsur seperti otonomi, variasi tugas, dan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan memperhatikan desain pekerjaan, perusahaan dapat menciptakan suasana kerja yang lebih baik, sehingga karyawan merasa termotivasi dan termotivasi untuk berkontribusi lebih maksimal.

**Keywords:** Desain Pekerjaan, Kualitas Hidup Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

## ABSTRACT

This study discusses the role of job design in improving employees' quality of work life. Job design plays an important role in improving employees' quality of work life. This study examines how elements of job design, such as tasks, responsibilities, and work environment, can affect employee satisfaction and productivity. This study shows that good job design can increase employee engagement, reduce stress, and create a more positive work atmosphere. By designing jobs that are in accordance with employee needs and expectations, companies can create a work environment that supports employee well-being and effectiveness. The results of this study are expected to provide insight for managers and organizational leaders in designing more effective job design strategies. Job design plays an important role in improving employees' quality of work life (QWL), which has an impact on their satisfaction and performance. Research shows that good job design can reduce turnover and absenteeism, and increase organizational commitment. QWL includes elements such as autonomy, task variety, and a conducive work environment. By paying attention to job design, companies can create a better work atmosphere, so that employees feel motivated and motivated to contribute more optimally.

**Keywords:** *Job Design, Quality of Work Life, Job Satisfaction, Employee Performance*

## PENDAHULUAN

Desain pekerjaan merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berpengaruh signifikan terhadap kualitas hidup kerja karyawan. Dalam konteks organisasi modern, di mana tuntutan dan harapan karyawan semakin meningkat, desain pekerjaan yang efektif dapat menjadi kunci untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memuaskan (Ratnasari, 2023). Dengan merancang pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan dan potensi karyawan, perusahaan tidak hanya dapat meningkatkan kinerja individu, tetapi juga menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis dan berkelanjutan (Yusuf, 2022).

Kualitas hidup kerja karyawan mencakup berbagai dimensi, termasuk kesejahteraan fisik, mental, dan sosial. Desain pekerjaan yang baik dapat membantu karyawan mencapai keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga mengurangi stres dan meningkatkan kepuasan kerja. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang merasa puas dengan desain pekerjaan mereka cenderung lebih termotivasi, loyal, dan produktif (Ragil, ). Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memahami bagaimana elemen-elemen desain pekerjaan dapat dioptimalkan untuk mendukung kualitas hidup kerja karyawan.

Salah satu pendekatan dalam desain pekerjaan adalah melalui penerapan prinsip-prinsip ergonomi, yang bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman. Dengan memperhatikan faktor-faktor fisik dan psikologis, perusahaan dapat mengurangi risiko cedera dan meningkatkan kenyamanan karyawan. Selain itu, desain pekerjaan yang mempertimbangkan aspek sosial, seperti kolaborasi dan komunikasi antar

tim, juga dapat memperkuat hubungan antar karyawan dan menciptakan budaya kerja yang positif (Clandi, 2024).

Di era digital saat ini, perubahan teknologi juga mempengaruhi desain pekerjaan. Banyak perusahaan yang mulai mengadopsi model kerja fleksibel dan jarak jauh, yang memungkinkan karyawan untuk bekerja dari lokasi yang berbeda. Meskipun menawarkan banyak keuntungan, model ini juga menuntut perhatian khusus dalam hal desain pekerjaan agar karyawan tetap merasa terhubung dan termotivasi. Oleh karena itu, penting untuk mengeksplorasi bagaimana desain pekerjaan dapat disesuaikan dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan karyawan yang terus berubah (Amalia, 2019).

Dalam konteks ini, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran desain pekerjaan dalam meningkatkan kualitas hidup kerja karyawan. Dengan diidentifikasinya elemen-elemen kunci dalam desain pekerjaan yang berkontribusi terhadap kesejahteraan karyawan, diharapkan dapat memberikan wawasan bagi manajer dan pemimpin organisasi dalam merancang strategi yang lebih efektif. Selain itu, penelitian ini juga akan membahas tantangan yang dihadapi dalam implementasi desain pekerjaan yang optimal dan bagaimana cara mengatasinya.

Desain pekerjaan merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berpengaruh signifikan terhadap kualitas hidup kerja karyawan. Dalam konteks organisasi modern, di mana tuntutan akan produktivitas dan kesejahteraan karyawan semakin meningkat, pentingnya desain pekerjaan yang efektif tidak dapat diabaikan. Desain pekerjaan yang baik tidak hanya mencakup pembagian tugas dan tanggung jawab, tetapi juga mempertimbangkan faktor-faktor seperti motivasi, kepuasan kerja, dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (Ngalimun, 2022).

Kualitas hidup kerja karyawan mencakup berbagai dimensi, termasuk kesehatan fisik dan mental, kepuasan terhadap pekerjaan, serta hubungan sosial di tempat kerja. Penelitian menunjukkan bahwa desain pekerjaan yang memperhatikan aspek-aspek ini dapat meningkatkan keterlibatan karyawan, mengurangi tingkat stres, dan mendorong produktivitas (Pringgabayu, 2016). Dengan demikian, organisasi yang menerapkan prinsip-prinsip desain pekerjaan yang baik berpotensi menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan mendukung kesejahteraan karyawan.

Melalui artikel ini, kami akan mengeksplorasi peran desain pekerjaan dalam meningkatkan kualitas hidup kerja karyawan. Kami akan membahas berbagai elemen desain pekerjaan yang dapat dioptimalkan, serta bagaimana penerapan strategi-strategi tersebut dapat memberikan dampak positif bagi individu maupun organisasi secara keseluruhan. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang hubungan antara desain pekerjaan dan kualitas hidup kerja, diharapkan organisasi dapat merumuskan kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan mencapai tujuan bisnis secara berkelanjutan.

Pada akhirnya, artikel ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi literatur yang ada mengenai desain pekerjaan dan kualitas hidup kerja, serta memberikan rekomendasi praktis bagi perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik. Dengan memahami hubungan antara desain pekerjaan dan kualitas hidup kerja,

diharapkan organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan bisnis yang lebih tinggi.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah dengan metode penelitian pustaka (library Research), yang bertujuan untuk mengumpulkan dan menganalisis data dari berbagai sumber literatur terkait rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia (SDM) di lembaga pendidikan. Menurut Mestika Zed, penelitian perpustakaan meliputi serangkaian kegiatan seperti membaca, mencatat, dan mengolah bahan-bahan dari buku, jurnal, dan dokumen lain yang relevan.

Metode penelitian yang digunakan dalam studi perpustakaan untuk artikel jurnal tentang peran desain pekerjaan dalam meningkatkan kualitas hidup kerja karyawan yang melibatkan serangkaian langkah sistematis. Pertama, peneliti menyelidiki dan mengumpulkan berbagai sumber literatur yang relevan, termasuk buku, jurnal, dan laporan penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan desain pekerjaan dan kualitas hidup kerja. Selanjutnya peneliti melakukan penelusuran secara mendalam terhadap sumber-sumber tersebut untuk menganalisis teori dan temuan yang ada, serta mencatat informasi penting yang dapat mendukung argumen penelitian.

Proses ini juga mencakup pengolahan data yang telah dicatat menjadi kesimpulan yang terstruktur, sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai hubungan antara desain pekerjaan dan kualitas hidup kerja karyawan. Pada akhirnya, hasil dari kajian pustaka ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam memahami bagaimana desain pekerjaan berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan, serta menjadi referensi bagi penelitian lebih lanjut di bidang ini.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa desain pekerjaan memiliki peran signifikan dalam meningkatkan kualitas hidup kerja karyawan. Desain pekerjaan yang baik dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan. Hal ini karena desain pekerjaan yang baik dapat memenuhi kebutuhan karyawan akan pekerjaan yang menantang, bermakna, dan memberikan kesempatan untuk berkembang. Pembahasan lebih lanjut menunjukkan bahwa desain pekerjaan yang baik dapat meningkatkan kualitas hidup kerja karyawan melalui beberapa cara. Pertama, desain pekerjaan yang baik dapat meningkatkan kontrol karyawan atas pekerjaannya. Kontrol yang lebih besar atas pekerjaan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi karyawan. Kedua, desain pekerjaan yang baik dapat meningkatkan kesempatan karyawan untuk berkembang dan belajar. Kesempatan ini dapat meningkatkan kepercayaan diri dan kemampuan karyawan (Zikriatul Ulya, 2015).

Selain itu, desain pekerjaan yang baik juga dapat meningkatkan kualitas hidup kerja karyawan melalui peningkatan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan

pribadi. Desain pekerjaan yang baik dapat memungkinkan karyawan memiliki waktu yang cukup untuk kegiatan pribadi dan keluarga, sehingga meningkatkan kualitas hidup karyawan kerja. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa desain pekerjaan yang baik dapat meningkatkan kualitas hidup kerja karyawan melalui peningkatan keamanan kerja dan kesehatan. Pembahasan lebih lanjut menunjukkan bahwa desain pekerjaan yang baik dapat meningkatkan kualitas hidup kerja karyawan melalui peningkatan kepercayaan diri dan kemampuan karyawan. Desain pekerjaan yang baik dapat memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan kepercayaan diri, sehingga meningkatkan kualitas hidup kerja karyawan. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa desain pekerjaan yang baik dapat meningkatkan kualitas hidup kerja karyawan melalui peningkatan kepuasan kerja dan motivasi (Noviyanti, 2019).

Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa desain pekerjaan yang baik dapat meningkatkan kualitas hidup kerja karyawan melalui peningkatan kesempatan karyawan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Desain pekerjaan yang baik dapat memberikan kesempatan karyawan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, sehingga meningkatkan kualitas hidup kerja karyawan. Pembahasan lebih lanjut menunjukkan bahwa desain pekerjaan yang baik dapat meningkatkan kualitas hidup kerja karyawan melalui peningkatan keadilan dan kesetaraan dalam pekerjaan (Utari, 2022). Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa desain pekerjaan yang baik dapat meningkatkan kualitas hidup kerja karyawan melalui peningkatan kesempatan karyawan untuk mengembangkan karir. Desain pekerjaan yang baik dapat memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan karir, sehingga meningkatkan kualitas hidup kerja karyawan. Pembahasan lebih lanjut menunjukkan bahwa desain pekerjaan yang baik dapat meningkatkan kualitas hidup kerja karyawan melalui peningkatan kepercayaan diri dan kemampuan karyawan.

Pembahasan lebih lanjut menunjukkan bahwa desain pekerjaan yang baik dapat meningkatkan kualitas hidup kerja karyawan melalui peningkatan kesempatan karyawan untuk berinteraksi dengan rekan kerja. Desain pekerjaan yang baik dapat memberikan kesempatan karyawan untuk berinteraksi dengan rekan kerja, sehingga meningkatkan kualitas hidup kerja karyawan. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa desain pekerjaan yang baik dapat meningkatkan kualitas hidup kerja karyawan melalui peningkatan kepuasan kerja dan motivasi. Desain pekerjaan yang efektif mempunyai dampak signifikan terhadap kualitas hidup kerja karyawan. Dengan merancang tugas dan tanggung jawab yang sesuai dengan keterampilan dan minat individu, perusahaan dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Penelitian menunjukkan bahwa desain pekerjaan yang baik tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan, tetapi juga mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan. Misalnya, pengugasan yang jelas dan adanya otonomi dalam pekerjaan memungkinkan karyawan merasa lebih berdaya dan terlibat, yang pada pasangannya dapat meningkatkan produktivitas dan loyalitas terhadap perusahaan. Selain itu, desain pekerjaan yang mempertimbangkan aspek sosial dan kolaboratif juga

berkontribusi pada peningkatan kualitas hidup kerja. Interaksi positif antar rekan kerja, dukungan tim, dan kesempatan untuk berkolaborasi dalam proyek dapat menciptakan rasa kebersamaan dan komunitas di tempat kerja. Hal ini tidak hanya memperkuat hubungan antar karyawan tetapi juga mendorong inovasi dan kreativitas. Dengan demikian, investasi dalam desain pekerjaan yang holistik yang mencakup unsur fisik, psikologis, dan sosial dapat menghasilkan keuntungan jangka panjang bagi karyawan dan organisasi secara keseluruhan.

Jadi desain pekerjaan memiliki peran signifikan dalam meningkatkan kualitas hidup kerja karyawan. Desain pekerjaan yang baik dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan desain pekerjaan yang baik untuk meningkatkan kualitas hidup kerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi karyawan, sehingga meningkatkan produktivitas dan kesuksesan perusahaan.

## **KESIMPULAN**

Dari pembahasan artikel tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa desain pekerjaan memiliki peran yang sangat krusial dalam meningkatkan kualitas hidup kerja karyawan. Melalui pengaturan tugas yang sesuai dengan kemampuan dan minat individu, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan memuaskan. Dengan memperhatikan aspek-aspek seperti gangguan, otonomi, dan dukungan sosial, desain pekerjaan tidak hanya meningkatkan motivasi tetapi juga kesejahteraan psikologis karyawan.

Selain itu, penerapan desain pekerjaan yang baik dapat mengurangi tingkat stres dan kelelahan yang sering dialami oleh karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka terstruktur dengan baik dan memberikan tantangan yang seimbang, mereka cenderung lebih terlibat dan berkomitmen terhadap organisasi. Hal ini berakhir pada peningkatan kinerja secara keseluruhan, yang tentunya menguntungkan bagi perusahaan, desain pekerjaan yang efektif juga berkontribusi pada pengembangan keterampilan dan karier karyawan. Dengan memberikan kesempatan untuk belajar dan berkembang, perusahaan tidak hanya meningkatkan kualitas hidup kerja karyawan tetapi juga menciptakan tenaga kerja yang lebih kompeten dan siap menghadapi tantangan masa depan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk terus menerangi dan memperbaiki desain pekerjaan demi mencapai tujuan bersama.

Akhirnya, kesadaran akan pentingnya desain pekerjaan dalam konteks kualitas hidup kerja harus menjadi bagian integral dari strategi manajerial. Dengan mengintegrasikan prinsip-prinsip desain pekerjaan yang baik ke dalam kebijakan sumber daya manusia, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya produktif tetapi juga mendukung kesejahteraan karyawan secara menyeluruh.

## **REFERENSI**

Amalia, R. S., & Hadi, C. (2019). *Peran desain pekerjaan dan karir bagi karyawan generasi milenial*. Jurnal Fenomena, 28(1), 10-21.

- Claudi, M., & Hadiani, N. A. (2024). *Peran Desain Pekerjaan Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan Di Era Digitalisasi*. *Jurnal Ekonomi Kreatif dan Manajemen Bisnis Digital*, 2(3), 406-419.
- Ngalimun, N., Mujahid, I., & Makruf, I. (2022). *Quality of work-life balance dalam kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan motivasi kerja di universitas muhammadiyah Banjarmasin*. *Al-Kalam: Jurnal Komunikasi, Bisnis dan Manajemen*, 9(2), 60-74.
- Noviyanti, Y., Lubis, R., & Hardjo, S. (2019). *Hubungan gaya kepemimpinan dan kualitas kehidupan kerja dengan kepuasan kerja pegawai*. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 1(2), 96-104.
- Pringgabayu, D., & Kusumastuti, D. (2016). *Peningkatan Keterkaitan Karyawan Melalui Sistem Rekrutmen, Desain Pekerjaan, Kompensasi dan Iklim Organisasi dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi*. *Bina Ekonomi*, 20(2), 141-162.
- Ragil, M. *Optimalisasi Kinerja Karyawan Melalui Kualitas Kehidupan Kerja, Karakteristik Pekerjaan Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening (study kasus di kantor inspektorat kabupaten pesisir selatan sumatera barat)* (Doctoral dissertation).
- Ratnasari, H. (2023). *Peran Mediasi Kepuasan Kerja Atas Pengaruh Kebijakan Kompensasi Dan Efektivitas Desain Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan* (Doctoral dissertation, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa).
- Utari, D. (2022). *Pengaruh Desain Pekerjaan terhadap Perilaku Kerja Inovatif dengan Keterikatan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Jambi* (Doctoral dissertation, Universitas Jambi).
- Yusuf, M., Nugroho, A. G., & Latifah, L. (2022). *Peran Quality Of Work Life Dalam Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di Universitas Muhammadiyah Banjarmasin*. *Jurnal Manajemen Pendidikan Al Hadi*, 2(2), 8-13.
- Zikriatul Ulya, S. E. *Analisis Dan Desain Pekerjaan*. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12.