

Peran Analisis Jabatan dalam Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review)

Ade Ratri Fitria¹, Zepanya Veronica Sinaga², Fionna C A Uguy³,
Jihan Salsabillah⁴, Netty Merdiaty⁵

^{1,2,3,4,5}Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Alamat: Jl. Raya Perjuangan Bekasi Utara, Kota Bekasi, Jawa Barat

Korespondensi penulis: aderatrifitria953@gmail.com

Abstract. *The research carried out has the aim of examining the role of job analysis in an organization and its influence on employee performance. Job analysis is a procedure used to determine the demands and duties of a position as well as the characteristics of individuals who are suitable to fill the available positions, so that this job analysis can increase employee effectiveness and performance. The method used in this research is a literature study by reviewing 30 journals related to job analysis and employee performance. The results of this research also show that there is a positive influence between job analysis and increasing employee performance. Other influencing factors in ensuring individuals are matched to appropriate positions such as job descriptions and job specifications play a very important role. Apart from that, this research also found that job analysis also influences increasing employee job satisfaction, which will also increase employee performance. The suggestions in this research are the need for regular updates to job analysis, job integration into human resource management, and also evaluations that impact job analysis on employee performance.*

Keywords: *Job Analysis, Employee Performance, Job Satisfaction, and Human Resources Management*

Abstrak. Penelitian yang dilakukan memiliki tujuan yaitu untuk mengkaji peran dari sebuah analisis jabatan di suatu organisasi serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Analisis jabatan adalah prosedur yang digunakan untuk menentukan tuntutan dan juga tugas dari sebuah posisi serta karakteristik individu yang sesuai untuk mengisi posisi yang tersedia, sehingga dari analisis jabatan ini mampu meningkatkan efektivitas dan kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi literatur dengan menelaah 30 jurnal yang terkait dengan analisis jabatan dan juga kinerja karyawan. Hasil penelitian ini pun menunjukkan adanya pengaruh yang positif antara analisis jabatan dengan peningkatan kinerja karyawan. Faktor lain yang mempengaruhi dalam memastikan individu yang sesuai dengan posisi yang sesuai seperti deskripsi pekerjaan dan juga spesifikasi pekerjaan berperan sangat penting. Selain itu penelitian ini juga menemukan analisis jabatan juga mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja karyawan, yang juga nantinya meningkatkan kinerja karyawan. Saran dalam penelitian ini adalah perlunya sebuah pembaharuan rutin analisis jabatan, integrasi jabatan ke dalam manajemen sumber daya manusia, dan juga evaluasi yang berdampak pada analisis jabatan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Analisis Jabatan, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja, dan Manajemen Sumber Daya Manusia

LATAR BELAKANG

Pada era perkembangan informasi dan teknologi sekarang ini yang semakin maju dan juga berkembang sangat pesat mendesak organisasi untuk dapat beradaptasi supaya dapat terhindar dari kemunduran saat berhadapan dengan kekuatan persaingan yang semakin kompleks (Kharie et al., 2019). Faktor utama yang berkontribusi terhadap keberhasilan suatu organisasi adalah sumber daya manusia di dalam organisasi tersebut. Oleh sebab itu, pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi yang berkualitas karena semakin baiknya sumber daya manusia yang ada dalam organisasi maka organisasi tersebut akan berjalan dengan semakin baik dan dalam mencapai tujuan organisasi (Anggraini et al., 2020).

Received Mei 19, 2024; Accepted Juni 20, 2024; Published Juli 31, 2024

* Ade Ratri Fitria, aderatrifitria953@gmail.com

Pentingnya suatu upaya dilakukan agar dapat meningkatkan dan mengembangkan sumber daya manusia yang ada. Upaya tersebut dilakukan supaya sumber daya manusia yang terdapat dalam suatu organisasi memiliki kualitas dan juga daya saing yang kuat dalam menghadapi perkembangan zaman yang maju dan berkembang pesat (Samsudin et al., 2024).

Upaya yang dilakukan salah satunya adalah dengan menempatkan individu di pekerjaan dan jabatan yang tepat sehingga sumber daya manusia yang dimiliki suatu organisasi dapat bekerja secara optimal dan mampu mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Hal tersebut dapat dilakukan dengan menganalisis suatu jabatan terlebih dahulu, sehingga kita dapat mengetahui individu dengan kemampuan apa dan yang seperti apa yang dapat bekerja di suatu organisasi tersebut. Analisis jabatan sendiri menurut Dessler (1997) (dalam Dr. Mustadin Taggala, S.Psi., 2015) merupakan sebuah prosedur untuk menetapkan sebuah tuntutan dan tugas yang dibutuhkan suatu jabatan dan juga individu seperti apa yang seharusnya dikerjakan, dengan kata lain bahwa adanya proses menganalisis suatu jabatan tertentu dengan tujuan mendapatkan individu yang sesuai dengan pekerjaan dan organisasinya.

Analisis jabatan merupakan prosedur baik teknik maupun metode yang dilakukan untuk mengumpulkan data jabatan di setiap perusahaan, dimana data tersebut nantinya akan diolah supaya dapat menjadi informasi dan kepentingan lainnya. Prosedur pengumpulan data yang dimaksud dalam melakukan analisis jabatan meliputi *job description* serta *job specification* yang merupakan hal terpenting dalam menganalisis sebuah jabatan. Deskripsi jabatan merupakan uraian informasi tertulis yang berisikan tentang aktivitas dan kondisi kerja, tugas, wewenang, serta tanggung jawab jabatan. Spesifikasi jabatan berisikan uraian mengenai karakteristik yang spesifik untuk individu dalam jabatan yang dibutuhkan, yang berisikan tentang pengetahuan, keterampilan, serta sikap atau karakteristik, dan kebutuhan spesifik lainnya yang diperlukan dalam jabatan yang tertentu (dalam Dr. Mustadin Taggala, S.Psi., 2015). Pentingnya analisis jabatan guna meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Kinerja karyawan menurut Robbins (2006) merupakan hasil yang diperoleh karyawan dari pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan kriteria atau aturan yang berlaku di setiap pekerjaan. Penilaian kinerja individu melalui evaluasi kinerja dilakukan untuk dapat melihat hasil kerja yang produktif, yang sudah dicapai oleh masing-masing karyawan dalam melakukan setiap tugas dan tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan perusahaan atau organisasi (Efendi & Assery, 2024). Oleh karena itu, individu yang bekerja sesuai dengan *job description* dan *job specification* yang ia miliki mampu melakukan pekerjaan itu secara optimal, kinerja karyawan sendiri merupakan hal terpenting dalam mencapai tujuan dari sebuah organisasi.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode mereview jurnal (studi literatur) mengenai peran analisis jabatan terhadap kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah melalui studi kepustakaan atau studi literatur, yang mengandalkan berbagai literatur untuk memperoleh data, melalui pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat, serta mengelola dan menganalisis bahan penelitian sebanyak 30 jurnal artikel yang diperoleh oleh kelompok peneliti. Jurnal artikel tersebut dirangkum dan dibuat dalam bentuk tabel dibawah ini, dimana tabel pertama menyajikan judul, penulis, penerbit, serta tahun publikasi artikel jurnal. Tabel kedua menyajikan isi dari jurnal artikel yang didalamnya berupa tujuan penelitian, temuan atau hasil penelitian, dan rekomendasi yang diberikan dalam penelitian tersebut.

Tabel 1. Identifikasi 30 Jurnal Artikel

No	Judul	Penulis dan Tahun Terbit	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Analisis Jabatan terhadap Kinerja Karyawan dalam Mencapai Tujuan Organisasi	Acep Samsudin, Budi Prabowo, Wanda Noer Alichia, Bintaniya ZakkaAl- Madani, Asyam Rafi Renardi (2024)	Untuk mengetahui pengaruh dari analisis pekerjaan pada kinerja karyawan dalam menggapai tujuan organisasi	Menunjukkan bahwa terdapat pengaruh peningkatan kinerja karyawan dari adanya analisis pekerjaan dalam membantu mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif. Hal itu dilakukan dengan rutin memperbarui analisis pekerjaan, menegaskan peran dalam organisasi, integrasi terhadap manajemen SDM dalam evaluasi kinerja.
2.	Pengaruh Analisis Jabatan, Pemberian Benefit Dan Perencanaan Karir Terhadap Kinerja Pegawai KPP Pratama Bantul	Nurman Efendi dan Syeh Assery (2024)	Untuk memahami dan mengidentifikasi pengaruh meningkatnya kinerja pegawai melalui adanya analisa jabatan, pemberian benefit, serta adanya perencanaan karir KPP Pratama Bantul	Menegaskan meningkatnya kinerja pegawai KPP Pratama Bantul karena adanya faktor pendukung yang penting, yang termuat seperti analisa jabatan, pemberian benefit, serta adanya perencanaan karir dalam organisasi.
3.	Pengaruh Analisis Jabatan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Al- Ittifaqiah 2 Ogan Ilir Sumatera Selatan	Ahmad Husen, Roswaty, Shafiera Lazuarani (2024)	Untuk menganalisa secara mendalam mengenai analisis jabatan dan budaya organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Al-Ittifaqiah 2 Ogan Ilir, Sumatera Selatan	Analisis jabatan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di guru di Madrasah Tsanawiyah Al-Ittifaqiah 2 Ogan Ilir, Sumatera Selatan, yang secara bersama-sama memberikan kontribusi sebanyak 54,6% dalam variasi kinerja guru. Kembangkan analisa jabatan yang terperinci, perkuat budaya organisasi kolaboratif,

				pelatihan keterampilan guru, dorong partisipasi aktif guru, dan evaluasi rutin untuk meningkatkan kinerja guru dan kualitas pendidikan.
4.	<i>The Effect Of Competence And Job Characteristics On Employee Performance Through Job Satisfaction: A Study At Pg. Kebon Agung Malang</i>	Antonius Okrabeni, Tanto Gatot Sumarsono, Muhammad Choldun Sina Setyadi (2024)	Untuk mengidentifikasi dampak kompetensi dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan di PG. Kebon Agung Malang, melalui pemahaman akan faktor pendukung yang mempengaruhi kinerja.	Kompetensi dan karakteristik pekerjaan secara signifikan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di PG. Kebon Agung Malang, dimana kedua faktor tersebut juga mempengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Perusahaan diharapkan dapat lebih fokus dalam meningkatkan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan agar dapat bekerja dengan optimal.
5.	Meningkatkan Kinerja Karyawan: Dampak Analisis Pekerjaan, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja	Safira Nur Jannah dan Sumartik (2023)	Untuk mengidentifikasi dampak yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan melalui faktor adanya analisis pekerjaan, disiplin kerja, dan beban kerja serta memberikan rekomendasi kepada organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan	Peningkatan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh adanya analisis jabatan dan disiplin kerja, dalam hal ini keduanya berpengaruh secara signifikan. Meskipun beban kerja tidak berdampak positif secara signifikan, namun ketiga variabel bersama-sama dalam meningkatkan kinerja karyawan. Organisasi terus mengevaluasi analisis jabatan sesuai kebutuhan pekerjaan, serta mendistribusikan beban kerja secara wajar untuk kesejahteraan karyawan.
6.	Pengaruh Kepemimpinan, Analisis Jabatan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Tanjung Tiram Kabupaten Batu Bara	Armawati (2023)	Untuk menyelidiki pengaruh dari adanya analisis pekerjaan, kepemimpinan, serta fasilitas kerja pada kinerja pegawai	Kinerja pegawai dapat meningkat karena adanya pengaruh dari analisis jabatan, kepemimpinan, dan fasilitas kerja, yang secara signifikan berpengaruh positif di Kantor Camat Tanjung Tiram, Kabupaten Batu Bara. Kinerja yang meningkat diperoleh dari adanya faktor pemimpin yang dapat memberikan penghargaan kepada karyawan berprestasi, memberikan tugas sesuai dengan kemampuan, dan menyediakan fasilitas kerja yang memadai.
7.	Pengaruh Deskripsi Kerja, Spesifikasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Goldwell Plastic Batam	Kervin & Wasiman (2023)	Untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari deskripsi pekerjaan, kriteria pekerjaan, serta disiplin kerja pada kinerja karyawan di di PT Goldwell Plastic Batam	Peneliti memperoleh hasil bahwa kinerja karyawan meningkat secara signifikan (positif) karena adanya deskripsi pekerjaan dan kriteria pekerjaan di di PT Goldwell Plastic Batam. Namun, variabel disiplin kerja kurang

**PERAN ANALISIS JABATAN DALAM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(LITERATURE REVIEW)**

				mempengaruhi kinerja. Maka dalam hal ini, perusahaan fokus pada perbaikan deskripsi dan spesifikasi pekerjaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
8.	Pelaksanaan Analisis Jabatan Untuk Meningkatkan Efektivitas Kerja Perangkat Desa	Nisha Faradilla Sofiani, Fandi Ahmad, Metha Djuwita Supriatna (2023)	Untuk mengatasi ketimpangan beban kerja dan meningkatkan efektivitas kerja perangkat desa di Desa Cisondari melalui analisis jabatan yang mencakup informasi tugas dan fungsi tiap jabatan.	Peningkatan efektivitas kerja perangkat desa dan mendukung kinerja organisasi desa Cisondari secara signifikan. Evaluasi kegiatan ini menunjukkan adanya peningkatan kepuasan dan manfaat yang tinggi dari para peserta. Perangkat desa dapat melanjutkan kegiatan dengan fokus pada deskripsi jabatan pada perangkat desa.
9.	Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Pencapaian Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Probolinggo	Mastina Maksin, Diva Putri Anindita, Hikmah Rahmadaniati Primania (2023)	Untuk mengkaji dampak peningkatan kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Probolinggo melalui adanya analisa jabatan	Analisa jabatan meningkatkan kinerja pegawai dengan memperjelas tugas dan tanggung jawab. Organisasi harus memperhatikan analisis jabatan, karena penting bagi pegawai memahami peran, tanggung jawab dan hubungan kerja
10.	Pengaruh Analisis Jabatan Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan <i>Work Life Balance</i> Sebagai Moderasi Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman	Leli Afrina & Heliyani (2023)	Untuk mengetahui bagaimana peningkatan kinerja karyawan melalui adanya faktor analisa jabatan dan penempatan pegawai negeri sipil, serta mengetahui apakah <i>worklife balance</i> menjadi faktor pendukung hubungan antara variabel-variabel tersebut di Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman.	Kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman dapat meningkat secara signifikan karena adanya dampak analisa jabatan dan penempatan pegawai. Faktor <i>worklife balance</i> tidak dapat mendukung dua variabel dalam peningkatan kinerja karyawan. Organisasi perlu memperbaiki proses analisis jabatan dan penempatan pegawai, evaluasi implementasi SAKIP, perhatian terhadap <i>worklife balance</i> , pelatihan dan pengembangan karyawan.
11.	<i>Job Analysis In Organizational Structure On Employee Performance</i>	Alessandra Oldani, Forcella Chiara, Mozzi Monica (2023)	Untuk memahami dampak dari analisa pekerjaan dalam lingkup manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi	Menyoroti pentingnya analisis pekerjaan dalam manajemen SDM dan dampak peningkatan efisiensi organisasi. Organisasi harus melakukan analisis pekerjaan secara sistematis. Manajemen SDM perlu menerapkan analisis pekerjaan sesuai kebutuhan perusahaan dan kepatuhan terhadap prinsip hukum Islam.
12.	<i>Effect Of Job Analysis, Competency, And Compensation</i>	Ch Endah Winarti, Yohanes Ferry Cahaya, Annathasia Puji Erasashanti,	Untuk memperoleh gambaran dari dampak analisa pekerjaan, kompetensi dan	Analisis pekerjaan yang terlalu spesifik menghambat kinerja karyawan karena membatasi kebebasan. Sebaliknya,

	<i>On Employee Performance</i>	Hikmah Abdul Rachman, Bongsu Kurniawan (2023)	kompensasi terhadap kinerja karyawan di Biro Organisasi dan Tata Laksana Kementerian keuangan serta interaksi ketiga faktor tersebut	kompetensi dan kompensasi yang tepat berdampak positif meningkatkan kinerja. Penting dalam menentukan kinerja karyawan. Organisasi perlu memperbarui analisis pekerjaan, memberikan pelatihan berkelanjutan, dan menerapkan sistem kompensasi yang adil
13.	<i>The Influence Of Job Description And Job Satisfaction On Employee Productivity In The Blower Motor Assy Production Department</i>	Wulandari (2023)	Untuk mengeksplorasi produktivitas karyawan dari adanya pengaruh deskripsi pekerjaan dan kepuasan kerja di departemen produksi perakitan blower motor di PT. Denso Manufacturing Indonesia	Tingkat produktivitas karyawan yang signifikan karena adanya pengaruh positif dari deskripsi pekerjaan dan kepuasan kerja karyawan di departemen produksi perakitan blower motor di PT. Denso Manufacturing Indonesia. Organisasi perlu melakukan analisis rutin pada deskripsi pekerjaan untuk memastikan tugas dan tanggung jawab terlaksana dengan baik serta perhatikan kepuasan kerja.
14.	Pengaruh Analisis Jabatan Tunjangan Kinerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Study Kasus Pada Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Lumajang)	Aji Achmad Syaifullah, Abd Kodir Djaelani, Khalikussabi (2023)	Untuk mengetahui kinerja pegawai melalui adanya dampak dari analisa pekerjaan, kepemimpinan, serta tunjangan kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Lumajang.	Terdapat pengaruh signifikan dari analisa pekerjaan, kepemimpinan, serta tunjangan kinerja kepada kinerja pegawai, yang berarti ketiga faktor tersebut penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi. Organisasi dapat memberi tunjangan yang sesuai dan perkuat kepemimpinan yang efektif. Perbaiki analisis jabatan, sesuaikan tunjangan berdasarkan kinerja individu dan pelatihan bagi manajer (kepemimpinan).
15.	Pengaruh Analisis Jabatan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai Pusat Aplikasi Teknologi Isotop Dan Radiasi-Badan Tenaga Nuklir Nasional)	Bambang Sutarto (2022)	Untuk mengetahui penyelesaian masalah pada Pusat Aplikasi Teknologi Isotop dan Radiasi Badan Tenaga Nuklir Nasional dengan mengetahui dampak dari analisa jabatan serta kompetensi pada kinerja	Adanya pengaruh yang signifikan pada Pusat Aplikasi Teknologi Isotop dan Radiasi Badan Tenaga Nuklir Nasional dari analisa jabatan dan kompetensi kepada kinerja pegawai. Organisasi dapat mendalami peran analisis jabatan dan kompetensi pada kinerja pegawai dengan dokumen pendukung lainnya atau dengan melakukan penelitian lebih lanjut.
16.	Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja pada Guru dan Staf Honorer SMK Pertiwi Sukamandi	Putri Munggarani Rahayu, Banuara Nadeak, Didit Supriyadi (2022)	Mengidentifikasi pengaruh analisis jabatan terhadap kinerja guru dan staf honorer di SMK Pertiwi Sukamandi	Analisis jabatan memiliki dampak positif dan signifikan pada kinerja guru dan staf honorer, dengan kontribusi sebesar 82,40% terhadap kinerja sementara 17,60% sisanya kinerja guru dan staf honorer berasal dari faktor lainnya. Pihak sekolah dapat

**PERAN ANALISIS JABATAN DALAM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(LITERATURE REVIEW)**

				memperjelas spesifikasi jabatan sesuai dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman pegawai. Memperbaiki keterlambatan administratif dan maksimalkan deskripsi pekerjaan.
17.	<i>Assessment Of Job Description On Employees' Performance: A Case Of Biase Plantation Limited, Cross River State Nigeria</i>	Ehugbo, Ikechukwu, Michael, Patrick Onen, Ugboko, Lucky Nwakego, Igwe, Chinedum Temple (2022)	Menguji pengaruh deskripsi pekerjaan terhadap kinerja karyawan di Biase Plantation Limited, Cross River State, Nigeria	Deskripsi pekerjaan yang tidak akurat menyebabkan kebingungan, konflik, dan penurunan kinerja. Sekitar 40% responden merasa deskripsi pekerjaan tidak sesuai dengan kualifikasi, sehingga komitmen dan moral kerja rendah, serta tingginya pergantian dan absensi karyawan. Organisasi perlu memperbaiki deskripsi pekerjaan untuk mengurangi tumpang tindih tugas dan konflik. Penempatan staf sesuai dengan keahlian serta mengembangkan basis data organisasi untuk menciptakan deskripsi pekerjaan yang efektif.
18.	<i>Optimization Of Job Descriptions And Job Specifications On Employee Performance In Bandung State Administrative Court</i>	Asep Ahmad Sudrajat (2021)	Untuk melakukan analisa terkait dampak deskripsi dan spesifikasi pekerjaan pada kinerja karyawan serta optimalisasi kinerja untuk mencapai penyelesaian kasus tepat waktu di Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) Bandung	Spesifikasi pekerjaan lebih berpengaruh daripada deskripsi pekerjaan terhadap kinerja karyawan secara individu di PTUN Bandung. Namun, saat kombinasi keduanya diterapkan bersama juga memberikan dampak pada kinerja karyawan dalam penyelesaian kasus dan dapat mengoptimalkan kinerja sesuai SEMA Nomor 2 Tahun 2014.
19.	Pengaruh Struktur Organisasi, Analisis Jabatan Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Ditjen Bimas Buddha Kementerian Agama RI Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening	Adhika Viriya Dhiro, Arief Alfiandry (2021)	Untuk mengetahui dampak dari adanya analisa jabatan, gaya kepemimpinan, serta struktur organisasi pada motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja pegawai di Ditjen Bimas Buddha Kementerian Agama RI.	Analisa jabatan, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja mempunyai dampak akan kinerja pegawai. Motivasi kerja juga sebagai moderasi dapat menjadi faktor pendukung terhadap kinerja pegawai. Namun, gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh dalam penelitian ini.
20.	Pengaruh Analisis Jabatan Dan Analisis Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Kota Makassar	Sri Wanti Mamonto, Andi Syarifuddin, Rusdiyah Hasanuddin (2021)	Untuk mencari tahu mengenai dampak dari adanya analisis pekerjaan dan beban kerja pada kinerja karyawan, serta mengukur beban kerja pegawai demi meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja.	Analisa pekerjaan dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap peningkatan atau penurunan kinerja karyawan. Hal yang dapat dilakukan selanjutnya adalah melakukan penelitian lebih lanjut terkait dengan variabel atau faktor pendukung yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

21.	Pengaruh Analisa Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru	Teguh Hendra & Vivi Hafizah (2020)	Untuk menilai dampak dari adanya analisa jabatan pada kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru, dengan memahami kontribusi analisis jabatan pada kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru.	Analisa pekerjaan memiliki dampak yang positif pada kinerja pegawai negeri sipil dengan kontribusi 7,7%. Meskipun terdapat faktor-faktor lain yang turut mempengaruhi hasil kerja, analisa jabatan tetap penting. Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru dapat memperkuat analisis jabatan, memberikan pelatihan kompetensi, dengan harapan kualitas layanan kesehatan di wilayah tersebut dapat meningkat.
22.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Jabal Ghafur Sigli	Zulfikar, Mohan Dinata (2020)	Untuk mengidentifikasi dampak analisis jabatan serta gaya kepemimpinan pada kinerja karyawan dan pengembangan strategi manajemen yang lebih efektif di lingkungan pendidikan Universitas Jabal Ghafur Sigli.	Impak dari analisis jabatan serta gaya kepemimpinan pada kinerja karyawan memperoleh hasil signifikan. Dimana baik secara bersama-sama maupun masing-masing faktor memiliki kontribusi akan produktivitas karyawan. Mendorong kerjasama antara pimpinan dan karyawan dalam proses analisis jabatan. Menyusun pedoman dan kebijakan yang jelas terkait dengan implementasi gaya kepemimpinan dan analisis jabatan yang akurat.
23.	Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan Dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan	M. Fizdian Arismunandar, Hazmanan Khair (2020)	Untuk mengidentifikasi dampak dari adanya analisis jabatan, kompensasi, dan pola pengembangan karir pada kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu.	Kompensasi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Tidak hanya itu, secara bersamaan analisis pekerjaan dan pengembangan karir juga penting meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan perlu meningkatkan kompensasi, melakukan analisis jabatan menyeluruh, dan mengembangkan jalur karir yang transparan.
24.	Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Malang	Iga Rosa Anggraini, Afifuddin, Hayat (2020)	Untuk menggali dan mencari tahu pengaruhnya dari analisis jabatan pada kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Malang dengan fokus pada spesifikasi dan deskripsi pekerjaan pada kinerja karyawan.	Variabel deskripsi pekerjaan tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai di BKD Kota Malang. Sebaliknya, spesifikasi pekerjaan memiliki dampak yang baik pada meningkatnya kinerja pegawai. Maka organisasi dapat membuat deskripsi pekerjaan yang jelas dan spesifik, serta evaluasi dan perbaikan deskripsi pekerjaan untuk meningkatkan pemahaman dan efisiensi pegawai.

**PERAN ANALISIS JABATAN DALAM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(LITERATURE REVIEW)**

25.	Pengaruh Pelaksanaan Analisa Jabatan (Anjab) Yang Tepat Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Pematangsiantar	Alfika Wiranda dan Johannes W.P Purba (2020)	Untuk mengidentifikasi peningkatan kinerja karyawan yang dampaknya berasal dari analisis pekerjaan di Dinas Pariwisata Kota Pematangsiantar	Peneliti menghasilkan temuan bahwa analisa jabatan terbukti dapat berpengaruh secara positif dalam peningkatan kinerja karyawan pada Dinas Pariwisata Kota Pematangsiantar. Proses penerapan analisa jabatan dapat diberlakukan terus menerus dan meningkatkan metode penerapan.
26.	<i>The Effect Job Analysis And Work Load Analysis Of Performance Of Regional Civil Service Agency In West Java Province</i>	Triyanto, Sampara Lukman, Kusworo (2020)	Untuk memperoleh informasi mengenai dampak dari analisa jabatan dan analisa beban karyawan, baik secara mandiri maupun gabungan pada kinerja pegawai di BKD Provinsi Jawa Barat.	Analisis Jabatan (50,8%) dan beban Kerja (18,3%) masing-masing memiliki dampak yang signifikan pada kinerja pegawai. Secara bersama-sama sebesar 40,2% memiliki dampak yang signifikan juga pada kinerja pegawai BKD Provinsi Jawa Barat. Organisasi perlu untuk memperbaiki analisa jabatan dan beban kerja untuk menaikkan kinerja pegawai yang masih rendah, serta meningkatkan indikator persyaratan jabatan untuk mendorong prestasi pegawai.
27.	Pengaruh <i>Job Description</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Lima Samudra	Surya Kelana Basri Wello, Rusdian Rauf, Yafet (2019)	Untuk mengetahui dampak dari deskripsi pekerjaan akan kinerja karyawan di PT. Sinar Lima Samudra	Adanya dampak atau pengaruh positif dari deskripsi pekerjaan pada kinerja karyawan di PT. Sinar Lima Samudra. Melihat dari hasil perhitungan statistiknya. Perusahaan perlu mendeskripsikan pekerjaan, menganalisis jabatan untuk meningkatkan kinerja, pelatihan, kepemimpinan yang efektif, penempatan sesuai keahlian, dan perhatian pada komitmen karyawan.
28.	Pengaruh <i>Job Description</i> Dan <i>Job Specification</i> Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi Pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis)	Karlina Pitaloka, Nurdiana Mulyatini, Kasman (2019)	Untuk mengidentifikasi dan mengetahui dampak dari job description dan job specification akan kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis.	Deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan di PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis masing-masing faktor mencapai peningkatan kinerja karyawan. Lalu, peningkatan dua faktor ini secara bersamaan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
29.	Pengaruh Analisis Jabatan, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero)	Andini Ramanti Kharie, Greis M. Sendow, Lucky O.H Dotulong (2019)	Untuk mengidentifikasi dan mengetahui kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Ternate melalui adanya dampak analisa jabatan, disiplin kerja serta beban kerja	Adanya analisa jabatan, disiplin kerja, dan beban kerja secara masing-masing maupun bersamaan berpengaruh pada kinerja karyawan BRI Cabang Ternate. Pihak Bank dapat melakukan penyesuaian akan jabatan dengan latar belakang

	Tbk Kantor Cabang Ternate			pendidikan karyawan guna menempatkan karyawan sesuai dengan keahlian dan pengetahuan mereka.
30.	Analisis Jabatan dan Pengembangan Karir Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Dinas Kebudayaan Provinsi Riau)	Sabri & Ririn Handayani (2019)	Untuk melakukan pengujian terhadap dampak analisis jabatan serta pengembangan karir pada masing-masing kinerja karyawan dengan mediasi adanya kompetensi yang menjadi salah satu pengaruhnya	Analisa jabatan memiliki pengaruh yang lebih dominan akan meningkatnya kinerja pegawai dan kompetensi. Kompetensi maupun pengembangan karir memiliki dampak dalam kinerja pegawai. Kinerja pegawai dapat meningkat karena adanya dampak dari analisis jabatan dan pengembangan karir dengan kompetensi yang memoderasinya. Fokus pada pengembangan karir melalui kompetensi dan melakukan pemantauan akan penyusunan analisa jabatan terkhusus pada kesesuaian deskripsi dan spesifikasi pekerjaan oleh Dinas Kebudayaan Provinsi Riau.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan jurnal-jurnal yang telah dianalisis, ditemukan bahwa efektivitas analisis pekerjaan organisasi dalam mendefinisikan tugas, tanggung jawab, dan kompetensi yang dibutuhkan untuk setiap posisi, sehingga dapat meningkatkan kejelasan peran dan efisiensi kerja karyawan. Selain itu, analisis pekerjaan juga memfasilitasi pengembangan pelatihan yang tepat sasaran dan sistem evaluasi kinerja yang lebih objektif

Menurut teori Dessler (1997) (dalam Dr. Mustadin Taggala, S.Psi., 2015), manajemen sumber daya manusia yang efektif memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif melalui analisis pekerjaan yang tepat, pengembangan kompetensi, dan sistem kompensasi yang adil. Salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah bagaimana analisis pekerjaan, kompetensi, kompensasi diimplementasikan dalam manajemen sumber daya manusia.

Deskripsi pekerjaan yang tidak tepat dapat menyebabkan kebingungan dan konflik pekerjaan, yang pada akhirnya mengurangi komitmen moral dan meningkatkan keluar masuknya karyawan. Namun, deskripsi dan spesifikasi pekerjaan yang jelas telah terbukti meningkatkan kinerja karyawan di berbagai organisasi. Analisis pekerjaan yang komprehensif

juga membantu dalam menempatkan staf sesuai dengan keahlian mereka, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja karyawan dan produktivitas organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Analisis pekerjaan yang efektif adalah elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berkontribusi besar terhadap peningkatan kinerja dan efisiensi kerja karyawan. Dengan melakukan pendefinisian tugas, tanggung jawab, dan juga kompetensi yang dibutuhkan untuk setiap posisi secara jelas, organisasi dapat menciptakan kejelasan dari tugas dan tanggung jawab yang sesuai. Hal tersebut membantu dalam menanggulangi kebingungan dan juga kemungkinan munculnya konflik, tapi juga dapat meningkatkan komitmen secara moral dari karyawan dan mengurangi keluar masuknya karyawan. Selain itu analisis pekerjaan yang tepat memungkinkan kinerja karyawan dapat meningkat karena menempatkan karyawan sesuai dengan keahlian mereka. Sehingga pengembangan pelatihan yang tepat dan sistem evaluasi kinerja yang objektif menjadi lebih mudah diimplementasikan, serta menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kondusif.

DAFTAR REFERENSI

- Afrina, L., & Heliyani. (2023). Pengaruh Analisis Jabatan Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Worklife Balance Sebagai Moderasi Pada Sekretariat Daerah *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3, 7323–7333. <http://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/4459%0Ahttps://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/download/4459/3142>
- Anggraini, I. R., Afifuddin, & Hayat. (2020). PENGARUH ANALISIS JABATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH (BKD) KOTA MALANG. *Jurnal Respon Publik*, 14(1), 25–31.
- Arismunandar, M. F., & Khair, H. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Economics and Business UBS*, 9(1), 80–86. <https://doi.org/10.52644/joeb.v9i1.36>
- Armawati. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Analisis Jabatan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Tanjung Tiram Kabupaten Batu Bara. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 6(September), 112–122. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v6i2.15588>
- Basri Wello, S. K., Rauf, R., & Yafet. (2019). Pengaruh Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Lima Samudra. *Jurnal Mirai Managemnt*, 4(2), 122–136. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai>
- Dhiro, A. V., & Alfiandry, A. (2021). Pengaruh Struktur Organisasi, Analisis Jabatan Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Ditjen Bimas Buddha Kementerian Agama RI Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen TSM*,

1(4), 195–204. <http://jurnaltsm.id/index.php/EJMTSM>

- Dr. Mustadin Taggala, S.Psi., M. S. (2015). *Analisis Jabatan* (Cetakan I). Kurnia Global Publishing.
- Efendi, N., & Assery, S. (2024). Pengaruh Analisis Jabatan, Pemberian Benefit Dan Perencanaan Karir Terhadap Kinerja Pegawai KPP Pratama Bantul. *Jurnal Riset Mahasiswa STIE Widya Wiwaha*, 2(1), 83–106.
- Ehugbo, Ikechukwu, Michael, Onen, P., Ugboko, Nwakego, L., Igwe, & Temple, C. (2022). Assessment of Job Description on Employees' Performance: A Case of Biase Plantation Limited, Cross River State Nigeria. *International Journal of Academic Accounting, Finance & Management*, 6(8), 94–99. www.ijeais.org/ijaafmr
- Hendra, T., & Hafizah, V. (2020). Pengaruh Analisa Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics And Business Reviewe)*, 11(2), 179–189.
- Husen, A., Roswaty, & Lazuarani, S. (2024). PENGARUH ANALISIS JABATAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH TSANAWIYAH AL- ITTIFAQIAH 2 OGAN ILIR SUMATERA SELATAN. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(2), 5005–5011.
- Jannah, S. N., & Sumartik. (2023). Meningkatkan Kinerja Karyawan: Dampak Analisis Pekerjaan, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja. *Indonesian Journal of Innovation Studies*, 13(2), 1–12.
- Kervin, & Wasiman. (2023). Pengaruh Deskripsi Kerja, Spesifikasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Goldwell Plastic Batam. *ECo-Buss*, 6(2), 533–541. <https://doi.org/10.32877/eb.v6i2.679>
- Kharie, A. R., Sendow, G. M., & Dotulong, L. O. . (2019). Pengaruh Analisis Jabatan, Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) Tbk Kantor Cabang Ternate. *Jurnal EMBA*, 7(1), 141–150.
- Maksin, M., Anindita, D. P., & Primania, H. R. (2023). Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Pencapaian Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Probolinggo. *Jurnal Administrasi Publik Dan Ilmu Komunikasi*, 10(1), 1–12. <https://doi.org/10.55499/intelektual.v10i1.1034>
- Mamonto, S. W., Syarifuddin, A., & Hasanuddin, R. (2021). Pengaruh Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Kota Makassar. *MM Journal*, 2(1), 267–284.
- Okrabeni, A., Sumarsono, T. G., & Sina Setyadi, M. C. (2024). The Effect of Competence and Job Characteristics on Employee Performance through Job Satisfaction: A Study at PG. Kebon Agung Malang. *Journal of Economics, Finance and Management Studies*, 07(02), 1263–1272. <https://doi.org/10.47191/jefms/v7-i2-44>
- Oldani, A., Chiara, F., & Monica, M. (2023). Job Analysis in Organizational Structure on Employee Performance. *Journal Islamic Economic Minangkabau*, 1(1), 40–48. <https://doi.org/10.55849/solj.v1i1.48>
- Pitaloka, K., Mulyatini, N., & Kasman. (2019). Pengaruh Job Desription dan Job Satisfaction terhadap kinerja karyawan (Suatu Studi Pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis). *Business Management And Entrepreneurship*, 1, 42–58. <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/bmej/article/view/2289>
- Rahayu, P. M., Nadeak, B., & Supriyadi, D. (2022). Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap

- Kinerja Pada Guru dan Staf Honorer SMK Pertiwi Sukamandi. *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, 4(2), 118–127. <https://doi.org/10.35899/biej.v4i2.369>
- Sabri, & Handayani, R. (2019). Analisis Jabatan dan Pengembangan Karir serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Dinas *JMBT (Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan)*, 1(2), 77–86. <http://journal.unilak.ac.id/index.php/mbt/article/view/8581>
- Samsudin, A., Prabowo, B., Alichia, W. N., ZakkaAl-Madani, B., & Renardi, A. R. (2024). Pengaruh Analisis Jabatan terhadap Kinerja Karyawan dalam Mencapai Tujuan Organisasi. *As-Syirkah : Islamic Economics & Finacial Journal*, 3(2), 718–724. <https://doi.org/10.56672/assyirkah.v3i2.184>
- Sofiani, N. F., Ahmad, F., & Supriatna, M. D. (2023). Pelaksanaan Analisis Jabatan Untuk Meningkatkan Efektivitas Kerja Perangkat Desa. *SeTIA Mengabdikan Kepada Masyarakat*, 4(2), 64–72.
- Sudrajat, A. A. (2021). OPTIMIZATION OF JOB DESCRIPTIONS AND JOB SPECIFICATIONS ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN BANDUNG STATE ADMINISTRATIVE COURT Asep Ahmad Sudrajat Terbuka University Received : Abstract Revised : Approved : This work is licensed under a Creative Commons Asep Ahmad. *Eduvest*, 1(5), 302–310.
- Sutarto, B. (2022). Pengaruh Analisis Jabatan dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus pada Pegawai Pusat Aplikasi Teknologi Isotop dan Radiasi-Badan Tenaga Nuklir Nasional). *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(3), 983–988. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i3.531>
- Syaifullah, A. A., Djaelani, A. K., & Khalikussabir. (2023). Pengaruh Analisis Jabatan Tunjangan Kinerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Study Kasus Pada Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Lumajang). *E-JRM : Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 12(02), 221–232.
- Triyanto, Lukman, S., & Kusworo. (2020). The Effect Job Analysis and Work Load Analysis of Performance of Regional Civil Service Agency in West Java Province. *Jurnal Ilmiah Administrasi Pemerintahan Daerah*, 12(1), 90–100.
- Winarti, C. E., Cahaya, Y. F., Erasashanti, A. P., Rachman, H. A., & Kurniawan, B. (2023). Effect Of Job Analysis, Competency, And Compensation On Employee Performance. *International Journal of Islamic Business and Management Review*, 3(2), 162–172. <https://doi.org/10.54099/ijibmr.v3i2.801>
- Wiranda, A., & Purba, J. W. . (2020). Pengaruh Pelaksanaan Analisa Jabatan yang tepat terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Pematang Siantar. *MANAJEMEN : JURNAL EKONOMI USI*, 2(1), 1–23.
- Wulandari, W. (2023). The Influence of Job Description and Job Satisfaction on Employee Productivity in the Blower Motor Assy Production Department. *Review: Journal of Multidisciplinary in Social Sciences*, 1(01), 31–37. <https://doi.org/10.59422/rjmss.v1i01.195>
- Zulfikar, & Dinata, M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Jabal Ghafur Sigli. *Journal Real Riset*, 2(3), 113–125. <http://journal.unigha.ac.id/index.php/JRR> 125