

Urgensi Analisis Jabatan dan Desain Pekerjaan

Nur Intan Rizqi¹, Mochamad Nashrullah², Ida Rindaningsih³

^{1,2,3}Muhammadiyah University of Sidoarjo, Indonesia



DOI : <https://doi.org/10.61796/acjoure.v1i1.1>



Sections Info

Article history:

Submitted: December 01, 2023

Final Revised: December 03, 2023

Accepted: December 04, 2023

Published: December 05, 2023

Keywords:

Job analysis

Job design

Human resource management

ABSTRACT

This study aims to determine the importance of job analysis and job design in human resource management planning. The research method used in this study is systematic literature review (SLR), in which researchers review and identify journals according to existing procedures. This journal article collection method comes from Google Scholar, Garba Rujukan Digital (GARUDA), and Publish or Perish. Article data collection uses the Population, Intervention, Comparison, and Outcome (PICO) method. The results and discussion show that job analysis and job design have a significant effect on human resource planning. Job analysis affects employee performance and organizational competence. Then job analysis also plays an important role in determining the contents of the position, which consists of the tasks to be carried out, responsibilities, the relationship between one position and another, and the conditions that must be met. In addition, job analysis is needed to understand job specifications, job descriptions, length of time worked, and employee salaries. By carrying out an appropriate job analysis, it will become a database when carrying out employee planning, both now and in the future. Job design also has a significant impact on employee performance, employee work engagement, human resource quality, industry sustainability, and contributes directly to organizational citizenship behavior (OCB).

INTRODUCTION

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada manajemen. Manajemen merupakan proses perencanaan yang dilakukan oleh sekelompok orang atau organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dengan bekerja sama dan memanfaatkan sumber daya manusia yang dimiliki [1], [2]. Sumber daya manusia ada salah satu bidang manajemen yang di dalamnya mempelajari mengenai keterkaitan antara peran manusia di perusahaan. Kemudian manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai seni ilmu pengetahuan yang mengelola keterkaitan dan peran karyawan agar efektif dan efisien dalam mewujudkan visi perusahaan, karyawan, dan masyarakat [2]. Sumber daya manusia sangat penting untuk organisasi karena mereka memiliki sudut pandang, nilai dan kualitas terhadap organisasi [3], [4], [5]. Tanpa bantuan sumber daya manusia yang berkualitas, pencapaian tujuan organisasi tidak akan maksimal bahkan dapat mengakibatkan kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasarannya, terlepas dari seberapa baik fasilitas kerja yang digunakan atau tersedianya sumber daya lain yang sesuai [6].

Salah satu strategi untuk mengatasi tantangan mengenai kebutuhan dan kualitas sumber daya manusia adalah dengan membuat analisis jabatan di suatu organisasi [4].

Manajer sumber daya manusia harus memastikan pekerjaan apa yang akan dilakukan, bagaimana pekerjaan itu akan diselesaikan, dan jenis pekerjaan apa yang cocok untuk personal tersebut sebelum perusahaan atau organisasi memilih karyawan yang akan mengisi peran baru [7]. Menurut Herman Sofyandi dan Dewi Hanggraeni dalam Sugijono, analisis jabatan sebagai bagian dari manajemen sumber daya manusia adalah sebagai penentuan isi dari jabatan yang terdiri dari tanggung jawab, tugas, keterkaitan dengan jabatan lain dalam suatu perusahaan atau organisasi, dan syarat-syarat yang diperlukan supaya orang tersebut bisa melakukan tugas pekerjaan dengan baik [2]. Dengan ketelitian dalam melakukan analisis jabatan maka informasi yang dihasilkan pun menjadi akurat, informasi tersebut dapat dijadikan sebagai sumber data dalam mengatur sumber daya manusia [8]. Namun dalam kenyataannya, masih banyak perusahaan atau organisasi yang merasa tidak perlu untuk merancang analisis jabatan karena memiliki anggapan bahwa karyawan menyadari tanggung jawab mereka dan tahu apa yang harus dikerjakan. Justru dengan tidak dirancangnya analisis jabatan membuat karyawan merasa mereka tidak dapat menemukan kecocokan antara kepribadian mereka dan pekerjaan mereka, karyawan seringkali merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan tidak sesuai dengan apa yang dicita-citakan [9].

Selain itu, cara lain untuk mengatasi hambatan kebutuhan sumber daya manusia adalah dengan membuat desain pekerjaan. Dengan adanya desain pekerjaan maka organisasi yang terstruktur dan jelas untuk membantu mempengaruhi kondisi kerja secara positif dan semangat kerja karyawan dapat ditingkatkan [10]. Beberapa ahli manajemen mengklaim bahwa desain dan analisis pekerjaan adalah dua elemen kunci yang akan meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi atau perusahaan [11]. Perancangan sumber daya manusia dalam analisis jabatan dan desain pekerjaan memiliki fungsi untuk mengidentifikasi keterampilan yang diperlukan untuk mengisi berbagai posisi dalam organisasi atau perusahaan disertai dengan peninjauan kebutuhan dari organisasi atau perusahaan tersebut [1]. Dari analisis tersebut, maka dibutuhkan adanya desain pekerjaan dan analisis jabatan dalam manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan.

RESEARCH METHOD

Artikel ilmiah ini disusun menggunakan metode Systematic Literature Review (SLR) atau bisa disebut dengan tinjauan literatur sistematis. Systematic Literature Review adalah metode yang menggunakan cara mengidentifikasi, mengkaji, evaluasi, kemudian interpretasi dari penelitian-penelitian yang tersedia. Untuk menggunakan metode ini maka peneliti melakukan review dan identifikasi jurnal-jurnal sesuai dengan prosedur yang ada. Metode pengumpulan artikel jurnal ini bersumber dari Google Scholar, Garba Rujukan Digital (GARUDA), dan Publish or Perish. Pengumpulan data artikel memakai metode Population, Intervention, Comparison, and Outcome (PICO) [12]. Kata kunci yang dipakai adalah analisis jabatan dan desain pekerjaan dengan rentang waktu 2017 hingga 2022. Dari berbagai artikel yang dikumpulkan, peneliti

menggunakan sebanyak 20 artikel yang memiliki keterkaitan dengan kata kunci analisis jabatan dan desain pekerjaan. Selanjutnya artikel-artikel tersebut dikelompokkan agar memudahkan untuk dikaji lebih dalam.

RESULTS AND DISCUSSION

Analisis jabatan yang merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi memiliki arti sebagai penentuan penempatan jabatan kerja yang terdiri dari tugas yang akan dikerjakan, tanggung jawab, keterkaitan antara jabatan satu dengan yang lain, dan syarat yang harus dipenuhi agar karyawan mampu melakukan tugas yang diembannya dengan baik [9]. Analisis Jabatan diperlukan untuk pemilihan penempatan pada suatu jabatan atau pekerjaan yang ada di perusahaan atau organisasi.

Kemudian desain pekerjaan adalah instrument yang diperlukan untuk memicu motivasi dari karyawan ketika bekerja. Dalam hal ini desain pekerjaan bisa terdiri dari aneka ketrampilan, identitas tugas, urgensi tugas, otonomi, dan feedback [13]. Desain pekerjaan sangat dibutuhkan agar karyawan mampu bekerja secara professional namun tetap dalam kondisi lingkungan pekerjaan yang kondusif.

Data artikel mengenai analisis jabatan dan desain pekerjaan yang didapatkan kemudian dianalisis dan dirangkum dan disusun dalam tabel. Adapun artikel yang ditemukan berdasarkan kata kunci yang tersedia adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Review Artikel

No	Peneliti	Jurnal	Judul	Kesimpulan
1.	Komalasari et al, 2022	Jurnal Ilmu Manajemen Saburai	Analisis Jabatan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia	Analisis jabatan berperan penting dalam manajemen sumber daya manusia. Analisis jabatan berperan penting dalam penentuan isi dari jabatan yang terdiri dari tugas yang akan dikerjakan, tanggung jawab, keterkaitan antara jabatan satu dengan yang lain, dan syarat yang harus dipenuhi
2.	Sugijono, 2016	Orbith	Analisis Jabatan Dalam Manajemen	Analisis jabatan harus dilaksanakan dengan

No	Peneliti	Jurnal	Judul	Kesimpulan
			Sumber Daya Manusia	menganalisis aspek kegiatan pelaksanaan pekerjaan mengenai apa yang sebenarnya dikerjakan oleh pemangku jabatan. Dalam menganalisis jabatan juga memerlukan beberapa metode seperti wawancara, diskusi dengan ahli, kuesioner, diary dan logbook kerja, dan observasi.
3.	Fiernani ngsih et al, 2017	Jurnal Administrasi Bisnis	Pengaruh Analisis Jabatan, Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Non PNS	Analisis jabatan, rekrutmen, dan seleksi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini bisa dilihat dari tugas karyawan yang bisa dilaksanakan dengan baik sesuai dengan tugas kerja masing-masing.
4.	Tanumi hardjo et al, 2018	Jurnal Administrasi Publik	Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Malang)	Analisis jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dukungan atau kontribusi uraian jabatan dan spesifikasi jabatan yang merupakan bagian dari analisis jabatan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 58%, sisanya yaitu

No	Peneliti	Jurnal	Judul	Kesimpulan
				42% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian. Dengan demikian apabila uraian jabatan dan spesifikasi jabatan jika secara bersama-sama implementasinya ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat.
5.	Arafat & Darmawati, 2021	Prosiding Seminar Nasional PGRI Provinsi Sumatera Selatan Dan Universitas PGRI Palembang	Implementasi Analisis Jabatan Pada Aktivitas Manajemen Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Percetakan Timi Bersaudara)	Analisis jabatan yang dilaksanakan dengan baik maka menjadi data utama untuk melaksanakan perencanaan karyawan baik sekarang maupun kedepannya. Dengan adanya deskripsi, spesifikasi pekerjaan, dan bentuk organisasi yang jelas maka deskripsi tugas, tanggung jawab, dan aspek lainnya juga mendukung. Spesifikasi pekerjaan yang meliputi syarat-syarat dan karakteristik orang yang dibutuhkan dalam kondisi kerja juga harus memiliki standar.
6.	Supriadi et	Prima	Pengaruh Desain	Desain pekerjaan

No	Peneliti	Jurnal	Judul	Kesimpulan
	al, 2020	Ekonomika	Pekerjaan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan, Pemuda, Dan Olahraga Kabupaten Mamuju	menjadi factor dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Desain pekerjaan dan komunikasi secara bersama memiliki pengaruh yang jelas terhadap kinerja karyawan, hal ini dikarenakan pada berdasarkan data hasil uji F pada penelitian ini menunjukkan nilai sig F adalah sebesar $0,000 < 0,005$.
7.	Semaun, 2019	Fokus	Analisis Jabatan	Analisis jabatan mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini bisa dilihat dari tugas karyawan yang bisa dilaksanakan dengan baik sesuai dengan tugas kerja masing-masing. Namun ada beberapa factor internal dan eksternal yang harus diperhatikan juga agar tidak menghambat proses analisis jabatan di lingkungan kerja tersebut. Seperti yang dikatakan oleh Handoko, (2004;78) tantangan bagi manajemen personalia adalah untuk menyelesaikan

No	Peneliti	Jurnal	Judul	Kesimpulan
				kegiatan personalia secara proaktif dengan faktor-faktor internal organisasi, baik karakter organisasi, karakter individu, sistem informasi maupun sistem nilai pimpinan dan karyawan. Bagian personalia perlu memonitor perubahan tantangan eksternal dan merencanakan berbagai tanggapannya.
8.	Dewi, 2018	Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan	Analisis Jabatan Penjaga Sekolah Dasar Negeri	Analisis jabatan sangat diperlukan untuk mengetahui spesifikasi jabatan, deskripsi kerja, durasi waktu kerja, dan gaji karyawan. Hal ini dikarenakan terdapat ketidaksesuaian antara durasi waktu kerja dan gaji karyawan, begitu juga dengan deskripsi kerjanya.
9.	Kurniawati, 2018	JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)	Analisa Jabatan Pada Universitas Islam Kadiri	Bahwasanya analisis jabatan penting untuk dilaksanakan untuk penentuan tugas dalam jabatan. Melalui analisis jabatan mampu menghasilkan

No	Peneliti	Jurnal	Judul	Kesimpulan
				deskripsi dan spesifikasi jabatan. Informasi dari analisis jabatan tersebut akan dimanfaatkan untuk seleksi dan rekrutmen, pelatihan pengembangan, manajemen organisasi, dan perlindungan hukum.
10.	Samsuni, 2017	Al Falah	Manajemen Sumber Daya Manusia	Manajemen sumber daya manusia merupakan perencanaan organisasi, pelaksanaan dan pemantauan terhadap sumber daya manusia untuk mencapai visi yang efektif dan efisien. Kinerja karyawan merupakan kualitas dan kuantitas dari hasil kerja karyawan ketika melakukan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diemban.
11.	Minabari, 2018	Jurnal Paedagogia	Desain Dan Analisis Pekerjaan Dalam Manajemen Personalialia	Analisis jabatan dan desain pekerjaan berpengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan

No	Peneliti	Jurnal	Judul	Kesimpulan
				analisis jabatan dan desain pekerjaan. Dibuat organisasi untuk mengelola tugas yang sesuai sasaran dan menyampaikan tugas ke karyawan dengan kemampuan dan keterampilan supaya tujuan bisa tercapai.
12.	Wahdati, Octaviani & Komalasari, 2022	Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis Dan Manajemen	Pentingnya Analisis Jabatan Dalam Meningkatkan Kompetensi Organisasi	Analisis jabatan berpengaruh penting untuk meningkatkan kompetensi organisasi. Kompetensi analisis jabatan digunakan sebagai identifikasi dan penentuan kompetensi di pekerjaan yang berkaitan dengan keterampilan yang dibutuhkan untuk mengisi jabatan posisi kerja di sebuah organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.
13.	Rizki Aryandi, Syahrumsyah, 2021	Manager: Jurnal Ilmu Manajemen	Pengaruh Desain Pekerjaan Dan Spesifikasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan pada BPBD Pemda Kab. Bogor	Desain pekerjaan berpengaruh cukup baik terhadap kinerja karyawan pada BPBD Pemda
14.	Lubis, 2019	JOM FISIP	Analisis Jabatan Sektor Publik	Analisis jabatan pada Badan

No	Peneliti	Jurnal	Judul	Kesimpulan
			(Studi Kasus Badan Pendapatan Daerah Kota Pekanbaru)	Pendapatan Daerah Kota Pekanbaru belum seratus persen sesuai dengan persyaratan jabatan berdasarkan Permenpan RB Nomor 38 Tahun 2017. Hal tersebut dilihat dari kualifikasi pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja.
15.	Amalia & Hadi, 2019	Jurnal Fenomena	Peran Desain Pekerjaan Dan Karir Bagi Karyawan Generasi Milenial	Desain pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap work engagement karyawan generasi milenial. Hal ini dibuktikan dengan desain pekerjaan serta pertumbuhan karir memiliki pengaruh sebesar 35,2% terhadap work engagement karyawan generasi milenial. Maknanya adalah jika desain pekerjaan dirancang dengan baik maka work engagement pada generasi millennial akan meningkat.
16.	Supardi, Hadidu, & Ilyas, 2020	Macakka	Desain Pekerjaan Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Pada PT Anugerah	Desain pekerjaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas sumber daya manusia. Desain pekerjaan

No	Peneliti	Jurnal	Judul	Kesimpulan
			Busana Indah	mampu memberikan petunjuk metode dan kemudahan dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan.
17.	Hendra Wan & Riyadi, 2018	Kaizen : Management Systems & Industrial Engineering Journal	Desain Pekerjaan Pada Industri Sepatu Magetan Dengan Metode Most Dan Simulasi Manufaktur	Desain pekerjaan sangat berpengaruh terhadap keberlangsungan suatu industry Jika desain pekerjaan dilakukan secara optimal maka kinerja masing-masing karyawannya juga akan meningkat.
18.	Ambarwati, 2019	Akademika	Kontribusi Keterlibatan Karyawan Dan Desain Pekerjaan Terhadap Organization Citizenship Behavior Serta Kinerja Organisasi	Desain pekerjaan dan keterlibatan karyawan memberikan kontribusi secara langsung kepada Organization Citizenship Behavior (OCB). Dalam hal ini OCB merupakan peran individu melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan mendapatkan reward dari perolehan kinerja. Berdasarkan hasil data, desain pekerjaan yang melibatkan Organization Citizenship

No	Peneliti	Jurnal	Judul	Kesimpulan
				Behaviour (OCB) mampu memberikan kontribusi optimal terhadap kinerja organisasi. Solusinya adalah dengan menyusun desain pekerjaan yang disesuaikan dengan kompetensi dan kemampuan karyawan.
19.	Sulistyawati, 2022	Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako	Pengaruh Desain Pekerjaan Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Karya Perdana Desa Suli Indah Kecamatan Balinggi	Desain pekerjaan dan kepemimpinan yang sesuai mampu menciptakan kondisi lingkungan kerja yang nyaman di sebuah instansi atau organisasi, jika karyawan nyaman maka semangat kerja pun terbentuk, kinerja menjadi tinggi, dan cepat menyelesaikan tugasnya sehingga berpengaruh pada kinerja dan pencapaian tujuan instansi yang efisien. Pernyataan ini diperkuat oleh variabel desain pekerjaan memiliki tingkat signifikansi $t.sig. (0,034) < \alpha (0,05)$. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan

No	Peneliti	Jurnal	Judul	Kesimpulan
				bahwa desain pekerjaan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
20.	Yulyanti & SAP, 2018	Jurnal Manajemen Dan Bisnis (Almana)	Pengaruh Analisis Jabatan Dan Desain Pekerjaan Terhadap Perencanaan Sdm Pada PT. Ultra Jaya And Trading Company,Tbk	Analisis jabatan dan desain pekerjaan memiliki pengaruh signifikan terhadap perancangan sumber daya manusia. Hal ini bisa dibuktikan dengan data perhitungan nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($109,368 > 3,094$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga adanya permintaan dan ketersediaan karyawan untuk dalam waktu ke depan dapat diperkirakan secara terstruktur dan seksama untuk mempersiapkan jumlah serta kualitas sumber daya manusia yang diinginkan.

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan penelitian yang dilakukan sebagaimana dalam tabel tersebut menunjukkan bahwa analisis jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan [3], [4], [7], [11] dan kompetensi organisasi [14]. Kemudian analisis jabatan berperan penting dalam penentuan isi dari jabatan yang terdiri dari tugas yang akan dikerjakan, tanggung jawab, keterkaitan antara jabatan satu dengan yang lain, dan syarat yang

harus dipenuhi [1]. Selain itu analisis jabatan diperlukan untuk memahami spesifikasi jabatan, deskripsi kerja, lama waktu kerja, dan gaji karyawan [8], [9]. Dengan pelaksanaan analisis jabatan yang sesuai maka akan menjadi basis data ketika melaksanakan perencanaan karyawan baik sekarang maupun masa yang akan datang [5].

Desain pekerjaan juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [6], [11], [15], [13], work engagement karyawan [16], kualitas sumber daya manusia [17], keberlangsungan suatu industri [18], juga memberikan kontribusi secara langsung terhadap Organization Citizenship Behaviour (OCB) [19].

Analisis jabatan dan desain pekerjaan, keduanya memiliki dominasi positif terhadap perancangan sumber daya manusia [20]. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Nilawati Fiernaningsih bahwa analisis jabatan dan desain pekerjaan memiliki peran penting dalam manajemen sumber daya manusia, lebih khusus dalam hal meningkatkan kinerja karyawan dalam hal produktivitas, layanan, dan kualitas untuk mencapai visi utama perusahaan atau organisasi [3].

CONCLUSION

Berdasarkan hasil dan pembahasan di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa analisis jabatan dan desain pekerjaan, keduanya berpengaruh signifikan terhadap perancangan sumber daya manusia. Analisis jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan kompetensi organisasi. Kemudian analisis jabatan juga berperan penting dalam penentuan isi dari jabatan yang terdiri dari tugas yang akan dikerjakan, tanggung jawab, keterkaitan antara jabatan satu dengan yang lain, dan syarat yang harus dipenuhi. Selain itu analisis jabatan diperlukan untuk memahami spesifikasi jabatan, deskripsi kerja, lama waktu kerja, dan gaji karyawan. Dengan pelaksanaan analisis jabatan yang sesuai maka akan menjadi basis data ketika melaksanakan perencanaan karyawan baik sekarang maupun masa yang akan datang. Desain pekerjaan juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, work engagement karyawan, kualitas sumber daya manusia, keberlangsungan suatu industry, juga memberikan kontribusi secara langsung terhadap Organization Citizenship Behaviour (OCB). Adapun implikasi dari hasil pembahasan ini adalah perlu adanya perencanaan analisis jabatan dan desain pekerjaan yang terstruktur di suatu perusahaan atau organisasi agar mempermudah karyawan dalam menjalankan tugas masing-masing sesuai dengan tupoksinya. Selain itu, hasil dan pembahasan ini bisa digunakan sebagai evaluasi oleh perusahaan dan organisasi untuk memahami pentingnya perencanaan analisis jabatan dan desain pekerjaan. Agar hasil pembahasan bisa dipertajam maka diharapkan peneliti selanjutnya dapat menggunakan artikel terstandar yang pembahasannya lebih detail mengenai analisis jabatan dan desain pekerjaan.

REFERENCES

- [1] S. Komalasari, S. Maisarah, and N. Urrahmah, "Analisis jabatan dalam manajemen sumber daya manusia," *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, vol. 8, no. 1, pp. 91–101, Apr. 2022, doi: 10.24967/jmb.v8i1.1620.
- [2] S. Sugijono, "Analisis jabatan dalam manajemen sumber daya manusia," *Orbith*, vol. 12, no. 1, 2016.
- [3] N. Fiernaningsih, P. Herijanto, and M. Hadi, "Pengaruh analisis jabatan, rekrutmen dan seleksi karyawan terhadap kinerja karyawan tetap non PNS," *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, vol. 12, no. 1, pp. 75–85, 2018.
- [4] S. Tanumihardjo, A. Hakim, and I. Noor, "Pengaruh analisis jabatan terhadap kinerja pegawai (Studi Pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Malang)," 2013.
- [5] Y. Arafat and T. Darmawati, "Implementasi analisis jabatan pada aktivitas manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai (Studi kasus Percetakan Timi bersaudara)."
- [6] A. Indriyanti, "Pengaruh desain pekerjaan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan, pemuda, dan olahraga kabupaten Mamuju," *Prima Ekonomika*, vol. 11, no. 1, pp. 56–75, 2020.
- [7] F. Semaun, "Analisis jabatan," *FOKUS: Publikasi Ilmiah untuk Mahasiswa, Staf Pengajar dan Alumni Universitas Kapuas Sintang*, vol. 17, no. 1, Jun. 2019, doi: 10.51826/fokus.v17i1.268.
- [8] S. Dewi, "Analisis jabatan penjaga sekolah dasar negeri," *Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan*, vol. 2, no. 2, pp. 115–121, Mar. 2018, doi: 10.17977/um025v2i22018p115.
- [9] E. Kurniawati, "Perencanaan sumber daya manusia pada PT ABC," *JMK (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan)*, vol. 7, no. 2, Jun. 2022, doi: 10.32503/jmk.v7i2.2513.
- [10] S. Samsuni, "Manajemen sumber daya manusia," *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan*, vol. 17, no. 1, pp. 113–124, Mar. 2017, doi: 10.47732/alfalahjikk.v17i1.19.
- [11] M. Minabari, "Desain dan analisis pekerjaan dalam manajemen personalia," *Paedagogia: Jurnal Pendidikan*, vol. 7, no. 2, pp. 133–144, Nov. 2019, doi: 10.24239/pdg.vol7.iss2.24.
- [12] M. Tamimi, B. E. Soetjipto, S. Sopiah, and D. T. Kurniawan, "Budaya organisasi dan kinerja karyawan: a systematic literature review," *Husnayain Business Review*, vol. 2, no. 2, pp. 11–21, Sep. 2022, doi: 10.54099/hbr.v2i2.100.
- [13] N. L. A. Sulistyawati and W. Wirastuti, "Pengaruh desain pekerjaan dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) karya perdana desa Suli Indah kecamatan Balinggi," *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)*, vol. 8, no. 1, pp. 48–55, 2022.

- [14] A. Wahdati, F. Octaviani, and S. Komalasari, "Pentingnya analisis jabatan dalam meningkatkan kompetensi organisasi," *Jurnal Ecoment Global*, vol. 7, no. 2, Aug. 2022, doi: 10.35908/jeg.v7i2.2095.
- [15] R. Aryandi, S. Agung, and E. Kuraesin, "Pengaruh desain pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan terhadap kinerja pegawai pada BPBD Pemda Kab. Bogor," *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, vol. 4, no. 1, pp. 84–91, 2021.
- [16] R. S. Amalia and C. Hadi, "Peran desain pekerjaan dan karir bagi karyawan generasi milenial," *FENOMENA*, vol. 28, no. 1, Jul. 2019, doi: 10.30996/fn.v28i1.2421.
- [17] S. Supardi, A. Hadidu, and M. I. F. Ilyas, "Desain pekerjaan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada PT Anugerah Busana Indah," *MACAKKA Journal*, vol. 1, no. 4, pp. 253–262, 2020.
- [18] A. T. Hendrawan and L. K. Riyadi, "Desain pekerjaan pada industri sepatu magetan dengan metode most dan simulasi manufaktur," *KAIZEN: Management Systems & Industrial Engineering Journal*, vol. 1, no. 1, p. 21, Jun. 2018, doi: 10.25273/kaizen.v1i1.2571.
- [19] A. Ambarwati, "Hubungan karakteristik individu, budaya organisasi, dan organization citizenship behavior dengan kinerja organisasi," *JOURNAL OF APPLIED BUSINESS ADMINISTRATION*, vol. 3, no. 1, pp. 111–118, May 2019, doi: 10.30871/jaba.v3i1.1289.
- [20] E. Yulyanti and E. N. SAP, "Pengaruh analisis jabatan dan desain pekerjaan terhadap perencanaan SDM pada PT. Ultra Jaya and Trading Company, TBK," *Almana*, vol. 2, no. 1, pp. 24–34, 2018.

Nur Intan Rizqi

Muhammadiyah University of Sidoarjo, Indonesia

Email: nurintanrizqi@gmail.com

Mochamad Nashrullah

Muhammadiyah University of Sidoarjo, Indonesia

Email: nashrullah@umsida.ac.id

***Ida Rindaningsih (Corresponding Author)**

Muhammadiyah University of Sidoarjo, Indonesia

Email: rindaningsih1@umsida.ac.id
