

## Literatur Review: Peran Job Analysis dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Makhriffah Robbiah Addawiyah<sup>1</sup>, Wahyuning Tyas Permatasari<sup>2</sup>, Jihan Aprilia<sup>3</sup>, Vania Trisnawati<sup>4</sup>, Netty Merdianty<sup>5</sup>

<sup>12345</sup>Fakultas Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

### ARTICLE INFO

#### Article history:

Received May 30, 2024  
Revised June 08, 2024  
Accepted June 12 2024  
Available online 16 June 2024

#### Keywords:

Job Analysis, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

#### Keywords:

Job Analysis, Job Satisfaction, Employee Performance



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

Copyright © 2023 by Author. Published by Yayasan Daarul Huda

### ABSTRACT

Dilakukannya job analisis dapat mengidentifikasi persyaratan pekerjaan dan dapat memastikan keselarasan personel, analisis pekerjaan sangat membantu meningkatkan kinerja karyawan dan kepuasan kerja mereka. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran keseluruhan literatur yang tersedia tentang peran job analisis dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui berbagai sumber dan menghasilkan ringkasan dan hasil berdasarkan temuan. Ulasan dilakukan dengan membaca dan menganalisis 30 artikel jurnal peer-review. Studi ini akan meringkas artikel jurnal dalam tabel; tabel pertama menjelaskan judul, penulis, dan tahun publikasi; tabel kedua menggambarkan model, secara subjektif dibahas, temuan, dan proposal. Hasil studi ini telah didokumentasikan; Kinerja karyawan secara langsung dipengaruhi oleh hubungan antara beban kerja, kompetensi, dan analisis pekerjaan, yang menunjukkan betapa pentingnya menyelaraskan tuntutan pekerjaan dengan kemampuan karyawan. Kepuasan kerja secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan, yang menunjukkan betapa pentingnya organisasi untuk meningkatkan kepuasan karyawan.

### ABSTRACT

*Carrying out job analysis can identify job requirements and ensure personnel alignment. Job analysis really helps improve employee performance and their job satisfaction. This research aims to provide an overall overview of the available literature on the role of job analysis and job satisfaction on employee performance through various sources and produce a summary and results based on the findings. The review was conducted by reading and analyzing 30 peer-reviewed journal articles. This study will summarize journal articles in tables; the first table explains the title, author, and year of publication; The second table describes the model, subjectively discussed, findings, and proposals. The results of this study have been documented; Employee performance is directly influenced by the relationship between workload, competency, and job analysis, which shows how important it is to align job demands with employee abilities. Job satisfaction directly affects employee performance, which shows how important it is for organizations to increase employee satisfaction.*

### PENDAHULUAN

Di era modernisasi, perusahaan menghadapi persaingan ketat karena banyaknya perusahaan baru dan inovasi yang terus dilakukan oleh perusahaan yang sudah ada. Persaingan ini penting karena menyeleksi perusahaan terbaik dan mendorong inovasi untuk meningkatkan kinerja. Bagi konsumen, hal ini memastikan produk berkualitas. Oleh karena itu, setiap perusahaan berusaha untuk terus berinovasi demi meningkatkan daya saingnya (Putri, 2021). Agar dapat bersaing lebih baik di tengah persaingan yang semakin ketat ini, semua perusahaan dan organisasi harus bertindak cepat untuk meningkatkan kinerja mereka. Perusahaan melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kualitasnya, seperti meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan melakukan inovasi di bidang teknologi (Putri, 2021).

Kinerja organisasi terdiri dari kinerja individu yang tergabung di dalamnya, sehingga kinerja setiap pegawai sebenarnya mencerminkan kinerja keseluruhan organisasi. Sumber daya manusia adalah elemen yang sangat penting dalam sebuah organisasi, jika sumber daya manusia berkualitas, maka organisasi tersebut akan berjalan dengan baik (Anggraini et al., 2020). Dalam jurnal Putri (2021), menyebutkan bahwa lebih banyak perusahaan yang memilih untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia karena manfaatnya dapat dirasakan dalam jangka waktu yang lebih lama. Oleh karena itu, kinerja pegawai dapat dijadikan sebagai indikator bagi kinerja organisasi secara keseluruhan (Budianto et al., 2023). Menurut Putri, (2021).kinerja karyawan menjadi perhatian utama perusahaan karena kinerja yang baik memberikan peluang bagi perusahaan untuk berkembang.

\*Corresponding author

Email: [makhriffahaddawiyah@gmail.com](mailto:makhriffahaddawiyah@gmail.com)<sup>1</sup>, [tyasw873@gmail.com](mailto:tyasw873@gmail.com)<sup>2</sup>, [jihanapriiaa@gmail.com](mailto:jihanapriiaa@gmail.com)<sup>3</sup>, [trisnawativania@gmail.com](mailto:trisnawativania@gmail.com)<sup>4</sup>, [netty.merdianty@dsn.uhbarajaya.ac.id](mailto:netty.merdianty@dsn.uhbarajaya.ac.id)<sup>5</sup>

Dilansir dari penelitian Tanumihardjo et al., (2017) sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam organisasi. Terlihat bahwa pemimpin organisasi perlu mengintegrasikan manajemen sumber daya manusia dengan strategi organisasi untuk meningkatkan kinerja, serta membangun budaya organisasi yang mendukung inovasi dan fleksibilitas. Apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibangun atas dasar visi untuk kepentingan manusia. Kepentingan besar terhadap sumber daya manusia dalam suatu organisasi menuntut perekrutan pegawai yang berkualitas dan produktif.

Salah satu pendekatan untuk mengatasi tantangan dalam mendapatkan sumber daya manusia berkualitas adalah melalui analisis jabatan yang cermat oleh organisasi (Tanumihardjo et al., 2017). Menurut Siagian (2015:75) (dalam Putri, 2021), menyatakan bahwa Analisis Jabatan adalah upaya sistematis dalam mengumpulkan, mengevaluasi, dan mengatur semua jenis pekerjaan yang ada dalam suatu organisasi. Menurut Anggraini et al., (2020), menyatakan bahwa analisis jabatan adalah sebuah metode yang diperlukan untuk mengidentifikasi dan menganalisis persyaratan yang dibutuhkan dalam suatu pekerjaan serta personel yang dibutuhkan agar sumber daya manusia tersebut dapat menjalankan tugasnya dengan baik.

Selain analisis jabatan, kepuasan kerja karyawan juga merupakan variabel yang dapat membentuk lingkungan kerja yang positif yang selanjutnya berdampak pada kinerja karyawan perusahaan. Billik et al., (2023), memperjelas bahwa kepuasan kerja memiliki peranan yang signifikan dan positif dalam membentuk lingkungan kerja yang baik bagi karyawan di sebuah perusahaan, yang pada gilirannya memengaruhi kinerja yang diharapkan. Kepuasan kerja menurut Billik et al., (2023) adalah tujuan para pekerja untuk memperoleh hasil yang sesuai dengan harapan mereka.

Menurut Jumianto & Pristiyono (2022), Analisis jabatan sangat penting bagi pimpinan maupun anggota untuk menentukan batasan-batasan dan isi pekerjaan. Batasan yang jelas memungkinkan seseorang mengembangkan profesionalisme yang diharapkan, sehingga pegawai dapat mencapai kepuasan kerja yang baik dan bekerja secara efisien. Menurut Billik et al., (2023), analisis jabatan memiliki peran penting sebagai pendekatan terstruktur untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi persyaratan yang dibutuhkan oleh organisasi. Dengan melakukan analisis jabatan, perusahaan dapat menetapkan standar yang diperlukan bagi karyawan, terutama saat menentukan posisi dan menghasilkan output berupa rincian jabatan dan deskripsi pekerjaan. Analisis jabatan dalam pekerjaan memberikan dampak positif yang signifikan pada kepuasan kerja. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa penerapan analisis peran yang efektif dapat meningkatkan kemungkinan pegawai merasa puas dengan pekerjaannya (Jumianto & Pristiyono, 2022).

## METODE

Penelitian ini menggunakan metode System Literature Review (SLR), yang bertujuan untuk mengidentifikasi, meninjau, mengevaluasi, dan menafsirkan seluruh penelitian yang ada dalam subjek yang relevan dengan fenomena yang diteliti serta pertanyaan penelitian yang diajukan (Wahyudin & Rahayu, 2020). Dengan memanfaatkan metode SLR, artikel jurnal dapat direview dan diidentifikasi secara sistematis, sehingga setiap langkah atau prosedur yang telah ditetapkan dapat diikuti dengan konsistensi dalam setiap tahap penelitian.

Metode literature review juga dengan melibatkan pengumpulan sumber data melalui artikel ilmiah atau jurnal yang relevan dengan topik dalam penelitian ini. Jurnal-jurnal yang digunakan untuk sebagai sumber data penelitian ini diperoleh melalui database website google seperti, google scholar, the lens dan zendy yang menyediakan berbagai artikel ilmiah baik internasional maupun nasional.

Pencarian artikel ilmiah atau jurnal yang digunakan dalam penelitian ini merupakan artikel ilmiah dengan rentan waktu 5 tahun terakhir yang sesuai dengan kata kunci judul penelitian ini yaitu "Job Analysis", "Kinerja Karyawan", "Kepuasan Kerja", dan "Peran Job Analysis dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". Namun, apabila peneliti merasa kurang menemukan artikel ilmiah yang sesuai dengan topik maka, penelitian ini mencari artikel ilmiah dengan rentan waktu 10 tahun terakhir. Dari jumlah pencarian artikel ilmiah untuk sebagai sumber data penelitian diperoleh sebanyak 30 artikel ilmiah. Setelah menemukan beberapa artikel ilmiah yang dijadikan sebagai sumber data penelitian, selanjutnya peneliti melakukan pengelompokan, membahas dan membandingkan hasil penelitian yang sesuai dengan topik penelitian.

Tabel 2. *Kajian Terdahulu*

No	Nama Artikel	Hasil penelitian
1	Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Job Analysis	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa tugas, pendidikan, pengalaman kerja, dan keterampilan masing-masing memiliki pengaruh dan dampak

		positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Paser	Ada pengaruh deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan dan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Paser.
3	Peran Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Sekda Kabupaten Probolinggo	Kurangnya komitmen pimpinan dan peran analisis jabatan menghambat kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Probolinggo. Minimnya tanggung jawab pimpinan menghalangi pemanfaatan maksimal analisis jabatan untuk menyempurnakan persyaratan dan uraian jabatan, sehingga berdampak negatif pada kinerja pegawai.
4	Pengaruh Analisis Jabatan, Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Non PNS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis jabatan, rekrutmen dan seleksi karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan
5	Pengaruh Kompensasi, Analisis jabatan dan pola pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.	pada pengaruh dari analisis jabatan terhadap kinerja karyawan dihasilkan bahwa terdapat pengaruh dari analisis jabatan terhadap kinerja yang dimiliki karyawan.
6	Pengaruh analisis jabatan, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) TBK kantor cabang Ternate	hasilnya analisis jabatan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
7	Pengaruh Analisis Jabatan dan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil dengan WorkLife Balance sebagai moderasi pada sekretariat daerah kabupaten pasaman.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis jabatan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman. Implementasi analisis jabatan yang baik berpotensi meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.
8	Peran Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan: Sebuah Tinjauan Literatur Sistematis	Hasil penelitian menunjukkan bahwa penyebab tidak efektifnya proses rekrutmen meliputi praktik nepotisme, rekrutmen manual, tidak mencapai target, metode rekrutmen yang tidak tepat, dan job posting yang tidak spesifik. Proses seleksi yang mempertimbangkan usia dan pengalaman kerja membantu perusahaan mendapatkan karyawan yang berkinerja tinggi.
9	Pengaruh Job Description dan Analisa Jabatan terhadap kinerja pegawai pada badan pusat Statistik (BPS) kabupaten PIDIE.	hasil penelitian ini disimpulkan bahwa analisa jabatan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja para pegawai di Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Pidie.
10	Pengaruh Analisis Jabatan, beban kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai Variabel mediasi	hasil pada penelitian ini bahwa analisis jabatan maupun beban kerja dan kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
11	Pengaruh Job analisis dan Struktur Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara job analisis dan struktur organisasi secara berbarengan terhadap

		kinerja karyawan
12	Pengaruh Analisis Jabatan, Pemberian Benefit dan Perencanaan Karir Terhadap Kinerja Pegawai KPP Pratama Bantul	Hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis jabatan, pemberian tunjangan, dan perencanaan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di KPP Pratama Bantul. Secara keseluruhan, ketiga variabel tersebut bersama-sama juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di KPP Pratama Bantul.
13	Analisis Jabatan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada dinas lingkungan hidup kabupaten Tulungagung Masa pandemi Covid-19.	hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan juga signifikan dari analisis jabatan terhadap kinerja pegawai pada Pegawai yang ada di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten tulungagung
14	Implementasi Analisis Jabatan pada Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Percetakan Timi Bersaudara)	Percetakan Timi Bersaudara telah mengimplementasikan analisis jabatan dengan baik dalam manajemen sumber daya manusia.
15	Analisis Jabatan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia	Analisis Jabatan adalah bagian dari manajemen sumber daya manusia internal yang menentukan isi suatu jabatan, termasuk tugas, tanggung jawab, wewenang organisasi, kondisi kerja, pendidikan, keterampilan, pengalaman kerja, dan hubungan dengan jabatan lain dalam organisasi. MSDM mengelola sumber daya manusia organisasi, yang memberikan kontribusi besar bagi pencapaian tujuan organisasi.
16	Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Pencapaian Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Probolinggo	Setiap pegawai bisa mengetahui kedudukan jabatannya, tugas apa saja yang menjadi tanggung jawabannya, hubungan kerja dengan atasan dan bawahan serta hal lain yang berkaitan dengan analisis jabatan.
17	Pengaruh Kepemimpinan, Analisis Jabatan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Tanjung Tiram Kabupaten Batu Bara	Secara parsial, kepemimpinan, analisis jabatan, dan fasilitas kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Tanjung Tiram, Kabupaten Batu Bara. Secara simultan, ketiga faktor tersebut juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai tersebut.
18	Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Malang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel job description tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, namun variabel job description dan job specification secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel yang paling dominan adalah job specification.
19	Analisis Pran Rekrutmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Syariah Nusa Ummat Sejahtera Berdasarkan Persepektif Islam di Kabupaten Subang	Pelaksanaan rekrutmen karyawan di KSPPS Nusa Ummat Sejahtera KC Subang telah sesuai dengan perspektif Islam. Mereka menggunakan kriteria keislaman yang terdapat dalam Al-Quran, seperti kecakapan, keadilan, dan kejujuran, sebagai standar dalam seleksi karyawan.

20	Peran Analisis Jabatan, Evaluasi Jabatan dan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa analisis jabatan terhadap pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
21	Pengaruh Pelaksanaan Analisa Jabatan (Anjab) Yang Tepat Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Pematangsiantar	Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan Analisa Jabatan (ANJAB) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Pematangsiantar. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa penerapan Analisa Jabatan (ANJAB) berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Pematangsiantar.
22	Pengaruh Konflik Dan Analisa Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kalerindo Semesta Abadi Medan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) variabel konflik dan analisa jabatan berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan, (2) variabel konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) variabel analisis jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
23	Pengaruh Analisis Jabatan, Pengembangan Karir, Disiplin Kerja, Dan Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhanbatu	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara variabel independen (Analisis Jabatan, pengembangan karir, disiplin kerja, dan prestasi kerja) berpengaruh terhadap variabel dependen (kepuasan kerja). dependen (kepuasan kerja).
24	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan Divisi Penjualan PT Rembaka.
25	Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Secara simultan kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
26	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Kahatex Kabupaten Bandung.
27	Analisis Peran Kepuasan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Kepuasan kerja terbukti berdampak secara positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada RSUD Dr. Haulussy Ambon
28	Peran Kepuasan kerja sebagai Mediasi pada Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
29	Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Motivasi dan Komitmen Organisasi dalam Mempengaruhi Capaian Kinerja Pegawai Kontrak Pada PT Tuju Wali-Wali Makassar	Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai PT Tuju Wali-Wali Makassar.
30	Peran Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial: Studi Literatur	Generasi milenial yang memiliki keseimbangan dalam kehidupan pribadi dan pekerjaannya akan merasakan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan, sehingga hal tersebut berdampak pada

		peningkatan kinerja.
--	--	----------------------

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis dari 30 artikel jurnal yang telah dilakukan oleh beberapa penelitian terdahulu untuk dijadikan sumber data literature review. Job analisis memainkan peran penting dalam mengidentifikasi persyaratan pekerjaan dan personel yang dibutuhkan untuk pelaksanaan tugas yang optimal, sehingga meningkatkan kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Didukung oleh Anggraini et al. (2020), menyatakan bahwa analisis jabatan merupakan suatu cara atau metode yang sangat dibutuhkan untuk mengidentifikasi dan menganalisis persyaratan yang diperlukan dalam suatu pekerjaan dan personel yang dibutuhkan supaya sumber daya manusia tersebut dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Selain itu, interaksi job analisis, beban kerja, dan kompetensi secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, menekankan pentingnya menyelaraskan tuntutan pekerjaan dengan kemampuan karyawan. Kemudian kepuasan kerja memiliki dampak langsung pada kinerja karyawan, karena karyawan konten cenderung menunjukkan kinerja pekerjaan yang lebih baik, menyoroti kebutuhan organisasi untuk fokus pada peningkatan tingkat kepuasan kerja. Didukung oleh penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Ismadinah et al., (2020) dengan judul "Pengaruh Job analisis dan Struktur Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan" menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara job analisis dan struktur organisasi secara berbarengan terhadap kinerja karyawan. Artinya dengan melakukan job analisis dan menyusun struktur organisasi yang dilakukan secara bersamaan dengan baik akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Beberapa peneliti terdahulu juga menyatakan bahwa job analysis dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan serta kepuasan kerja karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan lebih baik.

Sehingga penelitian terdahulu menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif serta signifikan antara kepuasan kerja karyawan dengan kinerja mereka. kepuasan kerja yang dimiliki karyawan akan menumbuhkan motivasi kerja yang tinggi serta karyawan akan berusaha mencapai target perusahaannya sehingga akan menjadi dampak positif pada kinerjanya. Dikarenakan menerapkan job analisis mengarah pada penetapan batasan pekerjaan yang jelas, memungkinkan karyawan untuk mengembangkan profesionalisme yang diharapkan, mencapai kepuasan kerja, dan bekerja secara efisien, menekankan dampak positif dari job analisis terhadap kepuasan kerja. Maka pada proses praktik perekrutan dan seleksi yang efektif berkontribusi pada kinerja karyawan dengan memastikan kesesuaian yang tepat antara peran pekerjaan dan kualifikasi karyawan, yang pada akhirnya mempengaruhi produktivitas organisasi.

## SIMPULAN

Dapat diambil kesimpulan bahwa beban kerja, kompetensi, dan analisis pekerjaan secara kolektif berdampak pada kinerja karyawan, menekankan perlunya tuntutan pekerjaan yang sesuai untuk kinerja yang optimal. Analisis pekerjaan secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan dan kepuasan kerja dengan mengidentifikasi persyaratan pekerjaan dan memastikan keselarasan personel. Kepuasan kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, menunjukkan bahwa karyawan konten cenderung berkinerja lebih baik dalam peran mereka. Praktik rekrutmen dan seleksi yang efektif, dipandu oleh analisis pekerjaan, berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan dengan memastikan kecocokan peran pekerjaan dan kualifikasi karyawan. Batas pekerjaan yang jelas yang ditetapkan melalui analisis pekerjaan mengarah pada peningkatan profesionalisme, kepuasan kerja, dan kinerja kerja yang efisien di antara karyawan.

## REFERENSI

- Afrina, L., & Heliyani, H. (2023). Pengaruh Analisis Jabatan Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Worklife Balance Sebagai Moderasi Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman. *Innovative: Journal Of Social Science*, 3, 7323–7333.
- Alfansyah, Dian Herdiana, & Sudirah. (2023). Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Paser. *Journal Publicuho*, 6(3), 1101–1110. <https://doi.org/10.35817/publicuho.v6i3.243>
- Anggraini, Iga Rosa, Afifuddin, & Hayat. (2020). Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Malang. *Jurnal Respon Publik*, 14(1), 25–31.
- Arafat, Yasir, & Darmawati, Tri. (2021). Implementasi Analisis Jabatan pada Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Percetakan Timi Bersaudara). *Seminar Nasional PGRI Provinsi Sumatera Selatan*, (November), 225–232. Retrieved from

- <https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/Prosidingpps/article/view/8296%0Ahttps://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/Prosidingpps/article/viewFile/8296/5831>
- Arismunandar, M. F. Fizardi, & Khair, Hazmanan. (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>
- Badrianto, Yuan, & Astuti, Dwi. (2023). Peran Kepuasan kerja sebagai Mediasi pada Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya*, 6(1), 841–848. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1013>
- Billik, M. Alpiony Marsella, FoEh, E. H. .. john, Niha, Sia Simon, & Perseveranda, M. E. (2023). Pengaruh Analisis Jabatan, Beban Kerja dan Kompetensi Terhadap kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(4), 547–556. Retrieved from <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/1326>
- Budianto, Eko, Sanosra, Abadi, Martini G, Ni Nyoman Putu, & Qomariah, Nurul. (2023). Peran Analisis Jabatan, Evaluasi Jabatan dan Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 5(1), 142–154. <https://doi.org/10.31539/budgeting.v5i1.8064>
- Dwinanda, Giri. (2022). Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Motivasi dan Komitmen Organisasi dalam Mempengaruhi Capaian Kinerja Pegawai Kontrak Pada PT Tuju Wali-Wali Makassar. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(3), 215. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v4i3.2550>
- Efendi, Nurman, & Assery, Syeh. (2024). Pengaruh Analisis Jabatan, Pemberian Benefit dan Perencanaan Karir Terhadap Kinerja Pegawai KPP Pratama Bantul. *Jurnal Riset Mahasiswa*, 2(1), 83–106.
- Fiernaningih, Nilawati, Herijanto, Pudji, & Hadi, Musthofa. (2018). Pengaruh Analisis Jabatan, Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Non Pns. *Adbis: Jurnal Administrasi Dan Bisnis*, 12(1), 75. <https://doi.org/10.33795/j-adbis.v12i1.43>
- Ismadinah, Syifa, Firdaus, Muhamad Azis, & Marlina, Asti. (2020). Pengaruh Job analisis Dan Struktur Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(3), 395. <https://doi.org/10.32832/manager.v3i3.3894>
- Jumianto, & Pristiyono. (2022). Pengaruh Analisis Jabatan, Pengembangan Karir, Disiplin Kerja, Dan Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhanbatu. *Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI)*, 2(1), 142–152.
- Kharie, Andini Ramanti, Sendow, Greis M., & Dotulong, Lucky O. .. (2019). Pengaruh Analisis Jabatan, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Ternate. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 141–150.
- Kharisma, Imam Muamar, & Wening, Nur. (2023). Peran Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan: Sebuah Tinjauan Literatur Sistematis. *Jurnal E-Bis*, 7(1), 61–80. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v7i1.1111>
- Komalasari, Shanty, Urrahmah, Nida, Maisarah, Siti, Komalasari, Shanty, Urrahmah, Nida, & Maisarah, Siti. (2022). Analisis Jabatan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai*, 8(1), 91–101.
- Maksin, Mastina, Wati, Rahma, & Maulaya, Nadila Iskina. (2023). Peran Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Sekda Kabupaten Probolinggo. *Jurnal Administrasi Publuk Dan Ilmu Komunikasi*, 10(1), 40–48. <https://doi.org/10.55499/intelektual.v10i1.1037>
- Mastina Maksin, Diva Putri Anindita, & Hikmah Rahmadaniati Primania. (2023). Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Pencapaian Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Probolinggo. *Jurnal Administrasi Publuk Dan Ilmu Komunikasi*, 10(1), 1–12. <https://doi.org/10.55499/intelektual.v10i1.1034>
- Muliawati, Triyana, & Frianto, Agus. (2020). Peran Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial: Studi Literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 8(3), 606–619.
- Nurrohmat, Alfian, & Lestari, Rini. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi*, 1(2), 82–85. <https://doi.org/10.29313/jra.v1i2.419>
- Putri, Ina Namora. (2021). Pengaruh Konflik Dan Analisa Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Kalerindo Semesta Abadi Medan. *Niagawan*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.24114/niaga.v10i1.23404>
- Rosmaini, Rosmaini, & Tanjung, Hasrudy. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Shafariah, Hanuna. (2022). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Job Analysis. *Oikonomia: Jurnal*

- Manajemen*, 18(2), 175. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v18i2.1847>
- Sufi Sundari, Agung Apriana, Juhadi. (2024). *Analisis Peran Rekrutmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Syariah Nusa Ummat Sejahtera Berdasarkan Perspektif Islam Di Kabupaten Subang*. 3(1), 1-3.
- Susanto, Natalia. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1), 6-12. Retrieved from <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/8153>
- Tanumihardjo, Shinta, Hakim, Abdul, & Noor, Irwan. (2017). Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Publik*, 1(6), 1114-1122.
- Umar, Nyak, Reliabilitas, Uji, Klasik, Uji Asumsi, & Jabatan, Analisa. (2021). *Pengaruh Job Description dan Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS)*. 3(1), 286-297.
- Wahyudin, Yudin, & Rahayu, Dhian Nur. (2020). Analisis Metode Pengembangan Sistem Informasi Berbasis Website: A Literatur Review. *Jurnal Interkom: Jurnal Publikasi Ilmiah Bidang Teknologi Informasi Dan Komunikasi*, 15(3), 26-40. <https://doi.org/10.35969/interkom.v15i3.74>
- Widokarti, Joko Rizkie, Tamaela, Eduard Yohannis, & Tammubua, Milcha Handayani. (2023). Analisis Peran Kepuasan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Economics Review (JOER)*, 3(1), 1-9. <https://doi.org/10.55098/joer.3.1.1-9>
- Wiranda, Alfika, & Johanes Wilfrid Pangihutan Purba. (2020). Pengaruh Pelaksanaan Analisa Jabatan (Anjab) Yang Tepat Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Pematangsiantar. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 2(1), 31-39. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v2i1.341>
- Yuniharto, Redy. (n.d.). *Analisis Jabatan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tulungagung Masa Pandemi Covid-19*. 22(April), 66-79.