
Literature Review: Peran Analisis Jabatan dalam Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Sulaeman

PS Manajemen UNDIKMA, (Mataram), (Indonesia)

Corresponding author email: yazid.@gmail.com

History Article

Article history:

Received Juni 4, 2025
Approved Juni 30,
2025

Keywords:

*Job Analysis,
Employee
Performance,
Organizational
Progress*

ABSTRACT

This study aims to examine the role of job analysis in an organization and its influence on employee performance. The method used in this study is a literature study by reviewing 11 journals related to job analysis and employee performance. The results of the study indicate that job analysis has a positive influence on employee performance. job analysis provides two types of data consisting of job descriptions and specifications that can help organizations in the process of planning human resources. in this case, the implication of this study is the urgency to carry out structured and systematic job analysis planning by the organization so that employees can carry out their work optimally in accordance with organizational goals. with a well-planned job analysis can encourage employees to increase self-actualization and increase their work productivity.

Keywords: *Job Analysis, Employee Performance,
Organizational Progress*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran dari sebuah analisis jabatan di suatu organisasi serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi literatur dengan menelaah 11 jurnal yang terkait dengan analisis jabatan dan juga kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis jabatan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. analisis jabatan memberikan dua jenis data yang terdiri dari uraian jabatan dan spesifikasi yang dapat membantu organisasi dalam proses merencanakan sumber daya manusia. dalam hal ini maka implikasi dari penelitian ini yaitu urgensi untuk melakukan perencanaan analisis jabatan yang terstruktur dan sistematis oleh organisasi agar pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya secara optimal

sesuai dengan tujuan organisasi. dengan adanya analisis jabatan yang terencana dengan baik dapat mendorong para pegawai dalam meningkatkan aktualisasi diri dan meningkatkan produktivitas kerjanya.

Kata Kunci : Analisis Jabatan, Kinerja karyawan, Kemajuan organisasi

© 2025 Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen

INTRODUCTION

Setiap organisasi saat ini harus mampu dan siap menghadapi persaingan di era perkembangan informasi dan teknologi yang semakin maju dan berkembang dengan sangat pesat, agar tetap survive dan terhindar dari kemunduran saat bersaing dengan pesaing dan kekuatan yang kompleks (Kharie et al., 2019). Untuk menyiapkan dan memenangkan persaingan yang ada, organisasi tersebut harus menyiapkan ketersediaan sumberdaya manusia yang berkualitas, sehingga dapat dengan mudah menjalankan setiap rencana dan program organisasi sehingga dapat mencapai tujuan organisasi (Anggraini et al., 2020).

dalam upaya mendapatkan SDM yang berkualitas, dapat dilakukan dengan cara 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 merupakan proses sistematis dalam mengidentifikasi tugas, tanggung jawab, keterampilan, dan kondisi kerja yang terkait dengan suatu posisi. Tanpa analisis jabatan yang akurat, organisasi dapat menghadapi berbagai masalah, seperti ketidaksesuaian antara kualifikasi karyawan dengan tuntutan pekerjaan, pembagian tugas yang tidak merata, atau sistem penilaian kinerja yang tidak objektif. Hal ini pada akhirnya dapat menurunkan motivasi karyawan dan menghambat pencapaian tujuan organisasi. Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa implementasi analisis jabatan yang efektif berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Misalnya, dengan adanya deskripsi jabatan yang jelas, karyawan dapat memahami ekspektasi pekerjaan mereka, sehingga mengurangi kebingungan dan meningkatkan fokus dalam bekerja. Selain itu, analisis jabatan juga menjadi dasar dalam penyusunan program pelatihan, pengembangan karir, dan sistem remunerasi yang adil—faktor-faktor yang secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi kepuasan dan produktivitas karyawan.

Analisis jabatan sendiri menurut Taggala (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.

pada prinsipnya, hasil analisis jabatan yang profesional dapat beimplikasi dalam meningkatkan kinerja karyawan yang di tempatkan pada posis tersebut. adapun kinerja karyawan merupakan hasil yang diperoleh karyawan dari pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan kriteria atau aturan yang berlaku di setiap pekerjaan (Robbins, 2006). 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.

METHODE

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 15 jurnal artikel yang diperoleh oleh 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.

RESULT AND DISCUSSION

berdasarkan hasil pencarian artikel terkait dengan tema penelian ini, maka didpatkan 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.

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	The Effect Of Competence And Job Characteristics On Employee Performance Through Job Satisfaction: A Study At Pg. Kebon Agung Malang	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.
4	Peran Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Sekda Kabupaten Probolinggo	Mastina Maksin, Rahma Wati, Nadila Iskina Maulaya (2025)	Untuk mengetahui bagaimana ujian kerja dilaksanakan. Peraturan Nomor 94i Tahunn 2018 mengatur tentang kedudukan, susunan organisasi, tanggung jawab, dan tata kerja Sekretariat Daerah dan staf ahli Sekda Kabupaten Probolinggo	Peran analisis jabatan dan kurangnya komitmen pimpinan menghambat kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Probolinggo. Minimnya tanggung jawab/keterikatan pimpinan ternyata menghambat sekretariat daerah untuk memanfaatkan secara maksimal dampak analisis jabatan terhadap kinerja pegawai. menyempurnakan sistem analisis jabatan dalam hal persyaratan jabatan dan uraian jabatan sehingga berpengaruh terhadap kinerja

				pegawai; namun demikian, masih ada beberapa tenaga kerja yang tidak menempati posisi yang sesuai dengan keahliannya, sehingga mengakibatkan kurangnya pengalaman
5	Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Lombok Timur	Tina Kurniawan dan Maruf Alqifari (2025)	Untuk mengetahui pengaruh bebankerjadan kompensasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Lombok Timur	Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh ini memiliki arti yaitu semakin rendah beban kerja pegawai maka semakintinggi kinerja pegawai terhadap Sekretariat Hasil juga menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.
6	Urgensi Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Literatur)	Arif Fajar Prasetyo1 dan Deni Ramdani (2024)	Untuk mengidentifikasi urgensi analisis jabatan terhadap kinerja pegawai di suatu organisasi.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis jabatan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Analisis jabatan memberikan dua jenis data yang terdiri dari uraian jabatan dan spesifikasi yang dapat membantu organisasi dalam proses merencanakan sumber daya manusia. Dengan adanya analisis jabatan yang terencana dengan baik dapat mendorong para pegawai dalam meningkatkan aktualisasi diri dan meningkatkan produktivitas kerjanya.
7	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Jabal Ghafur Sigli	Zulfikar, Mohan Dinata. (2020)	Untuk menguji Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Analisis Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada Universitas Jabal Ghafur Sigli	Gaya Kepemimpinan dan dan Analisis Jabatan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan. Dari Kedua variabel yang diteliti, Analisis Jabatan memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan pada Universitas Jabal Ghafur Sigli.
8	Analisis Strategi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus Pada Dinas Perindustrian Provinsi Nusa Tenggara Barat)	Sulaeman, Ma'ruf Al Gifari (2019)	Untuk merumuskan strategi yang tepat dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Provinsi Nusa Tenggara Barat.	Semakin tinggi motivasi seseorang untuk bekerja di suatu lembaga atau instansi pemerintahan dalam penelitian ini, maka sudah tentu prestasi yang akan dicapai akan sesuai dengan harapannya tersebut. Mengingat pentingnya motivasi dalam bekerja, maka strategi yang dapat dijalankan dalam untuk meningkatkan kinerja pegawai tersebut adalah dengan terus

				memberikan pelatihan-pelatihan baik di internal insituti maupun di luar institusi agar motivasi kapasitas pegawai terus terjaga dan terasah dalam menunaikan tiap tanggung jawab yang diemban.
9	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Pada Dinas Perindustrian Provinsi Nusa Tenggara Barat	Sulaeman (2018)	Untuk menganalisis factor apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Provinsi Nusa Tenggara Barat	Bahwa faktor motivasi kerja pegawai Dinas Perindustrian Provinsi Nusa Tenggara Barat merupakan faktor dominan yang mempengaruhi kinerja kinerja yang dihasilkan
10	Literatur Review: Peran Job Analysis dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Makhriffah Robbiah Addawiyah, Wahyuning Tyas Permatasari, Jihan Aprilia, Vania Trisnawati, Netty Merdianty. (2024)	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	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.
11	Peran Analisis Jabatan dalam Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review)	Ade Ratri Fitria , Zepanya Veronica Sinaga , Fionna C A Uguy , Jihan Salsabillah , Netty Merdiaty. (2024)	Untuk mengkaji peran dari sebuah analisis jabatan di suatu organisasi serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan	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

Berdasarkan hasil analisa beberapa jurnal diatas, didapatkan bahwa efektifitas analisa jabatan dari berbagai organisasi dalam mendefinisikan tugas, tanggung jawab, dan kompetensi yang dibutuhkan untuk setiap posisi, sehingga dapat meningkatkan kejelasan peran dan efisiensi kerja karyawan, serta analisis pekerjaan juga memfasilitasi pengembangan pelatihan yang tepat sasaran dan sistem evaluasi kinerja yang lebih objektif.

Hal ini ditunjukkan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fitria dkk (20214) menyatakan bahwa adanya pengaruh positif antara analisa jabatan dengan kinerja karyawan, sehingga kegiatan analisa jabatan dalam organisasi harus rutin dan kontinyu

dilaksanakan sehingga kinerja karyawan dapat berjalan sesuai dengan tugas yang diemban. pernyataan lain juga disampaikan oleh Robiah, dkk (2024) yaitu Kinerja karyawan secara langsung dipengaruhi oleh hubungan antara beban kerja, kompetensi, dan analisis pekerjaan, yang menunjukkan betapa pentingnya menyelaraskan tuntutan pekerjaan dengan kemampuan karyawan.

Beberapa pandangan lain dan senada berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sulaeman (2018), Sulaeman dan Al qifari (2019), Zulfiqar dan Mohan (2020), Effendy dan Asery (2024) serta Samsudin, dkk (2024) menyatakan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis jabatan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Analisis jabatan memberikan dua jenis data yang terdiri dari uraian jabatan dan spesifikasi yang dapat membantu organisasi dalam proses merencanakan sumber daya manusia. Dengan adanya analisis jabatan yang terencana dengan baik dapat mendorong para pegawai dalam meningkatkan aktualisasi diri dan meningkatkan produktivitas kerjanya.

Berdasarkan beberapa pandangan dan hasil penelitian diatas, maka penelitian menunjukkan bahwa analisis jabatan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. analisis jabatan memberikan dua jenis data yang terdiri dari uraian jabatan dan spesifikasi yang dapat membantu organisasi dalam proses merencanakan sumber daya manusia. dalam hal ini maka implikasi dari penelitian ini yaitu urgensi untuk melakukan perencanaan analisis jabatan yang terstruktur dan sistematis oleh organisasi agar pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya secara optimal sesuai dengan tujuan organisasi. dengan adanya analisis jabatan yang terencana dengan baik dapat mendorong para pegawai dalam meningkatkan aktualisasi diri dan meningkatkan produktivitas kerjanya.

CONCLUSION

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa analisis jabatan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. analisis jabatan memberikan dua jenis data yang terdiri dari uraian jabatan dan spesifikasi yang dapat membantu organisasi dalam proses merencanakan sumber daya manusia. dalam hal ini maka implikasi dari penelitian ini yaitu urgensi untuk melakukan perencanaan analisis jabatan yang terstruktur dan sistematis oleh organisasi agar pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya secara optimal sesuai dengan tujuan organisasi. dengan adanya analisis jabatan yang terencana dengan baik dapat mendorong para pegawai dalam meningkatkan aktualisasi diri dan meningkatkan produktivitas kerjanya.

REFERENCES

- Addawiyah, M.A., Permatasari, W.T., Aprilia, J., Trisnawati, V., Merdianty, T. (2024). Literatur Review: Peran Job Analysis dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial* Volume 1 (12): 6-12.
- 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.
- Fitria, A.R., Sinaga, Z.V., Uguy, F.C.A., Salsabilah, J dan Merdiaty, N, 2024. Peran Analisis Jabatan dalam Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review). *Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset* Vol. 2 No. 4; 158-170

- Maksin M, Wati R, Maulaya, N. R (2025). Peran Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Sekda Kabupaten Probolinggo. *Jurnal Intelektual Administrasi Publik dan Ilmu Komunikasi*. Vol.10 No.1;40-48
- 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>.
- Prasetyo, A.F dan Ramdani, D (2024). Urgensi Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Literatur). *JURNAL JUKIM* Vol 3 No. 4; 88-94.
- 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>.
- Sulaeman, Ma'ruf Al Gifari (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Pada Dinas Perindustrian Provinsi Nusa Tenggara Barat. *Jurnal Sangkareang Mataram*, Volume 4, No.2:1-6
- Sulaeman, Ma'ruf Al Gifari (2019). strategi yang tepat dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Provinsi Nusa Tenggara Barat. *Jurnal Sangkareang Mataram*, Volume 5, No.4:40-45
- Tina Kurniawan dan Maruf Alqifari. (2025) Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja pegawai Sekretariat Pemerintah Daerahkabupaten Lombok Timur *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen* 1 (3) ;13-18.
- Zulfikar, Mohan Dinata. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Jabal Ghafur Sigli. *JRR*. Volume 2 (3) :113-125