

PERANAN ANALISIS JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Aditya Fathi Ahmad^{1*}, Netty Merdiaty², Tugimin Supriyadi³¹ Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Bekasi, Indonesia

*Corresponding Author: Aditya Fathi Ahmad (aditya.fathi17@mhs.ubharajaya.ac.id), Netty Merdiaty (netty.merdiaty@dsn.ubharajaya.ac.id), Tugimin Supriyadi (tugimin.supriyadi@dsn.ubharajaya.ac.id)

ABSTRAK

Kinerja karyawan dan organisasi memainkan peran penting dan kritis dalam menciptakan keunggulan kompetitif dibandingkan organisasi lain di seluruh dunia, terutama dalam lingkungan bisnis saat ini yang ditandai dengan perubahan yang cepat dan adaptasi terhadap situasi yang berbeda para pemimpin organisasi perlu menghubungkan implementasi HRM dengan strategi organisasi untuk meningkatkan kinerja dan mengembangkan budaya organisasi yang mendukung penerapan inovasi dan fleksibilitas. Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting bagi suatu organisasi. Terlepas dari bentuk atau tujuannya, organisasi didirikan atas dasar visi yang berbeda-beda untuk kemaslahatan Masyarakat. Mengingat pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi, maka setiap organisasi Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah Deskriptif-Verifikatif dengan pendekatan Kuantitatif. Dari hasil penelitian Berdasarkan hasil uji t, variabel uraian jabatan berpengaruh signifikan pada taraf kepercayaan 95 % secara parsial terhadap kinerja pegawai, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.833. Hal ini berarti bahwa uraian jabatan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, semakin tinggi uraian jabatan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat, sebaliknya jika persyaratan jabatan rendah maka kinerja pegawai akan menurun. namun tidak mendominasi Hasil dari kedua penelitian tersebut menyatakan bahwa peranan analisis jabatan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai spesifikasi jabatan ini dikarenakan ada beberapa pegawai yang masih belum menduduki jabatannya yang sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki, sehingga masih kurangnya pengalaman terhadap tugas yang diperoleh Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab keterbatasan dari hasil penelitian masing-masing adalah keterbatasan penelitian

Keywords: Kinerja Karyawan, Analisis Jabatan

Article History

Received: Juli 2024

Reviewed: Juli 2024

Published: Juli 2024

Plagiarism Checker No 234

Prefix DOI : Prefix DOI :

10.8734/Liberosis.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Liberosis



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan dan organisasi memainkan peran penting dan kritis dalam menciptakan keunggulan kompetitif dibandingkan organisasi lain di seluruh dunia, terutama dalam lingkungan bisnis saat ini yang ditandai dengan perubahan yang cepat dan adaptasi terhadap situasi yang berbeda. Para pemimpin organisasi perlu menghubungkan implementasi HRM dengan strategi organisasi untuk meningkatkan kinerja dan mengembangkan budaya organisasi yang mendukung penerapan inovasi dan fleksibilitas (Rahayu et al., 2022)

Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting bagi suatu organisasi (Didik Haryanto, 2021). Terlepas dari bentuk atau tujuannya, organisasi didirikan atas dasar visi yang

berbeda-beda untuk kemaslahatan Masyarakat (Satwika & Himam, 2014). Mengingat pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi, maka setiap organisasi perlu merekrut pegawai-pegawai yang berkualitas dan produktif untuk menjalankan organisasinya (Amin et al., 2023). Untuk itu perlu ditetapkan standar yang jelas dan terukur yang ditetapkan secara kolektif dan dijadikan acuan Banyak sekali faktor yang menentukan naik turunnya kinerja karyawan dan harus selalu menjadi bahan pertimbangan untuk mencapai tujuan perusahaan (Rahayu et al., 2022)

Salah satu cara untuk mengatasi hambatan terhadap permintaan akan talenta berkualitas adalah dengan melakukan analisis pekerjaan yang tepat oleh organisasi (F. M. Fatmawati et al., 2020). Analisis pekerjaan digunakan untuk menentukan dan menganalisis persyaratan apa yang ditempatkan pada suatu pekerjaan dan orang seperti apa yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan tersebut agar orang yang dipilih dapat melakukan pekerjaan tersebut dengan baik (Setiawan, 2019)

Dari hasil analisis jabatan, suatu organisasi dapat menentukan kualitas apa saja yang harus dimiliki oleh seorang calon pegawai untuk mengisi jabatan tersebut (Sufiati et al., 2023), hal ini diwujudkan dalam bentuk uraian tugas dan uraian tugas (Gunawan & Muadz, 2017). Jika uraian tugas memuat tugas, fungsi, wewenang, dan tanggung jawab pegawai. Deskripsi pekerjaan kini menentukan siapa yang akan mengisi posisi dan persyaratan apa yang diharapkan, terutama mengenai keterampilan individu (Apriyani, 2017)

Analisis jabatan sebagai dasar penilaian kinerja pegawai. Tinjauan kinerja ini biasanya dilakukan setahun sekali, namun selalu bergantung pada kebijakan organisasi itu sendiri. Tinjauan kinerja penting dalam organisasi mana pun (Prameswari & Chaylaurent, 2022). Semua manajer melakukan tinjauan kinerja setiap orang untuk memastikan pekerjaan dilakukan dengan benar (Kharie et al., 2019). Tentunya setiap pegawai mempunyai aturan penilaian kinerja tersendiri dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya (Rizka et al., 2015). Evaluasi ini mempengaruhi keberhasilan perusahaan karena keberhasilan organisasi dapat dipengaruhi oleh kinerja pribadi para karyawannya. Hasil evaluasi kinerja menjadi dasar promosi pimpinan organisasi (Viriya Dhiro Arief Alfiandry, 2021)

Analisis jabatan dalam psikologi manajemen sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat strategis dalam proses pengembangan organisasi (Fitria et al., 2024). Analisis Pekerjaan memberikan gambaran umum untuk membantu Anda mengambil keputusan tentang perekrutan, seleksi, pelatihan, promosi, dan kompensasi (D. Fatmawati, 2020) . Selain itu Meskipun analisis pekerjaan bermanfaat bagi organisasi, analisis pekerjaan juga bermanfaat bagi karyawan dalam organisasi. Dengan menempatkan orang berdasarkan kualifikasi , karyawan diberi kesempatan untuk mencapai potensi maksimal dan mengembangkan keterampilan dan potensinya (Budianto, 2017)

METODE

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah Deskriptif-Verifikatif dengan pendekatan Kuantitatif. Dari hasil penelitian Rahayu et al., (2022) Berdasarkan hasil uji t, variabel uraian jabatan berpengaruh signifikan pada taraf kepercayaan 95 % secara parsial terhadap kinerja pegawai, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.833. Hal ini berarti bahwa uraian jabatan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Muafi, 2018). Dengan kata lain, semakin tinggi uraian jabatan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat, sebaliknya jika persyaratan jabatan rendah maka kinerja pegawai akan menurun. namun tidak mendominasi (Tupti et al., 2022). Meningkatnya spesifikasi jabatan maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan secara nyata (sugi h arto pujangkoro, 2004). Kurang optimalnya spesifikasi jabatan ini dikarenakan ada beberapa pegawai yang masih belum menduduki jabatannya yang sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki, sehingga masih kurangnya pengalaman terhadap tugas yang diperoleh (Mastina Maksin et al., 2023).

Selanjutnya pada penelitian Viriya Dhiro Arief Alfiandry, (2021) Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti menyimpulkan struktur organisasi, analisis jabatan dan motivasi kerja terdapat pengaruh terhadap kinerja sedangkan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja.

HASIL

Hasil dari kedua penelitian tersebut menyatakan bahwa peranan analisis jabatan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai spesifikasi jabatan ini dikarenakan ada beberapa pegawai yang masih belum menduduki jabatannya yang sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki, sehingga masih kurangnya pengalaman terhadap tugas yang diperoleh. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab.

REFERENSI

- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep Umum Populasi dan Sampel dalam Penelitian. *Jurnal Pilar*, 14(1), 15–31.
- Apriyani, R. (2017). Pengaruh Analisis Jabatan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Thamrin Brothers Cabang Baturaja 1. *Jurnal Kolegial*, 5(1), 62–77.
- Budianto, k & S. (2017). *SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada Pegawai Struktural Dinas Pertanian Kabupaten Bondowoso)*.
- Didik Haryanto. (2021). Pengaruh Analisis Jabatan, Analisis Beban Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Balangan Provinsi Kalimantan Selatan. *Kindai*, 17(3), 325–346. <https://doi.org/10.35972/kindai.v3i17.618>
- Fatmawati, D. (2020). Analisis Jabatan dan Pengembangan Karir Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Dinas *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan*, 2(1), 39–49. <http://journal.unilak.ac.id/index.php/mbt/article/view/8581>
- Fatmawati, F. M., Hartono, S., & Istiatin. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja. *Edunomika*, 4(1), 338–346. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie/article/view/863/pdf>
- Fitria, A. R., Sinaga, Z. V., Uguy, F. C. A., Salsabillah, J., & Merdiaty, N. (2024). *Peran Analisis Jabatan dalam Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review)*. 2(4).
- Gunawan, A., & Muadz, M. N. (2017). Analisa Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Seksi Operasional (Studi Kasus : PT. Dian Swastatika Sentosa Tbk.). *Journal Industrial Servicess*, 2(2), 231–234. <https://jurnal.untirta.ac.id/index.php/jiss/article/view/1551>
- 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: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 141–150.
- Mastina Maksin, Rahma Wati, & Nadila Iskina Maulaya. (2023). Peran Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Sekda Kabupaten Probolinggo. *Jurnal Administrasi Publik Dan Ilmu Komunikasi*, 10(1), 40–48. <https://doi.org/10.55499/intelektual.v10i1.1037>
- Muafi. (2018). Pemaparan Dalam Kegiatan Focus Group Discussion ; Analisis Jabatan Dan Manfaatnya Bagi Organisasi Pemerintah. *Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 03(01), 43–53.
- Prameswari, Y., & Chaylaurent, C. (2022). Pengembangan Desain Analisis Jabatan Divisi Health, Safety, and Environment PT. Karya Teknik Utama Batam. *Jurnal Ilmiah Zona Psikologi*, xx, 1–14. <http://ejurnal.univbatam.ac.id/index.php/zonapsikologi%0APENGEMBANGAN>
- 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>
- Rizka, N., Yusuf, R., & Majiid, M. S. A. (2015). Dampaknya Pada Kinerja Sekretariat Majelis Permusyawaratan Ulama (Mpu) Aceh. *Jurnal Manajemen*, 5(23), 1–9.
- Satwika, P. A., & Himam, F. (2014). Kinerja Karyawan Berdasarkan Keterbukaan terhadap Pengalaman, Organizational Citizenship Behavior dan Budaya Organisasi. *Jurnal Psikologi*, 41(2), 205. <https://doi.org/10.22146/jpsi.6950>
- Setiawan, A. (2019). Analisis Peranan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Arengka Auto Mall Pekanbaru. *Jurnal Daya Saing*, 5(3), 222–226.

<https://doi.org/10.35446/dayasaing.v5i3.392>

- Sufiati, Alam, S., & Otaviani, A. R. (2023). Pengaruh Analisis Jabatan, Kualitas Sumber Daya Manusia (Sdm) Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kominfo Kabupaten Pangkep. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 4, 01–11.
- sugi h arto pujangkoro. (2004). An a lisis Ja ba t a n (Job An a lysis). *Analisis Jabatan (Job Analysis)*, 1–14.
- Tupti, Z., Simarmata, K. S., & Arif, M. (2022). Faktor – Faktor Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *MANEGGIO:Ilmiah Manjaemen Magister Manajemen*, 5(2), 16. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- Viriya Dhiro Arief Alfiandry, A. (2021). Pengaruh Struktur Organisasi, Analisis Jabatan Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Ditjen Bi Ma S B Ud Dh a K Ement Eri an Agama Ri Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen TSM*, 1(4), 195–204.