



Analisis Dampak Rancangan Pekerjaan Terhadap Pertumbuhan Perusahaan

Roland Immanuel ^{1*}, Teguh Ainur Rohman ², Wahyu Kristia Ningsih ³,
Riska Nur Cahaya ⁴, Aurora Sheyra Nazwha Izzaty ⁵, Dewi Nuraini ⁶
¹⁻⁶ Universitas Wijaya Kusuma, Indonesia

Alamat: Jl. Dukuh Kupang XXV No.54, Dukuh Kupang, Kec. Dukuh Pakis, Kota Surabaya, Jawa Timur, Indonesia

Korespondensi penulis: rolandbimmanuel2005@gmail.com

Abstract: A company is an entity that aims to achieve targets effectively and efficiently, where human resources (HR) play a crucial role as the main asset. For this reason, a job analysis is needed that includes an understanding of the responsibilities, authority and obligations of HR. From this analysis, companies can develop more specific job designs so that tasks can be carried out according to their respective skills and authority. The work design aims to explore topics related to the field of study, contribute to knowledge, and increase understanding of the topic being researched. This process involves qualitative research methods with a case study approach. Data was collected through in-depth interviews and document analysis, with a focus on in-depth analysis related to the topics studied. The job design includes strategic planning stages, developing new products and services, as well as increasing HR competency and productivity. SWOT analysis is used to identify a company's strengths, weaknesses, opportunities and threats in the market. Based on the results of the analysis, the company formulates an innovation strategy in products, processes and marketing. Human resource development is a top priority, including training, career development, and creating a work environment that supports creativity. HR management is also supported by a digital-based performance management system to increase organizational efficiency. Performance evaluations are carried out periodically to assess the effectiveness of strategy implementation and adjust necessary steps. This approach aims to achieve sustainable growth and strengthen the company's competitiveness in the global market.

Keywords: Company, HR, Design, Qualitative

Abstrak : Perusahaan merupakan entitas yang bertujuan untuk mencapai target secara efektif dan efisien, di mana sumber daya manusia (SDM) memegang peran krusial sebagai aset utama. Untuk itu, diperlukan analisis pekerjaan yang mencakup pemahaman terhadap tanggung jawab, wewenang, dan kewajiban SDM. Dari analisis ini, perusahaan dapat mengembangkan rancangan pekerjaan yang lebih spesifik agar tugas dapat dilaksanakan sesuai keahlian dan wewenang masing-masing. Rancangan pekerjaan bertujuan untuk mengeksplorasi topik terkait bidang studi, memberikan kontribusi pengetahuan, serta meningkatkan pemahaman tentang topik yang diteliti. Proses ini melibatkan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dan analisis dokumen, dengan fokus pada analisis mendalam terkait topik yang diteliti. Rancangan pekerjaan mencakup tahap perencanaan strategis, pengembangan produk dan layanan baru, serta peningkatan kompetensi dan produktivitas SDM. Analisis SWOT digunakan untuk mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman perusahaan di pasar. Berdasarkan hasil analisis, perusahaan merumuskan strategi inovasi dalam produk, proses, dan pemasaran. Pengembangan SDM menjadi prioritas utama, meliputi pelatihan, pengembangan karir, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung kreativitas. Pengelolaan SDM juga didukung oleh sistem manajemen kinerja berbasis digital untuk meningkatkan efisiensi organisasi. Evaluasi kinerja dilakukan secara berkala untuk menilai efektivitas implementasi strategi dan menyesuaikan langkah-langkah yang diperlukan. Pendekatan ini bertujuan untuk mencapai pertumbuhan yang berkelanjutan dan memperkuat daya saing perusahaan di pasar global.

Kata kunci: Perusahaan, SDM, Rancangan, Kualitatif

1. LATAR BELAKANG

Rancangan pekerjaan adalah suatu aktivitas yang sistematis untuk menelaah suatu pekerjaan dengan menentukan tugas, kewajiban dan tanggung jawab dari suatu pekerjaan, pengetahuan, kemampuan dan keahlian yang dibutuhkan untuk melakukan

pekerjaan dalam organisasi. (Sinambela, 2016:28).Rancangan pekerjaan adalah proses untuk mengumpulkan, menganalisis, dan mendokumentasikan informasi terkait pekerjaan. Rancangan pekerjaan dilakukan untuk mengetahui tugas, tanggung jawab, persyaratan, kualifikasi, dan karakteristik pekerjaan. Analisis pekerjaan merupakan salah satu bagian yang tidak boleh dilewatkan.

Rancangan pekerjaan tidak boleh diabaikan dalam manajemen sumber daya manusia, ia merupakan bagian yang penting dalam proses mencapai kesuksesan sebuah organisasi atau lembaga, karena kalau sampai mengabaikan analisis pekerjaan maka semua perencanaan terhadap MSDM akan gagal karena tidak sesuai dengan perencanaan yang dianalisiskan, oleh karena itu jangan sampai kita mengabaikan analisis pekerjaan ini karena kalau sampai mengabaikan analisis ini dapat berakibat fatal terhadap suatu perencanaan dan juga bisa berujung terhadap pengambilan keputusan yang salah dimana itu sangat ingin dihindari dalam perusahaan, bahwa kita ingin untuk dapat mengambil keputusan yang benar, namun disatu sisi kita mengabaikan terhadap analisis pekerjaan saja maka dampaknya akan berderet kemana-mana yang berujung hal-hal yang tidak diinginkan dalam pekerjaan.

Rancangan pekerjaan dapat diartikan sebagai suatu aktivitas untuk mengkaji, mempelajari, mengumpulkan, mencatat, dan menganalisis ruang lingkup suatu pekerjaan secara sistematis dan sistemik (Sastrohadwiryo, 2002:127). Dengan melakukan rancangan pekerjaan kita dapat memperkirakan apa saja yang terjadi, yang diharapkan serta dapat memperhatikan lingkungan sekitar yang terjadi itu seperti apa. Selain itu, dapat meminimalisir kesalahan yang terjadi serta dapat melihat peluang apa saja yang dihasilkan dari kita melakukan suatu analisis pekerjaan.

Sebagaimana Ahmad & Schroeder(2003) mengemukakan bahwa sumber daya manusia disebut sebagai aset karena menjadi alat untuk menjalankan upaya menuju rencana yang telah ditetapkan bersama, tetapi masih sedikit bagi organisasi yang mampu memanfaatkan sisi potensial dari para pekerja atau karyawan. Disini Ahmad menjelaskan bahwa manusia merupakan aset terpenting untuk menjalankan upaya perencanaan yang diharapkan membawa keuntungan dari apa yang sudah diperdayakan untuk mencapai tujuan perusahaan yang baik. Dimana dari manusia pasti mengharapkan sesuatu yang baik guna mencapai kepentingan dan keberhasilan bersama, oleh karena itu kita wajib untuk mengembangkan kemampuan manusianya karena menurut Ahmad dan Schroeder(2003), manusia merupakan aset yang tidak boleh dianggap remeh dan mampu membawa perusahaan ke arah yang baik apabila dari manusianya didampingi oleh kapabilitas yang baik.

Menurut Robbins & Coulter (2018), manusia adalah aset yang paling penting bagi organisasi pada saat berkontribusi dalam bentuk kegiatan untuk dapat menentukan keberhasilan. Pada proses mencapai keberhasilan, perubahan fundamental diperlukan oleh manajer dengan cara berpikir mengenai karyawan dan mempersepsikan hubungan antar pekerja. Hal ini berupa bekerja dengan orang-orang dan menempatkan sebagai mitra. Selain berpotensi dalam strategi organisasi dan sumbangsih terhadap keunggulan bersaing, signifikansi praktik manajemen sumber daya manusia dapat menghasilkan dampak besar untuk kinerja. Hal itu diperlukan guna menciptakan manusia yang berkembang dan haus akan mencoba hal-hal yang baru. Manusia menurut Robbins & Coulter juga memiliki pendapat yang kurang lebih sama, namun di pendapat Robbins & Coulter lebih mengarahkan pada mengasah kemampuan manusia, karena kekuatan dari manusia adalah dapat mengembangkan kemampuan dari manusia itu sendiri, karena dengan kita memiliki kemampuan, diharapkan kita dapat memiliki value atau nilai yang diharapkan itu menjadi daya unggul dari apa yang kita punya.

Pada konteks hubungan karyawan dengan pekerjaannya, rancangan pekerjaan memiliki pengaruh terhadap keefektifan sosial dan psikologis. Kemudian, berbagai tugas dalam pekerjaan dapat menyebabkan stres berupa tekanan mental dan fisik bagi karyawan. Namun, dampak positif dari adanya rancangan pekerjaan adalah memperoleh sebuah pendapatan, pengalaman hidup, harga diri, rasa hormat atau penghargaan dari orang lain, kehidupan yang teratur, dan menjalin atau memupuk hubungan dengan sesama (Gibson et al., 2012). Menurut Pendapat dari Gibson sendiri lebih ke mengarah pendapatan, pengalaman hidup, harga diri, rasa hormat dan penghargaan dari orang lain dimana itu tidak salah, namun Gibson lebih menekankan ke arah personality sendiri dimana itu juga benar adanya, bahwa dalam analisis pekerjaan bukan hanya tentang diri kita, namun personality yang kita punya itu seperti apa. Dengan kita memiliki personality yang baik maka, kita pun dianggap baik dan juga memiliki wibawa, begitu juga sebaliknya. Apabila kita memiliki personality yang kurang baik, maka kita dipandang pun juga jelek karena persepsi mereka tentang kita juga berbeda.

Stone mengemukakan bahwa adanya rancangan pekerjaan sebagai spesifikasi terperinci dari konten pekerjaan, kebutuhan peralatan kerja untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu, pekerjaan yang berhubungan dengan bagian lainnya, serta keluaran yang dihasilkan. Mengingat pekerjaan dapat menimbulkan kondisi psikologis yang mempengaruhi motivasi, kualitas kinerja, kepuasan, tingkat absensi, dan khususnya perputaran karyawan (Azri, 2022). Setelah individu karyawan ditempatkan ke dalam

pekerjaan, sejumlah faktor rancangan pekerjaan mempengaruhi retensi. Karenanya, individu karyawan menghabiskan banyak waktu dan berharap memiliki kondisi kerja yang memadai seiring dengan sifat pekerjaannya. Individu karyawan mengharapkan lingkungan kerja yang aman dengan memperhatikan dari tingkat risikonya (Mathis & Jackson(2006).

Adapun tujuan analisis pekerjaan yaitu:

- a. memperoleh tenaga kerja pada posisi yang tepat.
- b. memberikan kepuasan pada diri tenaga kerja.
- c. menciptakan iklim dan kondisi kerja yang kondusif.

Proses dalam menganalisis pekerjaan melalui langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Menentukan penggunaan hasil informasi analisis pekerjaan.
- b. Mengumpulkan informasi tentang latar belakang.
- c. Menyeleksi muwakal jabatan yang akan dianalisis pekerjaan.
- d. Mengumpulkan informasi analisis pekerjaan.
- e. Meninjau informasi dengan pihak-pihak berkepentingan.
- f. Menyusun uraian pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan.
- g. Meralakan/memperhitungkan perkembangan perusahaan.

Artikel ini menyajikan informasi mengenai betapa pentingnya suatu rancangan pekerjaan dalam konsep manajemen sumber daya manusia, disertai dengan penyajian mengenai langkah-langkah penting yang harus dilakukan dalam membuat rancangan pekerjaan. Semoga artikel ini memberikan banyak manfaat bagi para pembaca, terutama bagi kalangan yang terlibat langsung dalam manajemen sumber daya manusia.

2. METODE PENELITIAN

Jenis yang digunakan dalam penelitian “Analisis Dampak Rancangan Pekerjaan terhadap Pertumbuhan Perusahaan” adalah jenis penelitian dengan pendekatan studi literatur. Teknik pengumpulan ini diadakan berbasis studi penelaah terhadap buku, literatur, artikel dan laporan dengan mempelajari mengenai pendekatan yang ada, dan harus mendapatkan nya secara detail dengan membaca buku,jurnal dsb,untuk mendapatkan beberapa referensi yang dihasilkan dari buku tersebut.Referensi diperlukan dalam menambahkan inside atau pengalaman baru yang belum pernah kita dapatkan,kalau kita tidak membaca buku tersebut.Fungsi dari kita menggunakan teknik ini alaha untuk mengembagkan aspek teoritis dan aspek praktis kita dimana digunakan dalam mencari landasan teori. Oleh karena itu studi literatur sangat wajib kita lakukan dalam penelitian yang kita jalankan untuk bersifat dasar dalam penelitian ilmiah.

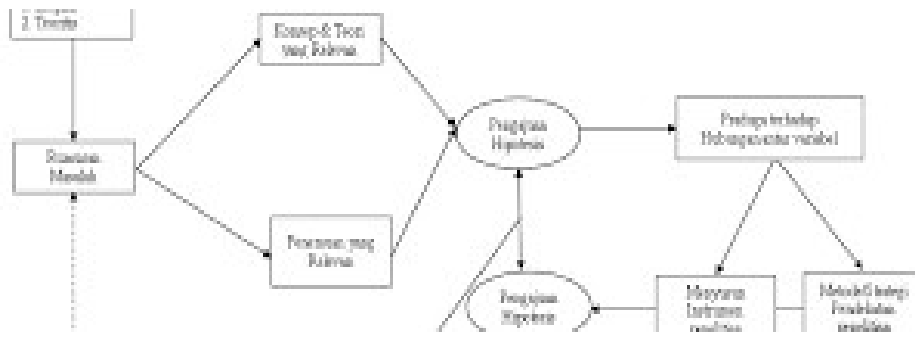


Figure 1. Cognitive process dimension

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti, beberapa pendekatan yang didapatkan adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil penelitian

Identitas	Tujuan	Metode	Hasil Penelitian
Muhammad Hidayat, Sukesi (2024) yang berjudul “Implementasi Rancangan Pekerjaan dan Lingkungan Kerja dalam Konstelasi Retensi Karyawan di Human Initiative Provinsi Jawa Timur”.	Tujuan dari penelitian ini untuk dapat menganalisis implementasi implementasi rancangan pekerjaan dan lingkungan kerja, dalam konstelasi retensi karyawan di human initiative Provinsi Jawa Timur.	Metode penelitian yang penulis gunakan adalah metode dengan pendekatan kualitatif dengan pendekatan deskriptif, dan juga melakukan wawancara dengan maksud untuk mengumpulkan data saat berlangsungnya pengamatan. Dokumentasi juga digunakan untuk mencari data melalui website dan media sosial.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil dari implementasi rancangan pekerjaan (Kebijakan, Pelaksana, Aklimatisasi Pekerjaan dan Evaluasi) yang dipertimbangkan dengan baik dan bersifat tidak mendadak akan berdampak positif dalam konstelasi retensi karyawan di Human Initiative. Hal ini selaras dengan pendapat Zainal et al. (2018), karyawan dapat melakukan tindakan mangkir, pemogokan kerja, dan

			bahkan berhenti bekerja jika hasil dari sebuah rancangan pekerjaan dirasakan kurang baik.
Muharir Jadid, Mahdani yang berjudul “Efek Rancangan Pekerjaan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Harian Serambi Indonesia”	Tujuan dari penelitian ini untuk menguji efek rancangan pekerjaan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan harian serambi Indonesia.	Metode Penelitian yang penulis gunakan adalah Probability Sampling dengan sampel 102 responden dan juga menggunakan metode Hierarchical Regression Linear yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel yang terlibat.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel rancangan pekerjaan, budaya organisasi, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, variabel motivasi kerja memediasi secara penuh antara rancangan pekerjaan terhadap kinerja karyawan. Kemudian variabel motivasi kerja memediasi secara parsial antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan
Mohamad Muspawi yang berjudul “Urgensi Analisis Pekerjaan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi”	Tujuan dari penelitian ini untuk dapat menyajikan informasi mengenai betapa pentingnya suatu analisis pekerjaan dalam konsep manajemen	Metode yang penulis gunakan adalah metode Library Research yakni penelitian kepustakaan. Dalam hal ini penulis memperdalam,	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa dalam hal ini penulis memperdalam, mengkaji, dan menelaah literatur-literatur yang berkaitan dengan analisis

	<p>sumber daya manusia,serta dapat mengetahui langkah-langkah apa yang dibutuhkan dalam menganalisis pekerjaan.</p>	<p>mengkaji, dan menelaah literatur-literatur yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, kemudian penulis melakukan analisis yang mendalam, untuk selanjutnya penulis susun dalam bentuk artikel ilmiah.</p>	<p>pekerjaan, kemudian penulis melakukan analisis yang mendalam, untuk selanjutnya penulis susun dalam bentuk artikel ilmiah.</p>
<p>Esa Yulianti, Enang Narlan SAP yang berjudul “Pengaruh Analisis Jabatan dan Desain Pekerjaan Terhadap Perencanaan SDM Pada PT ULTRA JAYA AND TRADING COMPANY.</p>	<p>Tujuan dari penelitian ini untuk dapat mengetahui seberapa pengaruh analisis jabatan dan desain pekerjaan terhadap perencanaan sumber daya manusia, serta dapat mengetahui besarnya pengaruh analisis jabatan dan desain pekerjaan terhadap perencanaan sumber daya manusia.</p>	<p>Metode yang penulis gunakan adalah metode dengan pengambilan sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah 96 orang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif, verifikatif dan analisis jalur. Data-data yang memenuhi uji validitas dan uji reliabilitas, dimana variabel perencanaan sumber daya manusia (Y), variabel analisis jabatan (X1) dan variabel desain pekerjaan (X2), pengujian hipotesis menggunakan uji t</p>	<p>Hasil dari penelitian ini menunjukan bahwa:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.Desain pekerjaan pada PT Ultrajaya Milk Industry and Trading company berjalan dengan baik. 2.Perencanaan Sumber Daya Manusia pada Pt Ultrajaya Milk Industry and Trading company berjalan dengan baik 3.Pelaksanaan Analisis Pekerjaan pada PT.Ultrajaya Milk Industry and Trading Company berjalan dengan baik

		menunjukkan bahwa variabel independen Analisis Jabatan (X1) dan Desain Pekerjaan (X2) yang terbukti terpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen (perencanaan sumber daya manusia).	
Nurjannah Fadila, Siti Marhumi, Zalkha Soraya, Nurinaya yang berjudul “Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Merancang Pekerjaan Karyawan Pada PT.Pertani (Persero) Wilayah Sulawesi”	Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui peran manajemen sumber daya manusia dalam merancang pekerjaan karyawan pada PT.Pertani (Persero) Wilayah Sulawesi	Metode yang penulis gunakan adalah metode dengan pendekatan kualitatif dimana metode ini juga digunakan untuk melihat peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam PT.Pertani(Persero) Wilayah Sulawesi,dengan bantuan wawancara kepada kepala seksi beras.	Peneliti dapat menyimpulkan bahwa peranan manajemen sumber daya manusia dalam merancang pekerjaan karyawan sangat berperan penting dalam mengembang perusahaan yang ada di Indonesia khususnya PT. Pertani (Persero) Sulawesi yaitu bagaimana Manajemen Sumber Daya Manusia terbilang penting dalam menentukan faktor produksi, membangun dan dalam mengembangkan perusahaan, selain itu bagaimana meningkatkan skill SDM baik di bidang

			Pemasaran, Produksi, Pengawasan, dan Administrasi. Olehnya itu peran penting adanya manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan hasil produksi, konsumsi, dan distribusi yang ada pada perusahaan tersebut
Tria Rizkia Ananda yang berjudul "Pengaruh Desain Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sucofindo Cabang Jambi Dengan Motivasi Intrinsik Sebagai Variabel Mediasi"	Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh desain kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sucofindo Cabang Jambi dengan motivasi intrinsik sebagai variabel mediasi.	Metode yang dipergunakan adalah metode deskriptif kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori. Pengumpulan data dilakukan dengan metode kuesioner dan skala pengukuran variabel menggunakan skala likert. Alat analisis data penelitian ini adalah metode Partial Least Square (PLS) dengan menggunakan software smartPLS.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa desain kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, desain kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik, motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan desain kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sucofindo cabang Jambi dengan motivasi intrinsik sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian ini juga menemukan bahwa

			pengaruh tidak langsung desain kerja terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi intrinsik lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsung desain kerja terhadap kinerja.
--	--	--	---

Menguraikan hasil penelitian memuat hasil penelitian yang telah dilakukan dan pembahasan telah dilakukan melalui jurnal yang sudah kita tulis beserta tujuan dan pembahasannya. Dengan adanya jurnal diharapkan kita dapat mengenal pendapat mengenai tokoh-tokoh yang sudah kita sebutkan dengan jurnal diatas. Menurut Pendapat kami sendiri semua jurnal dan pembahasannya yang kita tulis di jurnal ini memiliki kesamaan pendapat namun ada perbedaan juga antara beberapa tokoh diatas, namun memiliki garis arti yang sama, kalau kita lihat di Jurnal yang sudah dikemukakan oleh Tokoh-tokoh tersebut.

4. KESIMPULAN

Rancangan pekerjaan atau "job design" dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses pengaturan peran, tugas, dan tanggung jawab karyawan agar tujuan organisasi tercapai secara efektif. Tujuan utama dari job design adalah memastikan tenaga kerja berada pada posisi yang tepat, meningkatkan kepuasan kerja, dan menciptakan iklim kerja yang kondusif. Penempatan karyawan yang sesuai dengan keterampilan dan minatnya mendorong produktivitas dan kinerja organisasi. Selain itu, memberikan kepuasan kepada tenaga kerja melalui lingkungan kerja yang baik, penghargaan, serta keseimbangan kerja dan kehidupan dapat meningkatkan loyalitas serta mengurangi tingkat pergantian karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif memungkinkan karyawan bekerja dengan lebih nyaman dan efektif.

Tidak adanya rancangan pekerjaan dapat menimbulkan berbagai dampak negatif. Karyawan dapat kehilangan arah, kesulitan menetapkan prioritas, serta mengalami penurunan produktivitas dan kualitas hasil kerja. Risiko pengulangan tugas, meningkatnya stres, dan ketidakpuasan kerja juga bisa terjadi, yang pada akhirnya berdampak pada

efektivitas tim dan reputasi perusahaan. Selain itu, tanpa rancangan yang jelas, proses evaluasi dan perbaikan kerja sulit dilakukan, sehingga kesalahan berulang dapat merusak kredibilitas perusahaan. Oleh karena itu, rancangan pekerjaan yang terstruktur sangat penting untuk menciptakan efisiensi, meningkatkan produktivitas, serta menjaga kualitas dan reputasi perusahaan.

REFERENSI

- Ananda, T. R. (2022). Pengaruh desain kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sucofindo Cabang Jambi dengan motivasi intrinsik sebagai variabel mediasi. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Menkeu)*, 11(4), Desember. [https://doi.org/\[P-ISSN: 2252-8636, E-ISSN: 2685-9424\]](https://doi.org/[P-ISSN: 2252-8636, E-ISSN: 2685-9424])
- Fadila, N., Marhumi, S., Soraya, Z., & Nurinaya. (2024). Peran manajemen sumber daya manusia dalam merancang pekerjaan karyawan pada PT. Pertani (Persero) wilayah Sulawesi. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Kewirausahaan (JBK)*, 13(1). [https://doi.org/\[ISSN: 2622-0806\]](https://doi.org/[ISSN: 2622-0806])
- Hidayat, M., & Sukei. (2024). Implementasi rancangan pekerjaan dan lingkungan kerja dalam konstelasi retensi karyawan di Human Initiative Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 1(4), 303–311. [https://doi.org/\[E-ISSN: 3026-6394\]](https://doi.org/[E-ISSN: 3026-6394])
- Jadid, M., & Mahdani. (2022). Efek rancangan pekerjaan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan harian Serambi Indonesia. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 7(2), 270–281. [https://doi.org/\[E-ISSN: 2598-635X, P-ISSN: 2614-7696\]](https://doi.org/[E-ISSN: 2598-635X, P-ISSN: 2614-7696])
- Muspawi, M. (2017). Urgensi analisis pekerjaan dalam manajemen sumber daya manusia organisasi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 17(3).
- Yulianti, E., & Narlan, E. (2018). Pengaruh analisis jabatan dan desain pekerjaan terhadap perencanaan SDM pada PT. Ultra Jaya & Trading Company Tbk. *Jurnal Manajemen dan Bisnis (Alamana)*, 2(1).