

Hubungan Antara Analisis Jabatan dan Kepuasan Kerja

Putri Oktaviani¹, Netty Merdiaty²

^{1,2} Fakultas Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia

Alamat: Jl. Raya Perjuangan Bekasi Utara, Kota Bekasi, Jawa Barat

Korespondensi penulis: putrioktaviani786@gmail.com netty.merdiaty@dsn.uhharajaya.ac.id

Abstract. *The era of globalization requires organizations to increase competitiveness through the improvement of human resources (HR). The factor of increasing human resources is job satisfaction. Job satisfaction is an important element needed by employees, so position analysis is one of the determinants of job satisfaction. This study aims to find out the relationship between job analysis and employee job satisfaction. Used the Systematic Literature Review (SLR) method to review 10 relevant scientific articles and journals from the last five years. The results of the study show that job title analysis has a significant influence on job satisfaction. The placement of employees according to their competencies increases work comfort and productivity. In addition, job satisfaction is also influenced by other factors, such as organizational culture, training, and leadership style. This research provides insight for organizations in managing human resources, especially through the application of effective position analysis.*

Keyword: *Job Analysis, Job Satisfaction, Human Resources*

Abstrak. Era globalisasi menuntut organisasi untuk meningkatkan daya saing melalui peningkatan terhadap sumber daya manusia (SDM). Faktor peningkatan terhadap sumber daya manusia yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan unsur penting yang diperlukan karyawan, sehingga analisis jabatan menjadi salah satu penentu terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mencari tahu hubungan antara analisis jabatan dan kepuasan kerja karyawan. Metode yang digunakan adalah *Systematic Literature Review* (SLR) dengan mengkaji 10 artikel dan jurnal ilmiah yang relevan dalam rentang waktu lima tahun terakhir. Hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis jabatan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penempatan karyawan sesuai dengan kompetensi mereka meningkatkan kenyamanan kerja dan produktivitas. Selain itu, kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh faktor lain, seperti budaya organisasi, pelatihan, dan gaya kepemimpinan. Penelitian ini memberikan wawasan bagi organisasi dalam mengelola SDM, khususnya melalui penerapan analisis jabatan yang efektif.

Kata Kunci: Analisis Jabatan, Kepuasan Kerja, Sumber Daya Manusia

1. PENDAHULUAN

Lantaran adanya tuntutan yang diberikan kepada para pekerja di era globalisasi ini, setiap organisasi diharuskan untuk berkompetisi satu sama lain menggunakan cara yang begitu intens untuk terus berfungsi dan berkembang (Merdiaty & Aldrin, 2024). Untuk memiliki daya saing dengan organisasi lain maka diperlukan adanya keuntungan yang kompetitif sehingga tidak mudah ditiru, yang nantinya dapat diperoleh dari pekerja yang produktif, kreatif, loyal, serta memiliki semangat yang tinggi (Marliani, 2016). Daya saing organisasi ditentukan oleh salah satu aspek yaitu, sumber daya manusia (SDM), dimana keberhasilan organisasi bergantung pada kemampuan karyawan untuk menyesuaikan diri, meningkatkan keterampilan, dan membuat strategi yang sesuai dengan perkembangan organisasi saat ini (Karim dkk, 2024; Royan dkk, 2024).

Menurut Toreh et al., (2022) sumber daya manusia adalah kunci keberhasilan organisasi dalam era globalisasi saat ini, dimana manajemen sumber daya manusia menjadi bagian penting dari pencapaian tujuan organisasi, karena operasi organisasi tidak akan berhasil tanpa bantuan sumber daya manusia yang kuat. Salah satu faktor penting dalam meningkatkan sumber daya manusia yaitu kepuasan kerja, faktor tersebut sering menjadi permasalahan yang perlu dicari solusinya untuk meningkatkan organisasi secara keberlangsungan (Adha et al., 2019).

Menurut laporan JobStreet.com pada tahun 2022, dimana dilakukan survey pada 17,623 koresponden di Indonesia. Hasil survey menunjukkan 73% merasa tidak puas terhadap pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan hasil observasi yang dilakukan oleh Saefullah, (2021) menunjukkan bahwa manajemen Bank X mengalami masalah karena ketidakpuasan karyawan. Ini terbukti dengan meningkatnya tingkat keterlambatan, kurangnya karyawan yang menerima hasil penilaian kinerja yang sangat baik, dan penurunan produktivitas karyawan. Maka hal tersebut menjadi permasalahan organisasi, sehingga menarik Psikologi industri dan organisasi, ilmuwan manajemen, serta sosiolog untuk memperhatikan kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan (Iskandar, 2018).

Menurut Sunarta, (2019) Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai sikap (tindakan-kognisi), perasaan senang (ungkapan-afeksi), atau perbedaan antara apa yang telah diperoleh dan apa yang tidak. Selain itu, bagi karyawan, kepuasan kerja juga merupakan bagaimana setiap orang melihat pekerjaan yang mereka lakukan setiap hari. Dalam bekerja, sikap positif akan menunjukkan seberapa puas pekerja dengan pekerjaannya. Pekerja yang bekerja dalam lingkungan tempat kerja yang menyenangkan dan nyaman akan melakukan kinerja terbaik mereka, dan sebaliknya. Menurut Nabawi, (2019) kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh interaksinya dengan rekan kerja dan atasan, pelaksanaan peraturan serta kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, dan keadaan kerja yang sering. Hingga saat ini, masih menjadi masalah terbesar yang harus ditangani, serta menjadi tanggung jawab utama bagi manajer atau pimpinan organisasi untuk mengeksplorasi semua kemampuan, pengetahuan, bakat terbaik yang dimiliki karyawannya. Sehingga karyawan dapat mengoptimalkan visi dan misi organisasi dalam mencapai tujuan organisasi (Afuan et al., 2023). Maka dalam hal ini analisis jabatan diperlukan untuk menyelesaikan masalah tersebut, sehingga dapat menentukan kemampuan, pengetahuan, serta bakat karyawan.

Analisis jabatan di suatu organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja, terutama dalam memastikan penempatan sumber daya manusia sesuai dengan keahlian

mereka. Dengan penempatan yang tepat, diharapkan setiap bagian organisasi dapat beroperasi secara optimal, karena dikelola oleh individu yang kompeten di bidangnya masing-masing (Arismunandar & Khair, 2020). Menurut Wiranda dan Purba, (2020) analisa jabatan adalah proses mencari informasi tentang peran dan tanggung jawab setiap karyawan. Ini memungkinkan organisasi untuk menjadi "Orang yang tepat di tempat yang tepat pada waktu yang tepat". Analisa jabatan menurut Heryana, (2021) adalah dasar dari semua aktivitas atau kegiatan yang berkaitan dengan personalia, termasuk psikologi industri dan organisasi. Analisa jabatan terdiri dari serangkaian prosedur yang digunakan untuk menentukan seberapa cocok individu untuk menempatkan posisi tersebut serta bagaimana karakteristik dalam pekerjaannya. Menurut Arafat & Darmawati, (2021) analisis jabatan sangat penting bagi organisasi karena banyak tindakan manajemen sumber daya manusia yang bergantung pada hasil analisis jabatan. Dari penjelasan diatas, menyatakan bahwa analisis jabatan dan kepuasan kerja merupakan dua unsur penting yang saling berkaitan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk memahami bagaimana kedua unsur berinteraksi satu sama lain terhadap organisasi di era globalisasi.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan metode *System Literature Review* (SLR) atau dikenal juga sebagai tinjauan pustaka sistematis adalah menentukan, menyelidiki, menilai, dan menafsirkan setiap penelitian yang tersedia (Afsari et al., 2021). *Systematic Literature Review* (SLR) adalah metode penelitian yang memiliki keunggulan valid dan dapat digunakan dalam beberapa jenis penelitian sebelumnya. SLR mengidentifikasi literatur dengan sistematis, memberikan pernyataan tujuan yang jelas, bahan, metode, dan kesimpulan yang dapat digunakan dalam penelitian (Faiza et al., 2022). Metode SLR dipilih karna menawarkan pendekatan yang terstruktur untuk mengumpulkan dan mengevaluasi literatur yang relevan, sehingga dapat mendukung validitas hasil penelitian.

Metode literatur juga melibatkan pengumpulan sumber data dari artikel ilmiah atau jurnal yang relevan dengan topik penelitian. Jurnal-jurnal yang digunakan sebagai sumber data penelitian diperoleh melalui berbagai database yang tersedia di website Google, seperti Google Scholar, Elsevier yang menyediakan sejumlah artikel ilmiah nasional dan internasional. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kata kunci "Job Analysis", "Kepuasan Kerja", untuk mencari artikel ilmiah atau jurnal dalam rentan waktu lima tahun terakhir. Dari jumlah artikel ilmiah yang dicari untuk digunakan sebagai sumber data penelitian, sebanyak 10 artikel ilmiah ditemukan dan akan digunakan dalam pembahasan penelitian ini.

Tabel 1. Kajian Terdahulu

NO	Nama Artikel	Nama Penulis	Hasil Penelitian	Tahun
1	Literatur Review: Peran Job Analysis dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Makhriffah Robbiah, Addawiyah, Wahyuning Tyas Permatasari, Jihan Aprilia, Vania Trisnawati, Netty Merdianty	Studi ini menunjukkan bahwa hubungan antara beban kerja, kompetensi, dan analisis pekerjaan memengaruhi kinerja karyawan, yang memperlihatkan betapa pentingnya menyamakan tuntutan pekerjaan terhadap kemampuan karyawan.	2024
2	A Qualitative Study Exploring the Effects of Job Analysis and Organizational Culture toward Job Satisfaction in a Coffee Shop	Aldo Prayogo*, Tanya Diza, Sekar Wulan Prasetyaningtyas, Anita Maharani	Analisis pekerjaan serta budaya organisasi menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh pelatihan yang diberikan perusahaan.	2020
3	The Effect of Job Analysis and Compensation on the Performance of Employees through the Satisfaction of Work	Zazilatun Nadiah, Nurdin Brasit, Nurdjannah Hamid	Hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis jabatan memengaruhi kepuasan kerja langsung secara signifikan.	2019
4	The Effect of Job Analysis, Workload and Competency Mediated by Job Satisfaction on the Performance of Regional Secretariat Employees of East Nusa Tenggara Province	Marsella Alpiony M. Billik *, Thomas Ola Langoday, Gaudensius Djuang, Simon Sia Niha, Yolinda Yanti Sonbay, Vincent Gasparez	analisis jabatan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur.	2024
5	Pengaruh Analisis Jabatan, Pengembangan Karir, Disiplin Kerja, Dan Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	Jumianto, Pristiyono	Variabel analisis jabatan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). ditunjukkan dengan koefisien regresi sebesar 0,292.	2021

	Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhanbatu			
6	Pengaruh Analisis Jabatan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kabupaten Tanjung Jabung Timur	Nurdianto*. Arna Suryani, Sudirman	Studi ini menemukan bahwa analisis jabatan dan pengembangan karir memiliki efek positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan di DPPKB Kabupaten Tanjung Jabung Timur.	2024
7	Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance	Anis Eliyana*, Syamsul Ma'arif, Muzakki	Studi ini menemukan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi.	2019
8	Perception of workload balance and employee job satisfaction in work organisations	Henry Inegbedion*, Emmanuel Inegbedion, Adeshola Peter, Lydia Harry	Hasil menunjukkan bahwa perbandingan beban kerja dengan rekan kerja dan aliansi peran karyawan dengan kompetensi signifikan mempengaruhi persepsi mereka tentang keseimbangan beban kerja dan kepuasan kerja.	2020
9	Transactional and Leadership Style Job Analysis of Mediated Employee Performance Job Satisfaction	Warsiman*, Muhammad Zhurham, Ahmad Afri Rozi, Zul Khairi, Muhammad Irfan Nasution	Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif analisis jabatan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, analisis jabatan benar-benar memiliki hubungan yang besar terhadap tingkat kepuasan kerja.	2023
10	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Agung Aditya Saputra	Hasil menunjukkan bahwa beban kerja dan kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.	2021

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Salah satu cara yang efektif untuk merencanakan sumber daya manusia adalah dengan menggunakan *job analysis*, yang melibatkan pemahaman mendalam tentang peran, kualifikasi, dan tanggung jawab yang diperlukan untuk posisi tertentu. Dengan menggunakan analisis yang tepat, organisasi dapat merencanakan perekrutan, seleksi, pengembangan, dan penilaian karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan (Safitri et al., 2024). Peran analisis jabatan sangat jelas, hasil analisis jabatan yang berkualitas tinggi dapat menjelaskan dengan rinci berbagai pengetahuan, keahlian, kemampuan, dan karakteristik lainnya yang diperlukan oleh kandidat karyawan (Garaika & Margahana, 2019). Hasil dari analisis yang sesuai membantu karyawan merasakan kepuasan kerja, hal ini didukung berdasarkan analisis pada beberapa jurnal, ditemukan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nadiyah et al., 2019; Billik et al., 2024; Jumianto & Pristiyono, 2021; Nurdianto 2024; Warsiman et al., 2023) memiliki kesamaan. Dimana dalam penelitiannya menyatakan bahwa analisa jabatan dan kepuasan kerja memiliki hasil yang signifikan, hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan pada organisasi dapat meningkat dengan adanya upaya analisa jabatan yang efektif. Menurut Addawiyah dkk, (2024) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kepuasan kerja berdampak langsung kepada kinerja karyawan, menunjukkan betapa pentingnya suatu organisasi dalam meningkatkan kepuasan karyawan.

Kepuasan kerja dapat meningkat karna adanya hubungan antara analisis pekerjaan itu sendiri, Prayogo dkk, (2020) berpendapat bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh pelatihan yang diberikan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa setiap pelatihan yang diberikan perusahaan membantu karyawan divalidasi sebagai profesional, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan dan kebanggaan mereka terhadap posisi mereka saat ini, pelatihan mampu membantu meningkatkan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaannya sehingga hal ini meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan. Namun variabel kepuasan kerja tidak selalu berdampak signifikan pada setiap variabel, pada penelitian yang dilakukan oleh Saputra, (2021) menyatakan bahwa beban kerja dan kompensasi berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut merupakan beberapa faktor penghambat, maka dari itu analisis jabatan berperan besar terhadap kepuasan kerja pada karyawan dalam organisasi sehingga dengan adanya analisis jabatan yang sesuai makan dampak negatif pada karyawan dan organisasi berkurang.

4. KESIMPULAN

Analisis jabatan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Beberapa kajian yang telah dibahas pada penelitian terdahulu mengatakan bahwa analisis jabatan berperan penting pada tingkat kepuasan kerja karyawan, yang mana hasilnya menyatakan signifikan antara hubungan analisis jabatan dan kepuasan kerja. Hasil analisis yang tepat dapat memberikan kejelasan mengenai peran dan tanggung jawab serta kepuasan kerja karyawan, dan menumbuhkan rasa penghargaan pada karyawan. Dari hasil tersebut akan berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan dan organisasi. Namun, keberhasilan analisis jabatan tidak hanya terletak pada kepuasan kerja saja melainkan banyak faktor-faktor lain yang mendukung. Maka organisasi perlu memastikan bahwa analisis jabatan dilakukan secara menyeluruh dan dikombinasikan dengan kebijakan sumber daya manusia, sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja pada karyawan dalam organisasi tersebut.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Addawiyah, M. R., Tyas Permatasari, W., Aprilia, J., Trisnawati, V., & Merdianty, N. (2024). Literatur Review: Peran Job Analysis dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 1(July), 6–13. <https://doi.org/10.5281/zenodo.11844302>
- Adha, S., Wandu, D., & Susanto, Y. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan ESDM Kabupaten Pandeglang. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(1), 61–72. <http://ejournal.lppmunsera.org/index.php/JEV/article/view/1062>
- Afsari, S., Safitri, I., Harahap, S. K., & Munthe, L. S. (2021). Systematic Literature Review: Efektivitas Pendekatan Pendidikan Matematika Realistik Pada Pembelajaran Matematika. *Indonesian Journal of Intellectual Publication*, 1(3), 189–197. <https://doi.org/10.51577/ijpublication.v1i3.117>
- Afuan, M., Ali, H., & Zefriyenni, Z. (2023). Peningkatan Kinerja dan Kepuasan Kerja : Motivasi , dan Komitmen Organisasi (Studi Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(6), 853–867.
- Alfika Wiranda, Johannes W.P Purba, SE, M. (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>
- Arafat, Y., & Darmawati, T. (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. <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>
- Billik, M. A. M., Langoday, T. O., Djuang, G., Niha, S. S., Sonbay, Y. Y., & Gasparesz, V.

- (2024). *Nusa Tenggara Province Pengaruh Analisis Jabatan , Beban Kerja dan Kompetensi Dimediasi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur*. 5(2), 7903–7918.
- Dra. Sari Marlioni, M. (2016). *MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Karawang)*. 1(1), 47–75.
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001>
- Faiza, I. M., Gunawan, G., & Andriani, W. (2022). Tinjauan Pustaka Sistematis: Penerapan Metode Machine Learning untuk Deteksi Bencana Banjir. *Jurnal Minfo Polgan*, 11(2), 59–63. <https://doi.org/10.33395/jmp.v11i2.11657>
- Garaika, G., Margahana, H., & Purwanto, P. (2019). Peran Seleksi (Selection) Tenaga Kerja Yang Tepat Terhadap Tercapainya Tujuan Organisasi. *Jurnal AKTUAL*, 17(2), 133–141. <https://doi.org/10.47232/aktual.v17i2.42>
- Heryana, A. (2021). Analisa jabatan. *Universitas Esa Unggul*, 1(5), 1–15.
- Inegbedion, H., Inegbedion, E., Peter, A., & Harry, L. (2020). Perception of workload balance and employee job satisfaction in work organisations. *Heliyon*, 6(1), e03160. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e03160>
- Iskandar, D. (2018). Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan Melalui Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 23–31. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v12i1.8>
- Jumianto, P. (2021). *Pengaruh Analisis Jabatan, Pengembangan Karir, Disiplin Kerja, Dan Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhanbatu*. 1(3), 142–152.
- Karim, K., Septiyani, R. D., & Hamidah, E. (2024). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi dalam Menunjang Daya Saing Industri Lokal*. 4(5), 907–916.
- Lingkan Agnes Safitri, Valenzchi Yufancia, & Sunarti Sunarti. (2024). Memahami Analisis Pekerjaan Sebagai Dasar Perencanaan Sumber Daya Insani. *CEMERLANG: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 4(3), 92–99. <https://doi.org/10.55606/cemerlang.v4i3.3014>
- M. Fizdian Arismunandar, H. K. (2020). Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2), 116–125. <https://doi.org/10.31846/jae.v4i2.155>
- Merdiaty, N., & Aldrin, N. (2024). The role of job satisfaction towards burnout with well-being as a mediator. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147-4478)*, 13(2), 98–106. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v13i2.3243>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemane*, 2(1), 01–10. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426>
- Nadiah, Z., Brasit, N., & Hamid, N. (2019). The Effect of Job Analysis and Compensation on the Performance of Employees through the Satisfaction of Work. *International Journal of*

Innovative Science and Research Technology, 4(5), 66–71. <https://ijisrt.com/wp-content/uploads/2019/05/IJISRT19MY150.pdf>

- Nurdianto*. Arna Suryani, S. (2024). *Pengaruh Analisis Jabatan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kabupaten Tanjung Jabung Timur*. 9(2), 1044–1053. <https://doi.org/10.33087/jmas.v9i2.2020>
- Prayogo, A., Diza, T., Prasetyaningtyas, S. W., & Maharani, A. (2020). A Qualitative Study Exploring the Effects of Job Analysis and Organizational Culture toward Job Satisfaction in a Coffee Shop. *Open Journal of Business and Management*, 08(06), 2687–2695. <https://doi.org/10.4236/ojbm.2020.86166>
- Royan, F. A., Nazwa, M., Nurfadiah, S. A., Aprilia, S., Fazira, W., & Riofita, H. (2024). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Era Digital Pada E-Commerce Di Kota Pekanbaru. *Sinomika Journal*, 2(5), 801–808. <https://publish.ojs-indonesia.com/index.php/SINOMIKA/article/view/1771>
- Saefullah, U. A. (2021). Dampak Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perbankan. *Technomedia Journal*, 6(2), 223–235. <https://doi.org/10.33050/tmj.v6i2.1761>
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Sunarta, S. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja (Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta). *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), 63–75.
- Toreh, F. A., Sendow, G., & Trang, I. (2022). Pengaruh Kompetensi Kerja, Pengembangan Karir Dan Penempatan Terhadap Kepuasan Kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulut. *Emba*, 10(1), 1305–1314.
- Warsiman, Zhurham, M., Rozi, A. A., Khairi, Z., & Nasution, M. I. (2023). Transactional and Leadership Style Job Analysis of Mediated Employee Performance Job Satisfaction. *Proceeding Medan International Conference on Economic and Business*, 1(January), 1466–1477.