



## PENINGKATAN KAPASITAS PENGELOLAAN SDM MELALUI *JOB COMPETENCY PROFILE ANALYSIS*

Aloysia Desy Pramusiwi<sup>\*1</sup>, Theresia Agung Maryudi Harsiwi<sup>2</sup>,  
Lay Pramudya Bagaswana<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Yogyakarta

\*Corresponding Author: [aloyasia.desy@uajy.ac.id](mailto:aloyasia.desy@uajy.ac.id)

<p><b>Info Article</b></p> <p>Received : 02 September 2025</p> <p>Revised : 01 Oktober 2025</p> <p>Accepted : 09 November 2025</p> <p>Publication : 30 November 2025</p>	<p><b>Abstract:</b> <i>This community service activity aims to support the development of the human resource management system at PT Acasia Sanjaya Suryatama and the Sanjaya School Directorate. Currently, the existing HR system is still limited and primarily administrative, causing several HR management functions to be not optimally implemented. In response to these challenges, the Community Service Team from the Faculty of Business and Economics, Atma Jaya University Yogyakarta, designed a workshop focused on job competency profile analysis. Through the workshop, participants engaged in in-depth discussions, competency analysis, and feedback sessions that helped them understand the steps involved in determining core competencies and functional competencies for each position. The results of the activity showed a significant increase in participants' understanding, particularly regarding the importance of competency identification as a foundation for developing a more effective and structured HR management system aligned with the organization's primary goals.</i></p>
<p><b>Keywords:</b> <i>Job Competency Profile Analysis, Job Analysis, Competency-Based Performance Evaluation, Community Service</i></p> <p><b>Kata Kunci:</b> Analisis Pekerjaan, Penyusunan Profil Kompetensi Jabatan, Evaluasi Kinerja Berbasis Kompetensi, Pengabdian Masyarakat</p>	<p><b>Abstrak:</b> Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan untuk mendukung pengembangan sistem pengelolaan SDM di PT Acasia Sanjaya Suryatama dan Direktorat Sekolah Sanjaya. Saat ini, sistem SDM yang ada masih terbatas dan lebih bersifat administratif, sehingga beberapa fungsi pengelolaan SDM belum dapat berjalan optimal. Menanggapi kondisi tersebut, Tim Pengabdian pada Masyarakat dari Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta merancang sebuah workshop yang berfokus pada penyusunan <i>job competency profile analysis</i>. Melalui kegiatan workshop, peserta mengikuti proses diskusi mendalam, analisis kompetensi, serta sesi umpan balik yang membantu mereka memahami langkah-langkah penentuan kompetensi inti dan kompetensi fungsional untuk setiap jabatan. Hasil kegiatan menunjukkan bahwa pemahaman peserta meningkat secara signifikan, terutama mengenai pentingnya penetapan kompetensi sebagai dasar dalam mengembangkan sistem SDM yang lebih efektif, terarah, dan selaras dengan tujuan utama organisasi.</p>
<p><b>Licensed Under a Creative Commons Attribution 4.0 International License</b></p> 	

## INTRODUCTION

Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif menjadi faktor kunci dalam keberhasilan suatu perusahaan. SDM yang terstruktur dengan baik tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional tetapi juga berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan daya saing perusahaan (Armstrong & Taylor, 2020). Tenaga kerja di semua organisasi dianggap sebagai faktor terpenting dalam memajukan tujuan organisasi (Fallahnejad et al., 2023). Dengan demikian, untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas, perlu merencanakan program untuk pertumbuhan dan keunggulan mereka serta meningkatkan organisasi (Endrikat et al., 2020). PT Acasia Sanjaya Suryatama (Melcosh) bergerak di industri kopi dan Direktorat Sekolah Sanjaya menghadapi masalah serupa dalam pengelolaan SDM, seperti deskripsi pekerjaan yang tidak jelas, kekosongan posisi penting, serta ketiadaan standar dan instrumen penilaian kompetensi. Meskipun Melcosh memiliki omzet yang baik, kelemahan dalam struktur dan sistem SDM ini dapat menghambat kinerja dan perkembangan organisasi di masa depan.

Struktur organisasi yang belum lengkap dan peran yang tidak jelas dapat menghambat efisiensi operasional dan pertumbuhan jangka panjang perusahaan. Untuk mengatasinya, diperlukan penerapan *Job Analysis*, *Job Competency Profile Analysis*, dan *Competency-Based Performance Evaluation*. Pengelolaan SDM yang baik berperan penting dalam memaksimalkan potensi karyawan, karena analisis pekerjaan merupakan alat dasar untuk mencapai kinerja yang diinginkan (Akbar, 2018) dan menjadi kerangka penilaian kinerja karyawan (Mildawani, 2023). Analisis pekerjaan membantu perusahaan dalam pengukuran kinerja, penentuan kebutuhan pelatihan, serta pengambilan keputusan strategis seperti promosi dan klasifikasi pekerjaan.

Analisis pekerjaan juga merupakan proses sistematis yang penting untuk meningkatkan efisiensi dan memperbaiki aspek ergonomis kerja (Korkmaz et al., 2020). Ketidakkuratan dalam proses ini dapat merusak efektivitas pengembangan SDM (Oldani et al., 2023). Bersamaan dengan itu, *Job Competency Profile Analysis* memastikan kesesuaian tuntutan pekerjaan dengan kapabilitas individu, mendukung seleksi, pengembangan SDM, dan evaluasi kinerja berbasis kompetensi. Karyawan berkinerja tinggi membangun modal sosial lebih besar dan memperkuat keterikatan organisasi (van Dijk et al., 2020), serta menunjukkan kesesuaian tinggi antara individu dan lingkungan kerja (Liu et al., 2024). Pendekatan berbasis kompetensi ini memungkinkan organisasi mengidentifikasi dan mengembangkan atribut yang

mendorong kinerja unggul, meningkatkan produktivitas, serta memperkuat efektivitas organisasi secara berkelanjutan.

Kegiatan pengabdian masyarakat ini bertujuan mendukung Direktorat Sekolah Sanjaya dan PT Acasia Sanjaya Suryatama dalam memperkuat sistem manajemen SDM melalui penyusunan Job Analysis, Job Competency Profile Analysis, dan Competency-Based Performance Evaluation. Upaya ini diharapkan meningkatkan efektivitas operasional, kualitas pengelolaan SDM, serta membuka peluang ekspansi bisnis, khususnya di industri kopi yang kompetitif. Program ini juga ditujukan untuk meningkatkan produktivitas karyawan di Direktorat Sekolah Sanjaya melalui perbaikan sistem SDM yang lebih terstruktur, sehingga dapat berkontribusi pada pertumbuhan jangka panjang organisasi.

## **METHOD**

Metode dalam kegiatan pengabdian pada Masyarakat ini, tim pengabdian melakukan beberapa tahapan untuk dapat memberikan pendampingan secara langsung pada kegiatan workshop pada mitra yaitu di Direktorat Sekolah Sanjaya dan PT Acasia Sanjaya Suryatama. Tahapan metode kegiatan pengabdian, yaitu:

### **1. Assessment Kebutuhan Objek Pengabdian**

Langkah pertama dalam kegiatan pengabdian ini adalah melakukan assessment atau penilaian kebutuhan mitra. Tujuan dari tahap ini adalah untuk memperoleh pemahaman yang mendalam tentang kondisi dan permasalahan yang dihadapi oleh mitra pengabdian dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM). Proses assessment ini dilakukan dengan pendekatan langsung kepada Manajer Operasional dan pihak terkait lainnya di perusahaan, yang memiliki pengetahuan langsung mengenai tantangan yang dihadapi dalam hal pengelolaan SDM. Teknik yang digunakan dalam assessment ini meliputi observasi (pengamatan langsung terhadap aktivitas SDM di lapangan), wawancara (dengan pimpinan dan karyawan untuk menggali permasalahan yang mereka hadapi), dan dokumentasi (menganalisis dokumen yang ada seperti deskripsi pekerjaan, struktur organisasi, dan sistem kinerja yang diterapkan saat ini). Melalui tahapan ini, tim pengabdian mengidentifikasi masalah utama yang harus dipecahkan, terutama dalam hal pengembangan sistem SDM yang meliputi penyusunan *job analysis*, *job competency profile analysis* dan evaluasi kinerja berbasis kompetensi. Hal ini penting untuk merancang solusi yang tepat sasaran dan relevan dengan kondisi aktual yang ada di perusahaan.

## 2. Penentuan Materi Pelatihan/Workshop

Setelah kebutuhan dan masalah dari mitra teridentifikasi melalui tahap *assessment*, langkah selanjutnya adalah menentukan materi pelatihan atau *workshop* yang diberikan kepada peserta. Materi pelatihan ini disusun berdasarkan hasil analisis dari kebutuhan yang telah dikumpulkan pada tahap pertama. Fokus utama materi pelatihan adalah untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan praktis mengenai:

### a. Penyusunan *Job Analysis*:

Memberikan pemahaman tentang bagaimana melakukan analisis terhadap pekerjaan yang ada di organisasi, termasuk dalam mendeskripsikan tugas dan tanggung jawab serta menentukan kualifikasi yang diperlukan untuk masing-masing posisi.

### b. Penyusunan *Job Competency Profile Analysis*:

Menyusun profil kompetensi untuk setiap jabatan yang menggambarkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang diperlukan untuk berhasil dalam posisi tersebut.

### c. *Competency-Based Performance Evaluation*:

Mengembangkan instrumen evaluasi kinerja yang berbasis pada kompetensi yang relevan dengan pekerjaan. Ini bertujuan untuk menilai kinerja karyawan secara objektif dan terukur, berdasarkan kompetensi yang diperlukan dalam jabatan masing-masing.

Materi pelatihan ini disusun dengan pendekatan yang mudah dipahami dan sesuai dengan konteks operasional perusahaan, sehingga peserta dapat mengimplementasikannya dalam pekerjaan mereka sehari-hari.

## 3. Penyusunan Materi Kegiatan Pelatihan/Workshop

Setelah materi pelatihan ditentukan, tim pengabdian menyusun kertas kerja untuk kegiatan pelatihan yang digunakan selama *workshop*. Penyusunan ini bertujuan untuk memastikan bahwa semua materi yang disampaikan dapat dipahami dengan baik oleh peserta dan dapat diaplikasikan dengan mudah dalam praktek sehari-hari.

Materi pelatihan ini mencakup beberapa komponen penting:

### a. Penjelasan Teori.

Materi pelatihan memuat penjelasan teori terkait dengan *job analysis*, profil kompetensi jabatan, dan evaluasi kinerja berbasis kompetensi, yang memberikan dasar pengetahuan bagi peserta. Selain itu, materi terkait *job competency profile analysis* diberikan yaitu Kamus Kompetensi Hay untuk dapat menjadi acuan dalam

mengerjakan kertas kerja dalam membantu analisis kompetensi yang dibutuhkan untuk suatu posisi.

b. Langkah-Langkah Praktis

Setiap peserta dipandu dengan langkah-langkah praktis dalam menyusun *job competency profile analysis*. Langkah-langkah ini disesuaikan dengan situasi dan kebutuhan masing-masing posisi dalam struktur organisasi.

Penyusunan materi dan modul ini dilakukan dengan mempertimbangkan tingkat pemahaman peserta, sehingga materi yang disampaikan dapat diterima dengan baik dan dapat dijadikan panduan dalam mengurakan kebutuhan kompetensi pada setiap posisi di organisasi.

4. Pendampingan dan Kegiatan Workshop

Setelah materi dan modul siap, kegiatan workshop dilaksanakan dengan fokus pada pendampingan dan implementasi langsung dari materi yang telah dipelajari. Kegiatan workshop ini dilakukan secara interaktif, dengan melibatkan peserta secara aktif dalam proses pembelajaran dan penerapan konsep-konsep yang telah disampaikan. Pendampingan yang diberikan selama workshop ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap peserta memahami materi dan dapat mengimplementasikannya dalam konteks pekerjaan mereka. Dalam tahap ini, peserta diminta secara khusus untuk menyusun *job competency profile analysis*. Peserta bekerja untuk mengembangkan profil kompetensi jabatan yang menggambarkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang dibutuhkan dalam posisi tersebut.

Selain itu, tim pengabdian memberikan umpan balik langsung terhadap hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh peserta selama workshop, serta memberikan saran dan perbaikan yang diperlukan. Kegiatan ini dilakukan secara komprehensif dan sistematis, dengan tujuan agar setiap peserta dapat memperoleh pemahaman yang mendalam dan keterampilan praktis dalam mengembangkan sistem SDM yang lebih baik. Dengan adanya pendampingan langsung selama workshop, diharapkan peserta dapat dengan mudah mengimplementasikan apa yang telah dipelajari dalam pekerjaan sehari-hari mereka, serta mampu menyelesaikan permasalahan yang dihadapi dalam pengelolaan SDM di perusahaan mereka. Melalui keempat tahapan ini, diharapkan kegiatan pengabdian masyarakat dapat memberikan solusi yang efektif dan optimal bagi mitra dalam mengembangkan sistem SDM yang lebih terstruktur, efisien, dan berbasis kompetensi, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas dan efektivitas operasional perusahaan.

## RESULTS AND DISCUSSION

### Hasil

Berdasarkan dari metode yang telah direncanakan oleh tim pengabdian, berikut terkait hasil kegiatan pengabdian yang telah dilaksanakan.

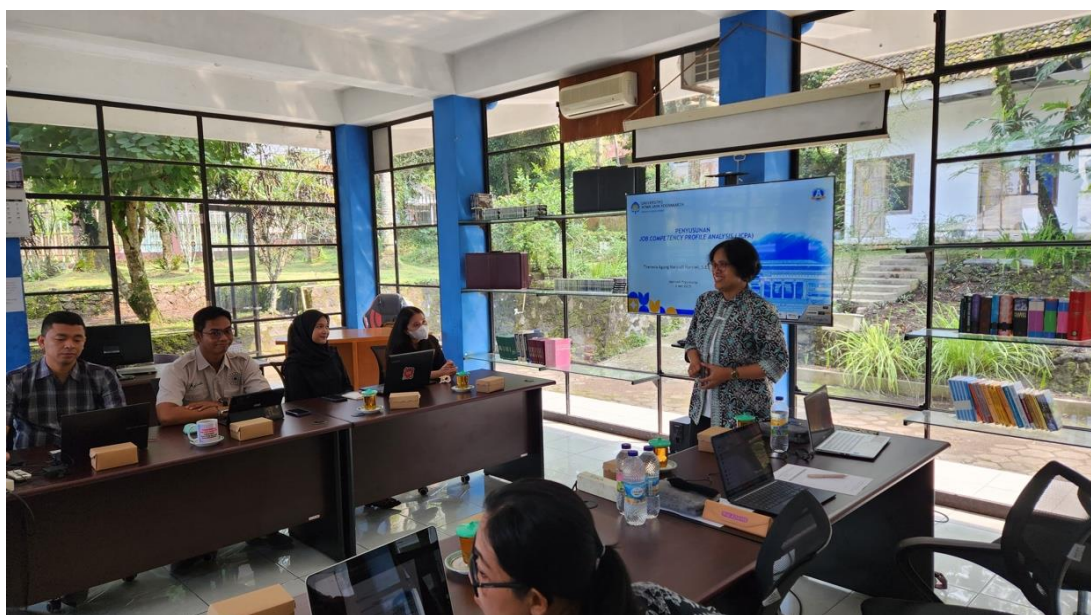
#### a. Pelaksanaan Pendampingan berupa Workshop

Pelaksanaan kegiatan pengabdian dalam penentuan *job competency profile analysis* diawali dengan pemberian materi mengenai pentingnya mengenali kompetensi inti dan kompetensi fungsional yang dibutuhkan dalam setiap jabatan. Kegiatan ini bertujuan agar peserta memahami keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang harus dimiliki individu untuk melaksanakan tanggung jawab pekerjaan secara optimal. Dengan demikian, hasil analisis kompetensi yang dilakukan dapat selaras dengan tujuan strategis PT Acasia Sanjaya Suryatama dan Direktorat Sekolah Sanjaya dalam membangun sistem SDM yang efektif dan berdaya saing.

Setelah penyampaian materi mengenai *job competency profile analysis*, kegiatan pengabdian dilanjutkan dengan sesi praktik berupa pengisian lembar kerja oleh masing-masing peserta. Pada tahap ini, setiap peserta diminta untuk mengidentifikasi dan menuliskan kompetensi inti (*core competencies*) serta kompetensi fungsional (*functional competencies*) yang relevan dengan posisi mereka di PT Acasia Sanjaya Suryatama maupun Direktorat Sekolah Sanjaya. Kegiatan ini bertujuan untuk memastikan bahwa para peserta tidak hanya memahami konsep kompetensi secara teoritis, tetapi juga mampu menerapkannya dalam konteks pekerjaan mereka sehari-hari.

Pada awal sesi, peserta bersama fasilitator melakukan diskusi untuk menyepakati kompetensi inti yang seharusnya dimiliki oleh organisasi. Diskusi ini meliputi pembahasan mengenai nilai-nilai organisasi, tuntutan industri, serta kebutuhan strategis yang berkaitan dengan visi dan misi lembaga. Dengan cara ini, peserta memperoleh pemahaman mendalam mengenai keterkaitan antara kompetensi inti dan arah pengembangan organisasi secara menyeluruh. Setelah kompetensi inti teridentifikasi, peserta diarahkan untuk menelaah *job description* pada posisi masing-masing. Mereka diminta mengkaji kembali tugas pokok, fungsi, serta tanggung jawab jabatan yang sudah ditetapkan organisasi. Berdasarkan hasil telaah tersebut, peserta kemudian merumuskan kompetensi fungsional yang diperlukan untuk mendukung pelaksanaan tugas secara efektif. Melalui rangkaian tahapan ini, kegiatan pengabdian menghasilkan pemetaan kompetensi yang lebih terstruktur dan akurat untuk setiap

posisi. Pemetaan tersebut menjadi dasar penting dalam penyusunan berbagai komponen manajemen sumber daya manusia, seperti rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, serta pengembangan karier. Dengan demikian, organisasi memiliki landasan yang lebih kuat untuk membangun sistem manajemen SDM yang efektif, terarah, dan selaras dengan tujuan strategis perusahaan dan lembaga pendidikan.



Gambar 1. Proses Penyampaian Materi

#### b. Diskusi

Dalam proses pengisian lembar kerja, peserta diajak untuk berdiskusi secara mendalam mengenai kompetensi fungsional yang dibutuhkan pada setiap posisi di lingkungan PT Acasia Sanjaya Suryatama dan Direktorat Sekolah Sanjaya. Diskusi ini difasilitasi oleh tim pengabdian untuk membantu peserta memahami keterkaitan antara tugas yang tercantum dalam job description dengan kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakannya secara efektif. Setiap peserta diminta untuk menelaah peran dan tanggung jawab jabatannya, kemudian mengidentifikasi keterampilan teknis, pengetahuan, serta perilaku kerja spesifik yang menjadi penunjang kinerja optimal di posisi tersebut. Proses ini berlangsung secara intensif dan memerlukan waktu yang cukup panjang karena melibatkan analisis detail terhadap setiap fungsi kerja yang ada di organisasi. Oleh karena itu, pengisian lembar kerja tidak seluruhnya dapat diselesaikan selama sesi workshop berlangsung. Sebagai tindak lanjut, peserta diminta untuk melanjutkan penyusunan secara mandiri setelah kegiatan workshop selesai, dengan diskusi lanjutan dari tim pengabdian untuk memastikan hasil akhirnya akurat dan sesuai dengan kebutuhan organisasi.



Gambar 2 Proses Diskusi Lembar Kerja Kompetensi

c. Hasil Evaluasi

Berdasarkan hasil lembar kerja yang telah disusun oleh seluruh peserta, tim pengabdian melakukan proses evaluasi secara menyeluruh untuk menilai ketepatan dan relevansi kompetensi yang telah diidentifikasi. Setiap hasil kerja peserta dianalisis untuk memastikan bahwa kompetensi yang dicantumkan benar-benar menggambarkan kebutuhan jabatan secara realistis dan sesuai dengan tujuan organisasi. Setelah proses penilaian, tim pengabdian memberikan feedback secara terarah kepada masing-masing peserta untuk memperbaiki atau memperdalam bagian-bagian yang masih kurang tepat. Terdapat 20 posisi yang perlu dievaluasi oleh tim pengabdian. Selain itu, tim juga memberikan expert judgement berdasarkan keahlian di bidang manajemen sumber daya manusia guna memastikan profil kompetensi yang dihasilkan memiliki validitas akademik dan praktis. Pemberian feedback dan masukan ini diharapkan dapat membantu peserta memahami hubungan antara kompetensi individu, kebutuhan jabatan, serta strategi organisasi secara lebih komprehensif. Dengan demikian, hasil akhir dari proses ini dapat menjadi dasar yang kuat bagi





(functional competencies) yang sesuai dengan tanggung jawab jabatan, sejalan dengan Spencer & Spencer (2008) bahwa kompetensi merupakan karakteristik individu yang memengaruhi kinerja secara langsung.

Pemberian materi, diskusi, dan pengisian lembar kerja secara partisipatif terbukti memperkuat keterlibatan peserta dalam merancang sistem SDM yang sesuai dengan kebutuhan nyata organisasi. Dengan demikian, partisipasi aktif karyawan dalam proses identifikasi kompetensi dapat meningkatkan akurasi dan relevansi profil jabatan. Proses diskusi juga berfungsi sebagai sarana refleksi bagi organisasi dalam mengevaluasi kesenjangan kompetensi.

Evaluasi hasil kegiatan menunjukkan bahwa hasil pengisian job competency profile analysis dari masing-masing posisi, melalui proses feedback dan expert judgement dapat membantu dalam penyesuaian lembar kerja yang telah diisi oleh karyawan masing-masing. Dengan demikian, menjadikan profil kompetensi lebih aplikatif dan berorientasi pada continuous improvement. Secara praktis, hasil kegiatan ini memberikan dasar yang kuat bagi perusahaan untuk menerapkan sistem rekrutmen, pelatihan, dan penilaian kinerja berbasis kompetensi sehingga meningkatkan efektivitas dan daya saing organisasi. Penerapan sistem SDM berbasis kompetensi dapat meningkatkan efisiensi dan peran kerja di UMKM sektor pangan. Dengan demikian, pendekatan ini tidak hanya relevan bagi perusahaan besar, tetapi juga efektif diterapkan pada organisasi pendidikan dan bisnis menengah yang sedang bertransformasi menuju tata kelola SDM profesional dan berkelanjutan.

## **CONCLUSION**

Kegiatan pengabdian masyarakat yang dilaksanakan oleh tim dari Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta memberikan kontribusi nyata dalam membantu PT Acasia Sanjaya Suryatama dan Direktorat Sekolah Sanjaya mengembangkan sistem manajemen Sumber Daya Manusia berbasis kompetensi. Melalui pendekatan job competency profile analysis, kegiatan ini mampu mengidentifikasi kompetensi inti dan kompetensi fungsional yang dibutuhkan pada setiap posisi kerja, sehingga dapat menjadi dasar pengembangan sistem SDM yang lebih terstruktur dan efektif.

Pelaksanaan workshop, diskusi mendalam, serta proses evaluasi dan expert judgement memberikan pemahaman yang komprehensif kepada peserta mengenai pentingnya keselarasan antara kompetensi individu, peran jabatan, dan strategi

organisasi. Kegiatan ini juga menunjukkan bahwa keterlibatan aktif peserta dalam proses identifikasi dan analisis kompetensi dapat meningkatkan ketepatan serta relevansi hasil yang dihasilkan.

Secara praktis, hasil kegiatan ini dapat digunakan oleh perusahaan dan institusi pendidikan untuk memperkuat sistem rekrutmen, pelatihan, dan evaluasi kinerja yang berbasis kompetensi. Selain itu, kegiatan ini memberikan landasan awal bagi organisasi untuk melakukan competency gap analysis dan merancang strategi pengembangan SDM yang berkelanjutan. Dengan demikian, pengabdian ini tidak hanya berkontribusi pada peningkatan kapasitas kelembagaan mitra, tetapi juga mempertegas pentingnya penerapan pendekatan berbasis kompetensi sebagai fondasi dalam mewujudkan organisasi yang adaptif, produktif, dan berdaya saing di tengah dinamika industri yang semakin kompetitif.

## REFERENCES

- Akbar, S. (2018). ANALISA FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN. *JIAGANIS*, 3(2), 1.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page Publishers.
- Endrikat, J., Guenther, T. W., & Titus, R. (2020). CONSEQUENCES OF STRATEGIC PERFORMANCE MEASUREMENT SYSTEMS: A META-ANALYTIC REVIEW. *Journal of Management Accounting Research*, 32(1), 103–136. <https://doi.org/10.2308/jmar-52575>
- Fallahnejad, A., Nazari, R., & Fard, M. M. (2023). ANALYSIS OF THE RELATIONSHIP BETWEEN THE DEVELOPMENT OF PERFORMANCE CRITERIA AND JOB PERFORMANCE OF EMPLOYEES WITH RESPECT TO THE MEDIATING ROLE OF EMPLOYEE PARTICIPATION. *Studia Universitatis Vasile Goldis Arad, Economics Series*, 33(2), 1–26. <https://doi.org/10.2478/sues-2023-0006>
- Korkmaz, İ. H., Alsu, E., Özceylan, E., & Weber, G. W. (2020). JOB ANALYSIS AND TIME STUDY IN LOGISTIC ACTIVITIES: A CASE STUDY IN PACKING AND LOADING PROCESSES. *Central European Journal of Operations Research*, 28(2), 733–760. <https://doi.org/10.1007/s10100-019-00624-1>
- Liu, Y., Han, R., Mao, Y., & Xiao, J. (2024). THE INDIRECT RELATIONSHIP BETWEEN EMPLOYEE JOB PERFORMANCE AND VOLUNTARY

- TURNOVER: A META-ANALYSIS. *Human Resource Management Review*, 34(4). <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2024.101039>
- Mildawani, T. S. (2023). THE ROLE OF JOB ANALYSIS IN IMPROVING EMPLOYEE PERFORMANCE IN ORGANIZATIONS. *Jurnal Ekonomi*, 12. <http://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi>
- Oldani, A., Chiara, F., & Monica, M. (2023). JOB ANALYSIS IN ORGANIZATIONAL STRUCTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE. *Sharia Oikonomia Law Journal*, 1(1), 40–48. <https://doi.org/10.55849/solj.v1i1.48>
- van Dijk, H., Shantz, A., & Alfes, K. (2020). WELCOME TO THE BRIGHT SIDE: WHY, HOW, AND WHEN OVERQUALIFICATION ENHANCES PERFORMANCE. *Human Resource Management Review*, 30(2). <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.04.004>