

**PENGARUH ANALISIS JABATAN DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT JAVA INDO ARJUNA**

**SKRIPSI**



Oleh :

**Muhammad Ferdiansyah Nurhadi**

**200501110244**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

**2024**

**PENGARUH ANALISIS JABATAN DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT JAVA INDO ARJUNA**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada:

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Memperoleh

Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)



Oleh :

**Muhammad Ferdiansyah Nurhadi**

**200501110244**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

**2024**

## **LEMBAR PERSETUJUAN**

Pengaruh Analisis Jabatan dan Lingkungan Kerja Terhadap  
Kinerja Karyawan Pada PT Java Indo Arjuna

Oleh

**Muhammad Ferdiansyah Nurhadi**

NIM : 200501110244

Telah Disetujui Pada Tanggal 30 April 2024

**Dosen Pembimbing,**



**Prof. Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, S.Ag., M.Si, CAHRM, CRMP**

**NIP. 197111081998032002**

# LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH ANALISIS JABATAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT JAVA INDO ARJUNA  
SKRIPSI**

**Oleh  
MUHAMMAD FERDYANSYAH NURHADI  
NIM : 200501110244**

**Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji  
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)  
Pada 24 Desember 2024**

**Susunan Dewan Penguji:**

**Tanda Tangan**

**1 Ketua Penguji**

**Setiani, M.M**

**NIP. 199009182018012002**

**2 Anggota Penguji**

**Rini Safitri, M.M**

**NIP. 199303282019032016**

**3 Sekretaris Penguji**

**Prof. Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, S.Ag., M.Si, CAHRM, CRMP**

**NIP. 197111081998032002**



**Disahkan Oleh:  
Ketua Program Studi,**



**Dr. Muhammad Sulhan, SE, MM  
NIP. 197406042006041002**

# SURAT PERNYATAAN

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Ferdiansyah Nurhadi  
NIM : 200501110244  
Fakultas/Program Studi : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwasanya “Skripsi” yang saya tulis ini guna memenuhi persyaratan kelulusan pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul:

### **PENGARUH ANALISIS JABATAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT JAVA INDO ARJUNA**

Adalah hasil karya saya sendiri, bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Selanjutnya apabila di kemudian hari ada “klaim” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing atau pihak Fakultas Ekonomi, tetap menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa ada paksaan dari siapapun.

Malang, 16 Desember 2024

Hormat saya



Muhammad Ferdiansyah Nurhadi

NIM 200501110244

## HALAMAN PERSEMBAHAN

*Alhamdulillah Rabbil 'Alamin*, Dengan mengucapkan rasa syukur yang sangat besar kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik, dan hidayahnya serta mencurahkan nikmat yang begitu luar biasa, kemudahan yang selalu melancarkan dan kekuatan tanpa batas sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini. Hasil skripsi ini saya persembahkan sebagai wujud dedikasi dan penghargaan kepada semua pihak yang telah menjadi bagian penting dalam perjalanan akademik saya dalam menempuh sarjana, khususnya kepada orang tua, ayah dan ibu tercinta, dengan dukungan berupa doa, nasihat, dan materil yang selalu memberikan semangat sehingga penulis mampu menyelesaikan mahakarya yang luar biasa ini. Tidak lupa kepada saudara-saudaraku, sahabat dan temanku, dan pihak lainnya di sana yang selalu ada mendukung ketika susah dan merayakan ketika senang, kehadiran kalian sangatlah berarti bagi hidup saya, membuat perjalanan hidup ini lebih berwarna.

Beribu-ribu terima kasih saya ucapkan kepada dosen pembimbing saya yang selalu memberikan petunjuk, arahan, nasihat dan kemudahan dalam proses penyelesaian skripsi ini. Kepada bapak ibu dosen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dan juga tenaga pendidik lainnya saya ucapkan terimakasih juga karena dengan ilmu yang diberikan dapat mendukung penguatan materi pada karya ini dan senantiasa akan berguna pada perjalanan hidup berikutnya. Serta kepada pihak perusahaan yang telah memberikan izin sehingga penulis merasa dimudahkan dengan data-data yang diperoleh dalam menyusun karya yang indah ini.

Dan yang terakhir saya persembahkan kepada diri saya sendiri, terimakasih telah berjuang sampai tahap akhir, dengan kekuatan dan motivasi dari luar serta dari dalam diri sendiri mampu mendorong api semangat untuk membantu dalam proses mengerjakan maha karya yang berharga

ini. Ketekunan, kegigihan, dedikasi dan semangat yang telah saya tempuh tidak berakhir sia-sia hingga mencapai tahap akhir dalam akademisi perkuliahan di kampus yang tercinta ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi diri saya sendiri maupun orang lain untuk berkembang menjadi lebih baik.

## MOTTO

“Di keadaan yang mendatang, ketika kau gigih dan sabar, kau akan tertawa dan berkata, Tuhan!

Ini lebih dari apa yang kupinta padamu”

“Malu bertanya sesat di jalan, Banyak bertanya gak jalan-jalan“

— Predy

*“Take a risk, If you win you will be happy. If you lose, you will be wiser!”*

“*Cogito ergo sum*, Aku berpikir maka aku ada”

— Rene Descarter

## **Kata Pengantar**

Alhamdulillah, puji syukur saya haturkan kepada rahmat Allah yang Maha Esa karena dengan rahmat dan hidayahnya saya dapat menyelesaikan tugas akhir dalam bentuk skripsi yang berjudul “Pengaruh Analisis Jabatan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Java Indo Arjuna” guna memenuhi persyaratan untuk menempuh gelar Sarjana Manajemen (S.M) pada Program studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Penulis berterima kasih dan menyadari bahwa dalam proses menyelesaikan skripsi ini tidak luput dimudahkan dengan dukungan, bantuan dan doa dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis secara spesial mengucapkan terimakasih kepada :

1. Prof. Dr. M. Zainnudin, MA., selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
2. Dr. Misbahul Munir, Lc., M.Ei., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Muhammad Sulhan, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Ikhsan Maksum, M.Sc, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
5. Prof. Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, S.Ag., M.Si, CAHRM, CRMP selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan arahan, membimbing, mengajarkan ilmu dan memotivasi dengan tulus kepada penulis selama masa perkuliahan hingga penulis mampu menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.

6. Amelinda Vania, M.M selaku Dosen Wali yang selalu memberikan ilmu, arahan dan nasehat selama masa perkuliahan ini.
7. Bapak dan ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang yang senantiasa mengajar tanpa pamrih dan Ikhlas sehingga penulis mampu memahami ilmu yang diberikan dan membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Kedua Orang tua penulis yakni ayah saya Sukrohadi dan ibu saya Nurhayati, dan juga seluruh keluarga besar penulis yang senantiasa mendoakan, memotivasi, memberi kasih sayang, memberi nasehat, dorongan serta mendukung penuh baik secara materil dan moral dalam proses pengerjaan tugas akhir skripsi ini.
9. Para sahabat dekat saya khususnya teman-teman SMA, teman kuliah dan keluarga besar D'Legiun Manajemen angkatan 2020 yang telah menjadi teman seperjuangan penulis mulai awal hingga akhir masa kuliah.
10. Para manajer dan karyawan PT Java Indo Arjuna yang telah memberikan izin penelitian dan meluangkan waktu dalam mengisi pertanyaan di kusioner saya sebagai data dalam proses menyelesaikan skripsi ini.
11. Dan seluruh pihak yang terlibat dalam penelitian skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Pada akhirnya penelitian skripsi ini telah selesai dilakukan, namun penulis menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki kelemahan dan kekurangan, sehingga penulis mengharapkan adanya kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan penelitian skripsi ini. Peneliti memiliki harapan agar karya penelitian ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan khususnya pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM).

# DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN.....	i
LEMBAR PENGESAHAN .....	ii
SURAT PERNYATAAN .....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	iv
MOTTO .....	vi
Kata Pengantar .....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
ABSTRAK .....	xiv
<i>ABSTRACT</i> .....	xv
مستخلص البحث .....	xvi
<b>BAB I Pendahuluan .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	9
1.4.2 Manfaat Praktis.....	9
<b>BAB II Kajian Pustaka.....</b>	<b>10</b>
2.1 Hasil dan penelitian terdahulu .....	10
2.2 Kajian Teori.....	14
2.2.1 Analisis Jabatan .....	14
2.2.2 Lingkungan Kerja.....	25
2.2.3 Kinerja karyawan.....	35

2.3 Hubungan Antar Variabel .....	45
2.3.1 Hubungan Antara Analisis Jabatan dengan Lingkungan Kerja .....	45
2.3.2 Hubungan Antara Analisis Jabatan dengan Kinerja Karyawan .....	46
2.3.3 Hubungan Antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan.....	47
2.4 Kerangka Konseptual.....	48
2.5 Hipotesis .....	48
<b>BAB III Metode Penelitian.....</b>	<b>49</b>
3.1. Jenis dan Pendekatan Penelitian .....	49
3.2. Lokasi Penelitian.....	49
3.3 Populasi dan Sampel .....	50
3.4 Teknik Pengambilan Sampel .....	50
3.5 Data dan Jenis Data .....	51
3.5.1 Data Primer.....	51
3.5.2 Data Sekunder.....	51
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	51
3.7 Definisi Operasional Variabel .....	52
3.8 Skala Pengukuran .....	55
3.9 Uji Validitas dan Reliabilitas .....	56
3.9.1. Uji Validitas .....	56
3.9.2 Uji Reliabilitas.....	57
3.10 Teknik Analisis Data.....	57
3.10.1 Uji Asumsi Klasik.....	58
3.10.2 Analisis Regresi Linier Berganda.....	60
<b>BAB IV Kesimpulan .....</b>	<b>64</b>
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	64
4.1.1 Profil PT Java Indo Arjuna .....	64
4.1.2 Visi dan Misi PT Java Indo Arjuna.....	64
4.1.3 Struktur Organisasi PT Java Indo Arjuna .....	65
4.2 Pembahasan Subjek Penelitian .....	65
4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden .....	66
4.2.1.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	66
4.2.1.2 Deskripsi Responden berdasarkan Pendidikan.....	66

4.2.1.3 Deskripsi Responden berdasarkan Departemen .....	67
4.3 Deskripsi Jawaban Responden .....	68
4.3.1 Variabel Analisis Jabatan .....	68
4.3.2 Variabel Lingkungan Kerja.....	70
4.3.3 Variabel Kinerja Karyawan.....	73
4.3.4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	77
4.4. Uji Asumsi Klasik .....	79
4.4.1. Uji Normalitas .....	79
4.4.2 Uji Multikolinearitas.....	80
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas .....	81
4.5 Analisis Regresi Linear Berganda .....	82
4.6 Uji Hipotesis .....	83
4.6.1 Uji Simultan (F).....	83
4.6.2 Uji Parsial (T).....	84
4.7 Pembahasan Analisis Jabatan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	85
4.7.1 Pengaruh Analisis Jabatan dan Lingkungan Kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan.....	85
4.7.2 Pengaruh Analisis Jabatan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara Simultan.....	87
<b>BAB V Penutup .....</b>	<b>91</b>
5.1 Kesimpulan.....	91
5.2 Saran .....	92
<b>Daftar Pustaka .....</b>	<b>94</b>
<b>LAMPIRAN – LAMPIRAN.....</b>	<b>99</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	10
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel .....	53
Tabel 3. 2 Skala Likert .....	56
Tabel 4. 1 Distribusi Frekuensi Data berdasarkan Jenis Kelamin.....	66
Tabel 4. 2 Distribusi Frekuensi Data berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	66
Tabel 4. 3 Distribusi Frekuensi Data berdasarkan Departemen.....	67
Tabel 4. 4 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Analisis Jabatan (X1) .....	68
Tabel 4. 5 Deskripsi Jawaban Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	71
Tabel 4. 6 Deskripsi Jawaban Variabel Kinerja Karyawan.....	74
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas .....	77
Tabel 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas .....	78
Tabel 4. 9 Hasil Uji Normalitas .....	80
Tabel 4. 10 Hasil Uji Multikolinearitas.....	80
Tabel 4. 11 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	82
Tabel 4. 12 Hasil Uji Regresi Liner Berganda .....	82
Tabel 4. 13 Hasil Uji Simultan.....	84
Tabel 4. 14 Hasil Uji Parsial .....	84

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1.....	48
Gambar 4. 1.....	65
Gambar 4. 2.....	79
Gambar 4. 3.....	81

## ABSTRAK

Nurhadi, Muhammad Ferdiansyah. 2024. SKRIPSI. Judul : “Pengaruh Analisis Jabatan dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Java Indo Arjuna”

Dosen Pembimbing : Prof. Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, S.Ag., M.Si, CAHRM, CRMP NIP.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Analisis Jabatan, Lingkungan Kerja

---

Karyawan merupakan aspek penting untuk menopang suatu keberhasilan dalam mengembangkan sebuah perusahaan. Untuk mengukur nilai proses peningkatan kerja maka kinerja karyawan adalah acuan seorang manajer untuk menilai kemampuan dari masing-masing karyawan. Salah satu yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah analisis jabatan dan lingkungan kerja. Pemahaman karyawan mengenai analisis jabatan dan lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan hasil dari kinerja karyawan. Hal ini terjadi di setiap perusahaan, termasuk PT Java Indo Arjuna. Sebuah perusahaan yang berjalan di bidang budidaya tanaman anggrek, jenis tanaman lainnya serta alat dan bahan pertanian. Perusahaan ini berlokasi di Kecamatan Singosari, Kabupaten Malang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat hubungan antara pemahaman karyawan mengenai analisis jabatan dan kondisi lingkungan di sekitarnya terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil penelitian tersebut maka akan memperoleh suatu kesimpulan yang dapat membantu manajer dalam menghadapi permasalahan mengenai kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah sebanyak 31 karyawan dengan menggunakan sampling jenuh. Metode Penelitian yang digunakan adalah Penelitian Kuantitatif deskriptif dengan model teknik analisis regresi linier berganda. Untuk alat yang digunakan dalam membantu menganalisis penelitian ini ialah aplikasi SPSS versi 29.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial analisis jabatan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, secara simultan kedua variabel tersebut berupa analisis jabatan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Java Indo Arjuna.

## ***ABSTRACT***

Nurhadi, Muhammad Ferdiansyah. 2024 *THESIS*. Title : “*The Influence of Job Analysis and Work Environment on Employee Performance at PT Java Indo Arjuna*”

*Advisor* : Prof. Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, S.Ag., M.Si, CAHRM, CRMP NIP.

*Keywords* : *Employee Performance, Job Analysis, Work Environment*

---

*Employees are an important aspect to support success in developing a company. To measure the value of the work improvement process, employee performance is a reference for a manager to assess the abilities of each employee. One thing that influences employee performance is position analysis and work environment. Employee understanding of job analysis and a good work environment will improve the results of employee performance. This happens in every company, including PT Java Indo Arjuna. A company that operates in the field of cultivating orchids, other types of plants as well as agricultural tools and materials. This company is located in Singosari District, Malang Regency.*

*This research aims to find out and analyze whether there is a relationship between employees' understanding of job analysis and the conditions of the surrounding environment on employee performance. With the results of this research, we will obtain a conclusion that can help managers in dealing with problems regarding employee performance. The population in this study was 31 employees using saturated sampling. The research method used is descriptive quantitative research with a multiple linear regression analysis technique model. The tool used to help analyze this research is the SPSS version 29 application.*

*The research results show that partial job analysis has a significant effect on employee performance, and the work environment has a significant effect on employee performance. Apart from that, simultaneously these two variables in the form of position analysis and work environment have a significant effect on employee performance at PT Java Indo Arjuna.*

## مستخلص البحث

محمد فرديانسيه نورهادي. أطروحة 2024. العنوان: "تأثير تحليل الوظائف وبيئة العمل PT Java Indo Arjuna على أداء الموظف في

المستشار : S.Ag ، M.Si ، CAHRM ، CRMP NIP ، إلفي نور ديان

الكلمات المفتاحية : أداء الموظف ، تحليل الوظائف ، بيئة العمل

يعد الموظفون جانبًا مهمًا لدعم النجاح في تطوير الشركة. لقياس قيمة عملية تحسين العمل، يعد أداء الموظف مرجعًا للمدير لتقييم قدرات كل موظف. الشيء الوحيد الذي يؤثر على أداء الموظف هو تحليل الموقف وبيئة العمل. إن فهم الموظف PT Java لتحليل الوظيفة وبيئة العمل الجيدة سوف يحسن نتائج أداء الموظف. يحدث هذا في كل شركة، بما في ذلك شركة تعمل في مجال زراعة الأوركيد وأنواع النباتات الأخرى بالإضافة إلى الأدوات والمواد الزراعية. تقع PT Java Indo Arjuna هذه الشركة في منطقة سينجوساري، محافظة مالانج

يهدف هذا البحث إلى معرفة وتحليل ما إذا كانت هناك علاقة بين فهم الموظفين لتحليل الوظيفي وظروف البيئة المحيطة على أداء الموظف. وبتائج هذا البحث سوف نصل إلى نتيجة يمكن أن تساعد المديرين في التعامل مع المشكلات المتعلقة بأداء الموظفين. كان مجتمع الدراسة في هذه الدراسة 31 موظفًا باستخدام العينات المشبعة. طريقة البحث المستخدمة هي البحث الكمي الوصفي باستخدام نموذج تقنية تحليل الانحدار الخطي المتعدد. الأداة المستخدمة للمساعدة في تحليل هذا البحث هي الإصدار SPSS 29 تطبيق

وأظهرت نتائج البحث أن التحليل الوظيفي الجزئي له تأثير كبير على أداء الموظف، كما أن لبيئة العمل تأثير كبير على أداء الموظف. وبصرف النظر عن ذلك، فإن هذين المتغيرين في وقت واحد في شكل تحليل الموقف وبيئة العمل لهما تأثير كبير

على أداء الموظف في PT Java Indo Arjuna

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Globalisasi di zaman modern ini sangatlah berpengaruh besar dalam perkembangan suatu perusahaan. Pengenalan banyak hal modern di industri seperti metode terbaru, teknologi mutakhir dan mesin yang canggih sangat membantu proses operasional perusahaan. Namun hal itu juga sangat tergantung terhadap penggeraknya yaitu kualitas sumber daya manusia (Adha et al., 2019). Sebagai alat manajerial dalam mengendalikan SDM di Perusahaan maka dibutuhkan Manajemen Sumber Daya Manusia. Menurut Priyono (2008) MSDM sendiri dapat dipahami sebagai suatu proses dalam organisasi atau sebagai kebijakan dalam mengatur individu.

Manajer yang memiliki kewenangan dalam perihal sumber daya manusia seperti HRD dan manajer personalia memiliki peran penting dalam mengelola karyawan. Namun cara mereka juga perlu diperhatikan dalam tujuan peningkatan kualitas kinerja SDM. Oleh karena itu dengan tujuan menciptakan keefektifan kerja dan mencapai sasaran dengan cepat sesuai dengan Dharma (2009) yang dikutip dari Diana (2023:1-5) maka dibutuhkan manajemen kinerja. Manajemen kinerja menurut Bacal (1993:3) adalah suatu proses komunikasi yang terus menerus, dilakukan dalam kerangka kerja sama antara karyawan dengan atasannya langsung melibatkan penetapan harapan dan pemahaman fungsi kerja karyawan yang paling dasar, kontribusi karyawan pada perusahaan, melakukan pekerjaan dengan baik, prestasi yang diukur, hambatan yang mengganggu dan cara menyelesaikannya. Dalam islam manajemen kinerja sangat

dianjurkan, karena manfaatnya ialah mengembangkan diri menjadi lebih baik dan menjadi pribadi yang bermanfaat pada sesama

Karyawan merupakan aspek penting dalam sebuah perusahaan. Kinerja individu seorang karyawan merupakan penyusun kinerja organisasi yang mempengaruhi operasional perusahaan dalam menghasilkan keuntungan. Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2010) dikutip dalam (Adha et al., 2019) adalah hasil pekerjaan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Lamanya kinerja karyawan tidak menjadi tolak ukur dalam memberikan pengaruh positif terhadap perusahaan, namun keefektifan dan keefisienan merupakan aspek penting dalam kontribusi karyawan terhadap Perusahaan. Menurut (Rivai, 2013:5) syarat-syarat kinerja dimulai dari *input* mencakup penemuan potensi, proses mencakup operasional kinerja dan *output* mencakup hasil dari kinerja, semua itu berjalan sesuai alur dengan persiapan maksimal untuk meningkatkan kualitas kinerja dengan kontrol dari manajer sumber daya manusia.

Peran MSDM sangat berpengaruh penting dalam mengatur dan menetapkan kebijakan karyawan dengan tujuan meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2019) dalam Khaeruman, dkk (2021:160) Peranan SDM di antaranya ialah melakukan rekrutmen, *job* spesifikasi, *job* deskripsi, melakukan promosi atau demosi, pelatihan, kesejahteraan karyawan dan lain-lain. Di antara peranan tersebut yang menarik ialah *job* spesifikasi dan *job* deksripsi serta kesejahteraan karyawan yang ketika dirincikan dapat terurai menjadi analisis jabatan dan kesejahteraan fasilitas lingkungan kerja. Para karyawan merasa dibantu dan terkadang juga dimanjakan oleh

fasilitas yang disediakan Perusahaan. Mereka juga memahami tugas dari analisis jabatan mereka, terkadang mereka juga kesulitan bekerja karena rumitnya kebijakan yang masih awam terdengar di telinga mereka. Sehingga kedua variabel tersebut berupa analisis jabatan cocok ketika dijadikan suatu penelitian dalam memecahkan permasalahan dalam sebuah perusahaan.

Dikutip dalam Arismunandar & Khair (2020) Menurut Arianty et al., (2016) pengertian analisis jabatan yaitu sebuah proses pengumpulan informasi secara terstruktur mengenai sebuah jabatan, yang memiliki tujuan untuk membuat berbagai keputusan di bidang pekerjaan. Analisis jabatan mengidentifikasi tugas-tugas, kewajiban, dan tanggung jawab sebuah jabatan/pekerjaan tertentu. Proses ini dilakukan oleh manajer SDM dimulai dengan proses yang runtut yaitu pembentukan spesifikasi untuk seleksi hingga tahap penyampaian deskripsi jabatan setelah lolos seleksi, dengan tujuan umum sebagai pemahaman general mengenai tanggung jawab dalam pekerjaannya (Mangkunegara, 2017).

Lingkungan kerja menurut Nitisemito (2008) dalam jurnal (Adha et al, 2019) ialah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang mampu mempengaruhi individu dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan dan merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Jadi lingkungan di sekitar karyawan dapat mempengaruhi baik atau buruknya proses mereka dalam bekerja, bisa menjadi efektif bisa juga menjadi tidak efektif. Dan pengertian lain menurut Sedarmayanti (2017) dalam lingkungan kerja adalah keseluruhan peralatan dan bahan yang digunakan, lingkungan di sekitar di mana seseorang bekerja, metode pekerjaannya, serta peraturan kerjanya baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Jadi lingkungan kerja tidak

berupa objek saja, namun lingkungan sosial juga mempengaruhi oleh karena itu penanganan ini merupakan tanggung jawab MSDM dalam mengatur supaya karyawan merasa nyaman ketika bekerja.

Teori-teori di atas telah banyak dikaji dalam berbagai penelitian terdahulu yang kredibel. Suatu variabel penelitian memiliki ketertarikan berdasarkan celah yang ditemukan dalam suatu hasil pembahasan. Berdasarkan hal tersebut maka ditemukan berbagai penelitian terdahulu terkait pengaruh analisis jabatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut :

Berdasarkan penelitian yang membahas variabel analisis jabatan terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh (Arismunandar & Khair, 2020) menyatakan bahwa analisis jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya terdapat penelitian dari (Budianto et al., 2023) menyatakan bahwa analisis jabatan juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Terdapat juga penelitian dari (Elawati et al., 2018) menyatakan bahwa analisis jabatan berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Keseluruhan penelitian yang ditemukan menyatakan analisis jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan tidak ada satupun yang menyatakan berpengaruh negatif pada kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang membahas mengenai variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh (Hustia, 2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan dengan nilai positif terhadap kinerja karyawan, kemudian terdapat juga penelitian dari (Abidin & Budiono, 2023) yang menyatakan kesimpulan sama yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap

kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian dari (Akhiriani & Risal, 2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Dari di mana beberapa penelitian terdahulu maka ditemukan suatu celah atau gap dari penelitian yang signifikan dan tidak signifikan dari variabel lingkungan kerja untuk menemukan hasil yang lebih relevan pada perusahaan yang menjadi objek penelitian. Maka peneliti tertarik untuk meneliti ke tiga variabel tersebut pada suatu perusahaan yang terbuka bagi mahasiswa dalam melakukan suatu riset penelitian yaitu pada PT Java Indo Arjuna.

PT. Java Indo Arjuna atau yang dikenal dengan PT Javina didirikan pada tanggal 11 Mei 2021 di Desa Gunungrejo kecamatan Singosari Kabupaten Malang, Jawa Timur. Perusahaan ini merupakan pengembangan dari Kebun Anggrek Singosari yang telah dirintis sejak tahun 2012 dan bergerak di bidang pemuliaan, budidaya dan perdagangan anggrek serta produk-produk pertanian lainnya. Salah satu tujuan didirikannya PT. Javina adalah mengurangi ketergantungan impor anggrek di Indonesia. Anggrek memiliki potensi bisnis yang sangat besar untuk dibudidayakan dan diperjualbelikan secara komersial. Harganya juga bervariasi mulai dari yang murah hingga sangat mahal sehingga menjangkau berbagai kalangan dan dapat dimanfaatkan untuk memenuhi berbagai kebutuhan. Bisnis ini sangat stabil, bahkan di masa pandemi sekalipun, permintaan anggrek semakin meningkat. Kebutuhan anggrek yang begitu besar hanya sebagian saja yang dapat dicukupi oleh produsen dalam negeri, sehingga sekitar 70% kebutuhan anggrek dalam negeri, atau kurang lebih 36 juta anggrek per tahun harus diimpor dari luar negeri. Oleh karena salah satu visi PT Javina adalah menjadi perusahaan terbesar di Indonesia dalam bidang produksi

tanaman anggrek. Untuk mencapai visi tersebut maka Perusahaan mempekerjakan karyawan dengan kualitas yang baik, agar kinerjanya maksimal sehingga *profit* dalam penjualan dapat meningkat secara masif dari tahun sebelumnya.

Dengan penjelasan dari teori variabel analisis jabatan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan dan juga dari permasalahan, gap serta pengamatan dari penulis dan manajer pada perusahaan yang diteliti maka ditemukan suatu fenomena menarik untuk dilakukan suatu penelitian. Di mana para karyawan masih belum memahami beberapa fungsional *jobdesc* dari jabatannya sendiri dan penggunaan atau pemahaman ketersediaan fasilitas kerja yang ada untuk kepentingan bekerja. Hal ini menjadi patokan untuk bahan dalam penelitian ini

Fenomena yang terjadi dengan kinerja karyawan dalam PT Javina sendiri sangat beragam. Dari hasil data penilaian kinerja yang telah ditetapkan oleh manajer HRD dapat dilihat lebih dari separuh total karyawan PT Javina tidak maksimal dalam penilaian KPI (*Key Performance Indicator*). Bobot akhir penilaian yang telah ditetapkan kurang memenuhi target, yang semisal menargetkan pada nilai 100 hanya sampai pada nilai 80 – 90 saja.

Setelah ditela'ah dengan baik oleh manajer HRD perusahaan, mereka menemukan bahwa permasalahan ini banyak ditemui dalam perihal pemahaman analisis jabatan. Karyawan kurang maksimal dalam melakukan *jobdesc* karena telah keluar dari tuntutan, aturan dan prosedur yang ditetapkan. Sehingga target tidak dapat terpenuhi. Evaluasi, pelatihan dan sanksi yang diberikan terkadang masih kurang cukup untuk mengatur cara kerja karyawan untuk menjadi lebih baik sehingga perlu diperbaiki lagi

mengenai bagaimana cara pandang pola pikir karyawan untuk memahami analisis jabatan.

Selain pada analisis jabatan, fenomena lain yang mempengaruhi proses kerja mereka adalah lingkungan dan fasilitas yang ada di sekeliling karyawan juga berpengaruh. Alat, bahan, benda, fasilitas, dan lain-lain terkadang masih belum memenuhi prosedur yang ada diakibatkan kurangnya perawatan, alat yang usang dan minimnya logistik jumlah yang ada. Sehingga mengurangi laju efektifitas dan efesienitas kinerja mereka. Selain itu fasilitas tambahan yang disediakan oleh perusahaan seperti *wifi*, *sound system*, AC, televisi, laptop dan lain-lain juga mampu menghambat proses kerja mereka. Bukannya membantu, fasilitas yang diberikan malah memberikan ruang lingkup bebas karyawan untuk bersantai. Oleh karena itu hal yang membahas lingkungan kerja tersebut harus dikaji lebih lanjut untuk menemukan titik terang dalam solusinya.

Berdasarkan uraian di atas mulai dari pengenalan teori umum, hasil penelitian terdahulu, deskripsi perusahaan hingga fenomena maka penulis tertarik untuk meneliti suatu penelitian dengan judul **“PENGARUH ANALISIS JABATAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT JAVA INDO ARJUNA”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Mengacu pada tiga variabel mengenai, lingkungan perusahaan, analisis jabatan, dan kinerja karyawan dalam penelitian ini maka penulis memiliki beberapa rumusan masalah sebagai berikut yaitu :

1. Apakah terdapat pengaruh signifikan dari variabel independen berupa analisis jabatan terhadap variabel dependen kinerja karyawan di PT Java Indo Arjuna ?
2. Apakah terdapat pengaruh signifikan dari variabel independen berupa lingkungan kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan di PT Java Indo Arjuna ?
3. Apakah terdapat pengaruh signifikan dari variabel independen berupa analisis jabatan dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Java Indo Arjuna?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan dengan rumusan masalah yang ada di atas maka penulis menemukan tujuan dalam penelitian ini yaitu :

1. untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh analisis jabatan terhadap kinerja karyawan di PT Java Indo Arjuna.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Java Indo Arjuna?
3. Untuk mengetahui pengaruh dari analisis jabatan dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Java Indo Arjuna?

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### 1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan teori yang ada dan juga menciptakan suatu langkah mikro baru dalam wawasan pengetahuan di dalam ilmu ekonomi manajemen khususnya konsentrasi sumber daya manusia. Serta menjelaskan lebih lanjut definisi, manfaat, tujuan dan beberapa aspek dari variabel-variabel yang akan dibahas pada penelitian kali ini dan diharapkan memberikan pemahaman serta referensi bagi pembaca di generasi mendatang.

### 1.4.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis adalah manfaat nyata dalam penelitian ini yang dapat diimplementasikan pada beberapa aspek yang ada di ruang lingkup subjek dan juga objek penelitian. Dalam manfaat praktis di dunia pendidikan diharapkan dapat menjadi pemahaman baru bagi akademisi untuk melatih pola pikir pembaca, menambah wawasan dan membantu keahlian dengan teori-teori yang dijelaskan dalam penelitian ini. Sedangkan dalam dunia Industri diharapkan dapat membantu kebutuhan manajerial khususnya manajemen SDM dalam mengambil langkah-langkah atau Keputusan untuk mengelola karyawan dengan variabel yang dibahas.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1 Hasil dan penelitian terdahulu

Hasil dan penelitian terdahulu adalah penjelasan rangkuman penelitian sebelumnya untuk membandingkan, dan menemukan inspirasi materi penelitian yang akan diteliti. Pada bagian ini peneliti mencantumkan berbagai teori dari penelitian yang telah dilakukan terkait dengan topik penelitian yang hendak dilakukan, kemudian membuat ringkasannya. Pada penelitian kali ini terdapat banyak variabel tambahan seperti disiplin kerja, motivasi karyawan, semangat karyawan, seleksi pegawai, kepuasan karyawan, pengembangan karir dan lainnya, namun yang berpengaruh pada variabel kali ini yaitu hanya analisis jabatan (x1), lingkungan kerja (x2), dan kinerja karyawan (Y). Beberapa variabel hanya menjadi pendukung indikator utama yang menopang keaslian dari beberapa variabel yang akan diteliti. mengambil sisi positif dan sisi negatif untuk diketahui gap penelitian yaitu perbedaan hal yang mendukung dan juga melemahkan hasil dari penelitian.

**Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Nilawati F, Pudji H, Mustofa Hadi (2017)	Pengaruh Analisis Jabatan, Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Non PNS	Penelitian Kuantitatif dengan analisis <i>Structural Equation Modelling (SEM)</i> .	X1 → Y (+) X2 → Y (+) X3 → Y (+) X4 → Y (+) (Analisis Jabatan) dibagi menjadi Spesifikasi jabatan, Deskripsi Jabatan Rekrutmen, Seleksi Pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan

2	Siti Maisarah Hasibuan, Syaiful Bahri (2018)	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	Penelitian Kuantitatif dengan pendekatan eksploratif	$X1 \rightarrow Y (+)$ $X2 \rightarrow Y (+)$ $X3 \rightarrow Y (+)$ Hasil penelitian menunjukkan bahwa ke 3 variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja POLRI di Polsek Medan Area
3	Andini Ramanti Kharie, Greis M. Sendow, Lucky O.H Dotulong (2019)	Pengaruh Analisis Jabatan, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Ternate	Penelitian Kuantitatif dengan pendekatan asosiatif	$X1 \rightarrow Y (+)$ $X2 \rightarrow Y (+)$ $X3 \rightarrow Y (+)$ Seluruh aspek variabel X (Analisis Jabatan, Beban Kerja, Disiplin Kerja) berpengaruh signifikan baik secara simultan atau secara parsial terhadap Kinerja Karyawan
4	Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember	Penelitian Kuantitatif Analisis Regresi Ganda	$X1 \rightarrow Y (-)$ $X2 \rightarrow Y (+)$ $X3 \rightarrow Y (+)$ Motivasi kerja tidak terbentuk sehingga bersifat negative karena para pekerja sudah merupakan PNS menguasai kualitas yang baik. Sedangkan budaya dan lingkungan masih berpengaruh positif pada kinerja karyawan
5	Ronal Donra Sihaloho, dan Hotlin Siregar (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Super Setia Sagita Medan	Penelitian Kuantitatif dengan pendekatan deskriptif	$X1 \rightarrow Y = (+)$ Hasil yang diperoleh ialah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan.
6	Anggreany Hustia (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi	Penelitian Kuantitatif <i>explanatory research</i>	$X1 \rightarrow Y (+)$ $X2 \rightarrow Y (+)$ $X3 \rightarrow Y (+)$ Hasil penelitian memiliki pengaruh signifikan motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO dimasa pandemi (kasus pada PT. CS2 Pola Sehat Palembang).
7	Sugiarti Endang (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja	Penelitian Kuantitatif dengan	$X1 \rightarrow Y (+)$ $X2 \rightarrow Y (+)$

		Karyawan pada PT. Sukses Expamet	pendekatan <i>Explanatory</i>	Variabel Lingkungan Kerja dan Kompensansi berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan.
8	M. Fizdian Arismunandar, Hazmanan Khair (2020)	Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan Dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan	Penelitian Kuantitatif dengan pendekatan asosiatif menggunakan aplikasi SPSS	$X1 \rightarrow Y (+)$ $X2 \rightarrow Y (+)$ $X3 \rightarrow Y (+)$ kompensasi, analisis jabatan dan pola pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
9	Arafat, Yasir & Darmawati, Tri (2021)	Implementasi Analisis Jabatan Pada Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Percetakan Timi Bersaudara)	Penelitian Kualitatif	$X \rightarrow Z (+)$ $Z \rightarrow Y (+)$ Hasil Penelitian menyatakan bahwa Analisis Jabatan berpengaruh signifikan pada tolak ukur Aktivitas MSDM, dan mempengaruhi kinerja karyawan secara positif.
10	Suharto Bambang (2022)	Pengaruh Analisis Jabatan dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus pada Pegawai Pusat Aplikasi Teknologi Isotop dan Radiasi-Badan Tenaga Nuklir Nasional)	Penelitian Kuantitatif dengan pendekatan Asosiatif	$X1 \rightarrow Y (+)$ $X2 \rightarrow Y (+)$ Variabel Analisis Jabatan dan Kompetensi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja secara parsial dan juga simultan.
11	Anggi Dinanti Akhiriani , Taufik Risal (2023)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara	Penelitian Kuantitatif dengan pendekatan deskriptif	$X1, X2 = Y (-)$ Berdasarkan hasil analisis secara simultan variabel independen Gaya Kepemimpinan ( $X1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X2$ ) tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.
12	Eko Budianto, A. Sanosra, Ni Nyoman Putu Martini , Nurul Qomariah (2023)	Peran Analisis Jabatan, Evaluasi Jabatan Dan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai	Penelitian Kuantitatif	$X1 \rightarrow Y (+)$ $X2 \rightarrow Y (+)$ $X3 \rightarrow Y (+)$ Analisis Jabatan, Evaluasi Jabatan, Motivasi Kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan.

13	Zainial Abidin, Budiono (2023)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Disiplin Kerja Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitratani Dua Tujuh Jember	Penelitian Kuantitatif	X2 → Y (+) X3 → Y (+) X1 → Y (+) X4 → Y (+) Hasil penelitian uji F atau uji simultan atas Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
14	Armawati (2023)	Pengaruh Kepemimpinan, Analisis Jabatan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Tanjung Tiram Kabupaten Batu Bara	Penelitian Kuantitatif dengan pendekatan <i>Explanatory</i>	X1 → Y (+) X2 → Y (+) X3 → Y (+) Secara Parsial dan Simultan seluruh variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
15	Soejarminto, Yos dan Hidayat, Rahmat (2023)	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Star Korea Industri Cikarang	Penelitian Kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda	X1 → Y (+) X2 → Y (+) X3 → Y (+) Keseluruhan Variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat baik secara simultan dan parsial

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa pada masing-masing penelitian memiliki perbedaan dan kesamaan masing-masing. Jika pada penelitian terdahulu banyak menggunakan aplikasi PLS dan SPSS versi 23 ke bawah, maka pada penelitian kali ini menggunakan aplikasi SPSS versi 29 untuk keterbaharuan dan kevalidan dalam penelitian. Selain itu perbedaan jenis pendekatan penelitian beberapa terdapat perbedaan, karena pada penelitian ini menggunakan kuantitatif deskriptif, serta objek yang difokuskan juga berbeda.

## 2.2 Kajian Teori

### 2.2.1 Analisis Jabatan

#### A. Definisi Analisis Jabatan

Dikutip dalam buku Soenyoto dan Benny (1997:8) Analisis jabatan merupakan terjemahan dari *job analysis* atau dikenal dengan istilah “Anjab”. Memiliki arti *job* sebagai pekerjaan dan analisis berarti menguraikan. Menurut George R. Terry (1977) “analisis jabatan adalah proses penyelidikan secara mendalam tentang tugas, kewajiban dan tanggung jawab dari suatu jabatan”. Analisis jabatan juga bisa dibagi menjadi 3 hal, yaitu Deskripsi jabatan (*Job Description*), Spesifikasi jabatan (*Job Specification*) dan Penilaian Jabatan (*Job Evaluation*) dan ketiga hal itu saling berhubungan dalam melengkapi susunan analisis jabatan. Sedangkan menurut Sugiyono dalam Jurnal (Fiernaningsih et al., 2017) Analisis jabatan adalah ketentuan yang sistematis sehingga mampu mengidentifikasi serta menganalisis syarat yang diperlukan dalam sebuah pekerjaan serta personel yang dibutuhkan dalam pekerjaan sehingga SDM yang dipilih dapat melaksanakan pekerjaan itu dengan cara yang baik. Dari hasil Analisa tersebut maka manajer mampu menemukan karakter seseorang untuk menentukan jabatan yang akan dipilih, sehingga *outputnya* berupa *job specification* dan *job description*. Dalam hal itu memuat deskripsi pekerjaan berupa fungsi, tugas, wewenang & tanggung jawab seorang karyawan.

Menurut (Arianty et al., 2016) dalam jurnal (Arismunandar et al., 2020) “analisis jabatan merupakan proses mendata informasi secara akurat tentang sebuah jabatan, yang memiliki tujuan untuk membuat bermacam-macam keputusan tentang

pekerjaan”. Analisis jabatan mengidentifikasi hak, kewajiban, penugasan dan tanggung jawab sebuah jabatan secara spesifik untuk penyusunan struktur organisasi. Selain itu menurut Pujangkoro (2004) dalam (Kharie et al., 2019) menyatakan bahwa analisis jabatan merupakan sesuatu proses untuk mencatat, mempelajari, dan menyimpulkan keterangan atau realita yang berhubungan dengan jabatan atau pekerjaan secara sistematis dan akurat.

Dengan berbagai teori mengenai analisis jabatan di atas, dapat disimpulkan bahwa analisis jabatan ialah penjabaran mengenai penyusunan jabatan dengan mengisi tugas-tugas dan tanggung jawab pada seseorang yang berhak menempati jabatan tersebut sesuai kemampuannya. Tentunya analisis jabatan membutuhkan proses mulai dari kebutuhan awal penyusunan hingga pemberian pemahaman oleh manajer kepada karyawan mengenai tugas analisis jabatan. Dengan berbagai metode manajer SDM diharuskan menyesuaikan proses menganalisa jabatan dengan kondisi yang ada dalam Perusahaan dengan mempertimbangkan berbagai faktor yang akan diuraikan seperti pada pembahasan berikut.

## B. Faktor yang Mempengaruhi Analisis Jabatan

Berbagai faktor yang dapat mempengaruhi analisis jabatan menurut (Rivai, 2015) dikutip dari jurnal (Fizdian et al., 2020), yaitu : faktor organisasi, faktor lingkungan dan faktor perilaku.

1. Faktor Organisasional : Organisasi atau perusahaan akan membentuk kebijakan berupa peraturan, hukum, dan legalitas lainnya. Sehingga terciptalah struktur yang tersusun untuk memenuhi tugas serta kewajiban. Kemudian

*chairman* dalam perusahaan akan menyusun tahap-tahap dalam menganalisis jabatan mulai dari persiapan, pengolahan data hingga ke pembentukan analisis jabatan. Dari situlah dibentuk jabatan-jabatan yang urut mulai dari tingkat yang tinggi ke tingkat yang rendah dengan regulasi hubungan antara pekerja di organisasi. Sehingga perusahaan menciptakan sebuah analisis untuk mendeskripsikan secara rinci kepada setiap individu dalam perusahaan mengenai rincian pekerjaannya.

2. Faktor Lingkungan : Dari struktur tersebut maka terbentuklah budaya organisasi atau kebiasaan yang menjadi ciri khas dalam perusahaan. Budaya organisasi mempengaruhi seberapa ketat analisis jabatan apakah bersifat informal atau formal dalam perusahaan ketika berhubungan antara individu tingkat tinggi atau tingkat rendah dalam struktur organisasi. Kondisi lingkungan juga akan mempengaruhi penempatan jabatan sesuai dengan kondisi perusahaan apakah sedang dalam *profit* yang untung atau rugi sehingga rotasi jabatan selalu berubah dengan adanya rotasi dan demosi.
3. Faktor Keperilakuan : Perilaku para individu dalam perusahaan sangat diperhatikan, perilaku yang baik akan menjadikan Perusahaan menjadi harmonis sehingga lancar dalam berkomunikasi antara tingkat jabatan. Dengan seleksi karyawan maka penempatan jabatan yang sesuai dengan spesifikasi akan efektif dengan karyawan produktif. Perilaku juga bisa mencerminkan diri karyawan apakah dia cocok di pekerjaannya atau tidak. Jika tidak cocok maka perlu diadakan pengembangan dan pelatihan kualitas jika cocok dan

berkembang baik maka akan diberikan *reward* supaya dapat meningkatkan kinerja lebih maksimal lagi.

Banyak metode-metode dalam menetapkan analisis jabatan yang baik seperti pengumpulan data, wawancara, pencatatan harian/*log books*, dan observasi. Dalam menentukan metode tersebut maka (Soenyoto dan Benny,1997:33) harus ada faktor-faktor yang dipertimbangkan yaitu :

1. Jenis Jabatan : jabatan penyelia dan professional, cocok dilakukan analisis jabatan dengan menggunakan metode wawancara dan daftar pertanyaan. Ini berbeda dengan jabatan yang sifat pekerjaannya rutin yang dapat ditangani dengan menggunakan metode observasi dan *log books* (catatan setiap aktivitas).
2. Kemudahan penganalisis jabatan mencapai tempat kerja : jabatan yang berkaitan dengan pekerjaan penjualan dan pelayanan yang dilakukan di daerah-daerah yang jauh dari pusat perusahaan lebih cocok digunakan metode daftar pertanyaan dan *log books*. Wawancara dan observasi akan lebih cocok diterapkan bagi jabatan yang pekerjaannya berada di pusat perusahaan.
3. Persiapan pendahuluan oleh penganalisis : persiapan daftar pertanyaan menuntut banyak waktu untuk mendesain dan menguji di lapangan. *Log books* pada umumnya kurang menyerap waktu karena tidak lengkap seperti daftar pertanyaan, wawancara dan observasi dianggap cukup praktis.
4. Sikap dan tanggapan pegawai : metode wawancara adalah yang paling aman, karena penganalisis masih cukup berpeluang untuk menjelaskan dan

menanggapi sikap setiap pegawai. Sedangkan metode lainnya tidak dianggap produktif karena tidak didahului dengan komunikasi yang efektif.

Dari kedua uraian mengenai faktor-faktor analisis jabatan di atas dapat disimpulkan bahwa analisis jabatan terbentuk dari organisasi yang kemudian menciptakan kondisi lingkungan secara makro dan menyusut menjadi perilaku individu secara mikro. Selain itu faktor-faktor lainnya seperti jenis jabatan, tempat kerja, persiapan dan sikap menentukan metode analisis jabatan yang terbaik sesuai kondisi yang ada dalam Perusahaan. Faktor-faktor tersebut harus diperhatikan khususnya oleh pimpinan dalam mengatur karyawan Ketika akan direkrut hingga diberi kewenangan dalam bekerja, karena sangat mempengaruhi kinerja mereka. Semakin baik kinerjanya maka akan semakin efektif pula operasional sebuah Perusahaan (Armawati, 2023).

### C. Indikator Analisis Jabatan

Indikator merupakan alat analisis dalam mencapai sebuah tujuan. Indikator dari analisis jabatan sangatlah banyak, dikutip dalam jurnal (Salmah, 2013) indikator analisis jabatan dibagi menjadi 2 bagian yaitu :

1. Uraian jabatan (*Job Description*), dengan sub dimensi:

A) Wewenang, dengan indikator :

- a) Kewenangan terdefiniskan secara jelas
- b) Tidak *overlapping* dengan posisi lain
- c) Kesesuaian wewenang dengan posisi

B) Tanggung Jawab karyawan, dengan indikator :

- a) Memperoleh sesuatu yang jelas tentang tanggung jawab yang diemban
- b) Arah pertanggungjawaban jelas
- c) Kompensasi yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan

C) Kondisi pekerjaan, dengan indikator :

- a) Peraturan atau kebijaksanaan perusahaan dapat dipahami
- b) terdapat kejelasan koordinasi dalam melaksanakan pekerjaan

D) Fasilitas kerja, dengan indikator :

- a) Fasilitas yang lengkap dalam mendukung lancarnya pekerjaan
- b) Kesesuaian fasilitas dengan kebutuhan pekerjaan

E) Standar hasil kerja, dengan indikator :

- a) Kejelasan mengenai target yang diharapkan
- b) Kesesuaian target dengan bidang pekerjaan

2. Persyaratan Jabatan (*Job Specification*), dengan sub dimensi:

A) Pendidikan dan pelatihan, dengan indikator :

- a) Kesesuaian tanggung jawab pekerjaan dengan latar belakang pendidikan
- b) Kesesuaian tanggung jawab pekerjaan dengan latar belakang pengalaman kerja
- c) Efektivitas pelatihan dalam menunjang pekerjaan

B) Kompetensi, dengan indikator :

- a) Kesesuaian pekerjaan dengan pengetahuan
- b) Kesesuaian pekerjaan dengan keahlian
- c) Kesesuaian pekerjaan dengan keterampilan
- d) Kesesuaian pekerjaan dengan minat
- e) Pengetahuan dapat menunjang keefektifan dalam bekerja
- f) Keahlian yang dimiliki dapat membantu pekerjaan dengan efektif
- g) Keterampilan dapat menopang kemudahan saat bekerja
- h) Minat mampu mendorong semangat dengan efektif

Dan terdapat juga indikator yang dirangkum dari buku Soenyoto dan Benny (1997:18-24) berjumlah empat belas indikator atau butir-butir yang dapat disusun menjadi uraian jabatan meliputi :

1. Nama Jabatan : sebutan untuk memberi ciri dan gambaran atas isi jabatan, yang berisikan sekelompok tugas yang melembaga atau menyatu dalam satu wadah jabatan, digunakan dalam mengidentifikasi jabatan secara rinci.
2. Kode Jabatan : pembeda dengan jabatan yang lain untuk memudahkan administrasinya atas letaknya dalam unit kerja.
3. Unit Kerja : suatu unit di mana jabatan tersebut berada dalam *eselon* (Tingkatan jabatan yang struktural) unit kerja atasan langsung secara berjenjang.
4. Ikhtisar Jabatan atau rumusan : adalah uraian yang menggambarkan ruang lingkup tugas jabatan yang disusun dalam satu kalimat.
5. Bahan Kerja, adalah masukan yang diproses dengan tindak kerja menghasilkan kerja meliputi benda terwujud dan tidak terwujud.

6. Hasil Kerja : adalah segala sesuatu yang dicapai sebagai akibat dari proses pengolahan bahan kerja dengan perangkat kerja dalam kurun waktu tertentu menghasilkan benda, jasa dan informasi.
7. Perangkat kerja : adalah sarana kerja yang digunakan untuk memproses bahan kerja menjadi hasil kerja. Dapati dipergunakan secara berulang-ulang seperti contoh mesin, perkakas, alat-alat dan perlengkapan.
8. Uraian tugas Jabatan atau rincian pekerjaan : adalah paparan atau bentangan semua tugas jabatan dari tugas pokok yang dilakukan pemegang jabatan dalam memproses bahan menjadi hasil menggunakan perangkat kerja. Dapat meliputi tugas manajerial dan tugas teknis.
9. Tanggung Jawab : rincian atas segala sesuatu yang dipertanggungjawabkan oleh pemegang jabatan beserta segi-seginya.
10. Wewenang : adalah hak dan kekuasaan pemegang jabatan untuk mengambil sikap tertentu dibagi menjadi 2 yaitu wewenang informal dan wewenang formal.
11. Sifat Jabatan : yaitu waktu dan keadaan atau tempat bagaimana jabatan itu dilaksanakan.
12. Korelasi jabatan : hubungan timbal balik antara pemegang jabatan yang satu dengan pemegang jabatan yang lain. Dibagi menjadi 3 antara lain korelasi vertikal, korelasi horizontal dan korelasi diagonal.
13. Risiko bahaya dalam pekerjaan : pemegang jabatan mungkin akan menghadapi bahaya fisik maupun mental yang dapat menyebabkan kecelakaan kerja.

14. Syarat Jabatan : Kualifikasi yang harus dipenuhi oleh pemegang jabatan dalam melaksanakan pekerjaan. Dapat ditentukan dari kepangkatan, pendidikan, kecakapan, pengalaman kerja, fisik, bakat minat dan lain-lain.

Dari dua teori di atas mengenai indikator analisis jabatan diperoleh berbagai item yang sangatlah banyak. Berbagai item tersebut memiliki kemiripan seperti, wewenang, tanggung jawab, fasilitas kerja dan sebagainya (Pattisahusiwa, 2013). Sehingga kemiripan tersebut Ketika dijadikan tolak ukur penelitian mengenai analisis jabatan dalam sebuah Perusahaan sangatlah valid dan penting untuk memperkirakan sebagaimana jauh pemahaman karyawan dalam memahami analisis jabatan (Arafat & Darmawati, 2021). Dengan pemahaman tersebut maka akan mempengaruhi proses kerja dan menghasilkan kinerja yang efektif atau tidak tergantung baik buruknya penalaran analisis jabatan.

#### D. Analisis Jabatan menurut Islam

Dalam kajian islam jabatan merupakan amanah yang dititipkan oleh Allah kepada hambanya dengan mengemban tanggung jawab untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Tuntunan agama sebagai pembimbing individu dalam mengerjakan sesuatu ditujukan sebagai batasan seseorang untuk mengatur baik atau buruknya pekerjaan. Untuk itu pemimpin yang baik perlu menyeleksi seseorang sebelum diberi amanah jabatan untuk mengetahui kompetensi dalam dirinya (Kurniadi et al., 2024).

Salah satu acuan dalam menjaga amanah tercantum dalam Hadis riwayat Bukhadri dan Muslim yang berbunyi :

فَإِذَا ضُبِعَتِ الْأَمَانَةُ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ قَالَ كَيْفَ إِضَاعَتُهَا قَالَ إِذَا وُسِّدَ الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ

السَّاعَةَ

*Artinya : “Apabila amanah sudah hilang, maka tunggulah terjadinya kiamat”. Orang itu (Arab Badui) bertanya, “Bagaimana hilangnya amanat itu?” Nabi saw menjawab, “Apabila suatu urusan diserahkan bukan kepada ahlinya, maka tunggulah terjadinya kiamat.” (HR. Al-Bukhari).”*

Dalam ayat di atas dijelaskan secara detail bahwa seseorang yang memberikan amanah kepada seseorang yang salah akan menimbulkan hal yang *mudharat*. *Mudharat* adalah sesuatu yang merugikan diri sendiri atau orang lain, oleh karena itu para pemimpin khususnya di bidang pekerjaan hendaknya memilah dan memilih kualitas individu baik dari segi akademisi, pengalaman, keahlian dan spiritual. Kualitas pekerja yang memadai akan mampu memahami apa arti dari pekerjaan mereka. Tingkat jabatan akan mempengaruhi pola pikir insan saat bekerja, dengan takut dengan dosa yang diterima maka mereka akan menjaga intensitas kinerja bahkan dapat meningkatkan kinerja individu tersebut.

Jabatan tidak hanya membahas mengenai tanggung jawab, tetapi hak juga perlu diberikan terhadap individu yang berhak mengembannya. Kebebasan dan kewenangan mengatur sesuatu yang sesuai dengan keahliannya akan membantu insan dalam menyelesaikan tugasnya. Tetapi tidak serta merta untuk sewenang sesuka hatinya, karena hal ini diatur dalam Al-Quran surah Al-Baqarah ayat 247 :

وَقَالَ لَهُمْ نَبِيُّهُمْ إِنَّ اللَّهَ قَدْ بَعَثَ لَكُمْ طَالُوتَ مَلِكًا قَالُوا أَنَّى يَكُونُ لَهُ الْمُلْكُ عَلَيْنَا وَنَحْنُ أَحَقُّ بِالْمُلْكِ

مِنَهُ وَمَ يَأْتُ سَعَةً مِنَ الْمَالِ قَالَ إِنَّ اللَّهَ اصْطَفَاهُ عَلَيْكُمْ وَزَادَهُ بَسْطَةً فِي الْعِلْمِ وَالْجِسْمِ

وَاللَّهُ يُؤْتِي مَلِكَهُ مَن يَشَاءُ وَاللَّهُ وَاسِعٌ عَلِيمٌ

*Artinya : Nabi mereka bersada : “Sesungguhnya Allah telah mengangkat Thalut menjadi raja kalian.” Mereka membalas: “Bagaimana Thalut memerintah kami, sedangkan kami lebih berhak mengendalikan situasi kota lebih baik darinya, sedangkan dia tidak diberi kekuatan yang cukup ?” Nabi (mereka) bersabda: “Sesungguhnya Allah telah memilih pemimpinmu dan menganugerahinya ilmu yang tak terhingga dan bentuk tubuh yang perkasa.” Allah memberikan pemerintahan kepada siapa yang dikehendaki-Nya. Dan Allah Maha pengasih lagi Maha Mengetahui”.*

Dalam ayat Al-Quran yang tercantum di atas telah diterangkan topik tentang penobatan Thalut menjadi raja dikarenakan wawasan yang luas. Pengetahuan, keterampilan, pengalaman dan keahlian adalah nilai-nilai yang penting dalam diri seseorang ketika diamanatkan untuk mengemban jabatan yang tinggi. Dikarenakan pemimpin akan memberi arahan serta menjadi panutan bawahannya di saat bertindak. Sifat *akhklakul karimah* juga menuntun pemimpin untuk tidak semena-mena dalam mengatur sesuatu sesuai dengan tuntunan islam.

Dengan adanya referensi yang kuat dari Al-Quran atau hadist maka telah jelas bahwa analisis jabatan haruslah dapat dipahami baik oleh karyawan dan juga pemimpin. Supaya dapat saling mengerti satu sama lain ketika bekerja. Kompetensi yang mumpuni adalah sumber dasar utama untuk membentuk kualitas utama seorang karyawan. Oleh karena itu referensi Al-Quran dan hadist juga harus diimbangi dengan sumber-sumber data modern untuk meningkatkan kompetensi, pengetahuan dan

wawasan seorang karyawan. Dalam jurnal (Hendra et al., 2023) menjelaskan bahwa variasi antara panduan islam dan panduan teori modern akan menciptakan suatu keterkaitan dalam menyeimbangkan kemampuan karyawan saat bekerja. Dengan pengetahuan teknologi yang cerdas dan akhlak yang baik akan menciptakan kinerja yang apik, efektif dan efisien. Membantu manajer untuk mengevaluasi kinerja karyawan secara proses, sifat dan hasil sehingga analisis jabatan yang terbentuk selanjutnya otomatis akan ditingkatkan dengan kualifikasi yang lebih baik.

## 2.2.2 Lingkungan Kerja

### A. Definisi Lingkungan Kerja

Dikutip dalam jurnal (Hasibuan & Bahri, 2018) “lingkungan kerja terbagi dalam lingkungan kerja fisik dan non fisik seperti contoh : kondisi fisik, ruang, peralatan kerja, jenis pekerjaan, manajer, , orang di luar perusahaan, budaya organisasi, kebijakan dan peraturan – peraturan Perusahaan”. Ndaraha, (2007) menyatakan “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat berpengaruh dalam melaksanakan tugas – tugas yang telah dibebankan oleh Perusahaan”. Selain itu dari (Abidin & Budiono, 2023) terdapat teori dari Roinal Doinra Sihaloihoi Dkk, (2019:375) yang memberikan pengertian lingkungan kerja merupakan salah satu tempat yang paling sering dilakukan oleh karyawan dalam melakukan kegiatan aktivitasnya sehari-hari. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan rasa nyaman kepada karyawan sehingga dapat mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan.

Pengertian lingkungan kerja juga terdapat dalam jurnal (Rizky et. al, 2019) yang mencakup berbagai pengertian lingkungan kerja mulai dari Sedarmayanti (2011) mengartikan lingkungan kerja sebagai seluruh alat dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seorang bekerja, cara kerjanya, serta peraturan kerjanya baik sebagai individu atau sebagai kelompok. Lingkungan kerja juga adalah faktor penting di dalam menciptakan kinerja pegawai. Nitisemito (2008) berpendapat bahwa “lingkungan kerja juga adalah keseluruhan yang terdapat di sekitar para pegawai yang mampu mempengaruhi dirinya dalam menyelesaikan pekerjaannya dan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan”.

Dalam buku (Serdamayanti, 2009:1) Ilmu yang mengatur tentang lingkungan kerja yaitu *ergonomi*, *ergos* yang berarti pekerjaan dan *nomos* yang berarti hukum alam/aturan. Memiliki makna lanjut yaitu ilmu yang meneliti tentang keterkaitan antara orang dengan lingkungan kerjanya atau norma dalam sistem ekonomi. Ergonomi biasanya dikuasai oleh bagian manajemen personalia atau SDM, dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan fisik, sosial dan keseimbangan rasional dalam beberapa aspek dalam menitikberatkan lingkungan kerja terhadap kenyamanan karyawan.

Berbagai teori di atas jika dirangkum memiliki kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan berupa fisik maupun non fisik yang mempengaruhi kinerja mereka. Dapat berupa fasilitas kerja, kondisi tempat lingkungan, waktu bahkan kondisi sosial yang mempengaruhi mental apakah bisa menjadikan suatu motivasi atau tekanan mental tergantung kualitas lingkungannya.

Dan kualitas tersebut dapat ditentukan oleh beberapa faktor, yang akan dipaparkan lebih lanjut pada sub bab di bawah.

B. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan kerja :

Berbagai faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja menurut Enny (2019) dalam bukunya adalah :

1. Faktor *personal*/individu, meliputi : pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi : kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer.
3. Faktor tim, meliputi : kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi : sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur Kinerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual (situasi), meliputi : perubahan dan tekanan lingkungan internal dan eksternal

Selain itu faktor-faktor tambahan mengenai lingkungan kerja yang terdapat pada jurnal (Rizky et. al., 2019) adalah :

- Keamanan kerja
  - Tentunya di suatu lingkungan kerja terdapat risiko yaitu terjadinya kecelakaan. Oleh karena itu perlu diadakannya suatu sistem pencegahan dengan memakai alat keamanan untuk keamanan kerja.

keamanan kerja sendiri memiliki arti usaha untuk melindungi dan menjaga pekerja serta asset yang ada, baik berada di dalam atau di luar Perusahaan.

- Hubungan dengan karyawan
  - Tidak hanya lingkungan fisik berupa benda mati yang ada di perusahaan. Terdapat pula lingkungan non fisik berupa lingkungan sosial. Dalam hal ini karyawan, manajer dan struktur di dalamnya harus menjaga hubungan mereka secara harmonis demi terbentuknya budaya organisasi yang baik sehingga relasi antara individu tetap terjaga secara utuh. Fungsinya adalah untuk saling bantu membantu dalam menyelesaikan pekerjaannya

Faktor-faktor lingkungan kerja harus diperhatikan oleh manajer personalia dalam mengatur lingkungan di sebuah Perusahaan. Lingkungan kerja disusun serapi mungkin dengan menempatkan objek vital yang bermanfaat demi membantu proses pekerjaan seorang pegawai bisa berupa peralatan, perlengkapan dan sarana lainnya. Selain itu hubungan sosial juga perlu direncanakan sebaik mungkin dengan melakukan pendekatan dengan kepemimpinan transformasional terhadap karyawan, serta membentuk kebijakan kegiatan dan budaya organisasi yang baik demi memberlangsungkan hubungan antar individu tetap terjalin secara harmonis (Endang, 2020).

### C. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator dalam lingkungan kerja sangatlah banyak, sehingga akan diklasifikasikan menjadi lebih ringkas lagi. Menurut Siagian (2014:59) tercantum dalam jurnal (Ronald et al., 2019) “Lingkungan kerja terbagi ke dalam dua jenis yaitu:

#### 1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan semua hal dalam bentuk fisik atau nyata yang berada di sekitar tempat kerja yang mampu mempengaruhi pekerja. Terdiri dari berbagai indikator yaitu :

##### a. Bangunan tempat kerja

Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.

##### b. Peralatan kerja yang memadai

Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diembannya di dalam perusahaan.

##### c. Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiakan karyawannya, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.

##### d. Tersedianya sarana angkut

Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

## 2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan terbentuknya hubungan kerja antara individu yang berada dalam Perusahaan. Baik dari jabatan atas sampai ke bawah, terdiri dari banyak indikator yaitu:

### a. Hubungan rekan kerja setingkat

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

### b. Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat di antara individu masing-masing.

### c. Kerja sama antar karyawan

Kerja sama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerja sama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien”.

Dalam bukunya yang berjudul Tata Kerja dan Produktivitas Kerja, Sedarmayanti (2009:28) menguraikan beberapa indikator lingkungan kerja khususnya secara fisik di antaranya ialah :

1) Penerangan atau Cahaya

Meski demikian, penerangan atau cahaya juga tidak boleh terlalu besar atau kecil. Apabila terlalu besar, hal tersebut akan berdampak buruk karena terlalu menyilaukan. Sementara, apabila terlalu kecil, akan membuat pencahayaan jadi minimal.

2) Temperatur atau suhu ruangan

Setiap manusia memiliki kemampuan beradaptasi di temperatur yang berbeda-beda. Ada yang cenderung kuat di udara dingin dan ada yang cenderung lemah di temperatur panas. Oleh karena itu, temperatur atau suhu ruangan penting untuk diperhatikan.

3) Kelembapan

Kelembapan jadi faktor berikutnya yang memengaruhi sebuah kantor. Secara umum, kelembapan berpengaruh atas kadar oksigen di dalam ruangan. Oleh karena itu, semakin lembab, kadar oksigen di dalam ruangan pun akan semakin sedikit.

4) Sirkulasi udara

Sirkulasi udara berkaitan dengan jumlah oksigen di dalam ruangan. Semakin baik sirkulasi udara, jumlah oksigen di dalamnya akan semakin banyak. bila sirkulasi udara sebuah kantor kurang imbasnya tentu produktivitas karyawan yang tentu saja akan buruk.

5) Tingkat kebisingan

Tingkat kebisingan boleh jadi salah satu hal yang amat diperhatikan oleh sebuah kantor. Hal ini dikarenakan tingkat kebisingan disebabkan oleh banyak hal, di antaranya adalah langkah kaki, mesin, dan pembicaraan. Tingkat kebisingan tinggi akan berpengaruh pada ketenangan bekerja

6) Getaran Mekanis

Getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, sampai ke tubuh pegawai menimbulkan ketidaknyamanan. Frekuensi ini dapat mengganggu konsentrasi sehingga dibutuhkan pencegahan

7) Bau-bau di tempat kerja

Kepekaan penciuman pegawai dapat menimbulkan turunnya performa. Karena bau-bau di sekitar dianggap sebagai pencemaran. Oleh karena itu dibutuhkan pencegahan seperti pemasangan *air condition*

8) Tata warna di tempat kerja

Warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Kadang menimbulkan semangat, rasa senang, sedih duka dan lain-lain. Juga menjadi ciri khas Perusahaan. Seperti warna merah menimbulkan motivasi, kuning merangsang rasa gembira, biru menciptakan sebuah konsentrasi.

9) Dekorasi d tempat kerja

Pengaturan tata letak dengan warna yang sesuai menggunakan suatu objek. Dekorasi yang menarik dan rapi memudahkan pegawai dalam mobilitas saat bekerja.

#### 10) Musik di tempat kerja

Seperti halnya warna, musik juga berpengaruh pada suasana hati karyawan. Terdapat musik yang santai, musik yang meriah, musik *pop* diputar menyesuaikan jam kerja pada karyawan.

Berbagai indikator lingkungan kerja sangatlah banyak, khususnya yang terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan fisik dan nonfisik. Kemudian dalam indikator lingkungan fisik dijabarkan lagi secara rinci oleh Sedarmayanti (2009) menjadi 10 kategori secara detail. Dari indikator di atas jika dijadikan sebagai acuan penyusunan pertanyaan kusioner dalam penelitian sangatlah cocok pada era modern saat ini. Dikarenakan para karyawan akan mudah memahami arti dari setiap item dari pertanyaan tersebut sehingga mampu menjawab dengan mudah. Dengan adanya lingkungan yang optimal maka kegiatan akan mudah dilaksanakan (Hidayat & Soejarminto, 2022)

#### D. Lingkungan Kerja menurut Islam

Nilai-nilai spiritual selain berada di dalam diri manusia juga berada di luar manusia, salah satunya adalah lingkungan. Islam sendiri mengajarkan umatnya untuk selalu menjaga kebersihan di sekitar, karena kebersihan merupakan Sebagian dari iman. Kesadaran diri seorang muslim harus dibentuk untuk membentuk, menjaga dan merawat suatu lingkungan. Khususnya dalam lingkungan kerja, manajer yang profesional akan menciptakan aturan-aturan yang ketat terhadap seluruh individu

dalam Perusahaan agar bisa menjaga lingkungan perusahaan yang baik. Aturan yang baik dan ditaati karyawan akan membentuk komitmen dan etos yang kuat kepada karyawan sehingga motivasi kerja meningkat (Junianto et al., 2021)

Kewajiban menjaga lingkungan diterangkan dalam Al-Quran ayat Al-Baqarah ayat 30 :

وَلَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا وَادْعُوهُ خَوْفًا وَطَمَعًا إِنَّ رَحْمَتَ اللَّهِ قَرِيبٌ مِّنَ الْمُحْسِنِينَ

*Artinya: “Janganlah kamu berbuat kerusakan di dunia setelah diatur sedemikian rupa dengan baik. Berdoalah kepada Tuhan dengan rasa takut dan penuh harapan. Sesungguhnya rahmat Allah sangat dekat dengan orang yang berbuat baik.”*

Pada ayat di atas menjelaskan mengenai larangan untuk menimbulkan kerusakan di bumi, karena sesuatu yang diciptakan oleh Allah SWT telah diatur dengan baik sedemikian rupa, hingga tugas manusia hanyalah merawat, menjaga dan menggunakan sebaik mungkin. Keterangan Islami seperti ini sesuai dengan apa yang terjadi di lingkungan Perusahaan. Para *stakeholders*, *chairman*, investor telah mempercayakan kekayaannya untuk dikelola oleh manager dalam rangka memberikan fasilitas, lingkungan kerja dan lingkungan sosial yang baik di dalam perusahaan. Diperuntukkan untuk membantu karyawan dalam proses bekerja. Sehingga tugas keseluruhan individu di Perusahaan adalah merawat dan menjaganya. Hal ini diperjelas dalam Al-Quran surah Ar Rum ayat 41 :

ظَهَرَ الْفَسَادُ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ بِمَا كَسَبَتْ أَيْدِي النَّاسِ لِيُذِيقَهُمْ بَعْضَ الَّذِي عَمِلُوا لَعَلَّهُمْ يَرْجِعُونَ

*Artinya: “Telah tampak kerusakan di darat dan di laut disebabkan perbuatan tangan manusia. (Melalui hal itu) Allah membuat mereka merasakan sebagian dari (akibat) perbuatan mereka agar mereka kembali (ke jalan yang benar).”*

Penjelasan pada ayat yang tercantum dalam Al-Quran di atas adalah mengenai karma atau akibat kerusakan yang telah ditimbulkan oleh manusia. Dengan adanya peringatan tegas yang disiksakan terhadap hamba Allah yang membangkang maka mereka akan dengan sadar memahami perbuatannya yang salah. Ayat juga diterapkan dalam Perusahaan Islami maupun konvensional untuk memberi peraturan tegas tentang menjaga kondisi lingkungan di sekitar. Terbentuknya suatu sanksi, denda dan hukuman akan menimbulkan efek jera terhadap karyawan yang tidak patuh. Selain itu ketakutan karyawan yang melanggar akan menjaga sikap mereka dalam menggunakan fasilitas dengan baik sesuai standar operasional yang berlaku. Tidak memberi celah untuk berbuat seenaknya dalam menggunakan fasilitas Perusahaan selain dalam membantu proses bekerja.

### 2.2.3 Kinerja karyawan

#### A. Definisi Kinerja karyawan

Pengertian dari kinerja karyawan Menurut Mangkunegara (2003) dalam (Hustia, 2020) adalah “pelaksanaan tanggung jawab karyawan dengan pencapaian hasil kerja sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang ada di dalam Perusahaan”. Menurut Rivai (2013), “Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perubahan selama periode tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki”. Dan juga dalam (Akhiriani & Risal, 2023) Menurut Kasir (2018) mengatakan bahwa definisi kinerja karyawan merupakan hasil dan bentuk kerja yang

dicapai setelah menyelesaikan pekerjaannya dengan tanggung jawab yang ditargetkan dalam periode atau waktu tertentu.

Adapun pengertian lain definisi kinerja dalam jurnal (Ronal et al., 2019) dari Anwar Prabu Mangkunegara (2017:67) kinerja karyawan sebagai hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh pegawai dalam mencapai tugasnya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Dan pada jurnal (Rizky et al., 2019) dijelaskan teori dari Robbins (2008) berteori bahwa kinerja karyawan merupakan seberapa kerasnya Upaya yang dilakukan individu dalam mencurahkan tenaga tertentu terhadap pekerjaannya.

Dengan beragam teori di atas dapat disimpulkan menjadi lebih ringkas, dikarenakan masing-masing teori memiliki kemiripan. Jadi kinerja karyawan ialah hasil dari proses kerja karyawan selama jangka waktu tertentu menghasilkan *output* berupa barang atau jasa yang dapat dinilai secara kualitas atau kuantitas. Hasil dari kinerja karyawan sangat berpengaruh pada Perusahaan, khususnya pada penerimaan pendapatan. Semakin efektif kinerjanya maka akan semakin massif pula *profit* yang didapatkan.

## B. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Dikutip dari jurnal (Ronal et al., 2019) Menurut Wirawan (2009:7) bermacam faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. Faktor internal dalam individu, yaitu faktor yang berasal dalam diri karyawan terdiri dari faktor bawaan dari lahir dan perkembangan di lingkungan. Faktor bawaan seperti

sifat pribadi, karakteristik, bakat, kejiwaan dan kepribadian. Faktor yang berkembang antara lain seperti keterampilan, pengalaman, lingkungan, etos dan motivasi.

2. Faktor lingkungan internal Perusahaan adalah dukungan dari dalam organisasi di mana tempat dia bekerja. Faktor tersebut antara lain visi dan misi organisasi, tujuan Perusahaan, teknologi, strategi, kebijakan, peraturan, budaya organisasi dan kepemimpinan.

3. Faktor lingkungan eksternal organisasi, merupakan situasi, keadaan atau kejadian yang berlangsung di luar lingkungan Perusahaan yang mempengaruhi hasil kinerja karyawan seperti kondisi politik, kehidupan masyarakat sosial, agama dan budaya serta kompetitor.

Dalam (Khareuman, 2021) dijelaskan dua Faktor yang hampir sama mempengaruhi pencapaian kinerja adalah :

#### 1. Faktor Individu

Individu yang memiliki sifat normal ialah individu dengan integritas yang tinggi antara keselarasan fungsi rohani dan fisiknya. Secara psikologis individu tersebut dinilai baik dengan adanya integritas, maka akan memiliki kompetensi konsentrasi yang cermat. Konsentrasi yang cermat adalah modal utama dalam mengontrol dan mengelola potensi diri secara optimal dalam melakukan aktivitas dan kegiatan sehari-hari untuk mencapai tujuan organisasi

#### 2. Faktor Lingkungan

Faktor lingkungan kerja di dalam Perusahaan sangat membantu individu di dalam menggapai prestasi kinerja. Maksud dalam hal tersebut berupa uraian jabatan yang jelas, peraturan yang tegas, target kinerja yang memadai, pola komunikasi efektif, iklim dinamis, hubungan kerja harmonis dan sebagainya (Mangkunegara, 2017:16).

Berdasarkan uraian faktor-faktor diatas, dapat disimpulkan bahwa terdapat 2 faktor yaitu internal dan eksternal yang memiliki keterkaitan dapat mempengaruhi terhadap Kinerja di mana hal tersebut merupakan modal utama pencapaian kinerja bagi organisasi dalam mencapai tujuannya. Dalam penelitian ini variabel bebas berupa analisis jabatan termasuk dalam faktor individu dan internal. Pemahaman mengenai tugas dan wewenang jabatan terhadap seseorang perlu dimaksimalkan agar individu tersebut dapat meningkatkan kinerjanya secara masif. Dan dengan kompetensi yang memadai dalam internal pegawai maka baik kemampuan, keahlian dan wawasan akan terbentuk secara konkrit, mempengaruhinya di saat proses bekerja (Hendra et al., 2023). Sehingga analisis jabatan dapat dijadikan sebagai acuan dalam pengembangan kinerja secara internal.

Sedangkan untuk faktor eksternal atau lingkungan, berkaitan dengan variabel bebas lingkungan kerja. Telah menjadi hal umum bahwa lingkungan merupakan faktor di luar individu yang mempengaruhi motivasi di saat beraktivitas. Tercantum di dalam jurnal(Hustia, 2020) diterangkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung mampu mempengaruhi kondisi karyawan dari luar untuk meningkatkan motivasi. Sehingga kondisi lingkungan kerja baik secara objek ataupun sosial dapat dijadikan patokan sebagai faktor eksternal kinerja karyawan. Dari dua faktor tersebut wajib dipahami oleh pegawai dan karyawan untuk menimbulkan kesadaran diri penuh dalam

pengembangan dirinya. Sehingga secara tidak langsung mampu termotivasi mempengaruhi kinerja mereka secara efektif serta efisien (Bintoro dan Darmayanto, 2017).

### C. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja ditemukan dalam jurnal (Ronal et al., 2019), teori dari Setiawan (2014:147), dalam mengukur kinerja meninjau hal-hal sebagai berikut:

1. Ketepatan dalam menyelesaikan tugas ialah pengelolaan waktu dalam bekerja dan penyelesaian target kerja dengan waktu yang tepat
2. Kesesuaian jam kerja adalah kesadaran karyawan ketika waktu masuk atau pulang kerja dengan ketepatan waktu serta absen kehadiran.
3. Tingkat kehadiran adalah jumlah absensi karyawan dalam periode tertentu. Kehadiran karyawan mempengaruhi daya guna kerja yang diproses sebesar-besarnya dibutuhkan setiap hari dalam jadwal pekerjaan.

Menurut Kasir menurut Mathis & Jackson (2013) dikutip dalam jurnal (Akhiriani & Risal, 2023) Adapun indikator kinerja karyawan adalah antara lain:

- a. Kuantitas adalah jumlah nyata dari hasil kerja seperti siklus aktivitas, unit dan lain-lain berupa angka. Ukuran dinilai dari kerja karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan.
- b. Kualitas merupakan nilai dedikasi, kedisiplinan dan kepatuhan. Nilai di mana hasil mendekati titik sempurna dalam artian menyesuaikan cara yang idealis dari tampilan aktivitas, maupun pemenuhan tujuan yang diharapkan. Kualitasnya diukur dari

kualitas kerja yang diperoleh dan kemampuan penugasan terhadap keahlian dan keterampilan pegawai.

c. Keandalan adalah keahlian dalam melakukan pekerjaan yang diisyaratkan dengan *supervise minimum* atau dalam bahasa umum terampil dan cekatan.

d. Kehadiran merupakan bukti nyata masuk kerja setiap hari sesuai jam kerja.

e. Kemampuan dalam bekerja sama ialah kekuatan tenaga kerja dalam bekerja sama dengan individu lain untuk menyelesaikan tugas yang telah ditargetkan sehingga mencapai daya dan hasil guna yang besar.

Indikator dalam penilaian kinerja cukup singkat dan jelas, karena secara tatap mata manajer bisa menilai langsung bagaimana kualitas dari hasil kerja karyawan. Namun selain secara objektif penilaian kinerja juga disarankan secara subjektif yaitu bagaimana kemampuan individual mereka saat proses bekerja dinilai seperti contoh dari daftar kehadiran, keahlian bekerja sama dan kesesuaian jam kerja. Dari hal itu manajer diwajibkan menguasai penilaian secara subjektif dan objektif. Selain itu penilaian secara Islami juga dibutuhkan karena hasil kerja tidak dinilai secara duniawi aja melainkan secara kajian islam perlu diadakan penilaian.

#### D. Kinerja karyawan secara Islami

Sebagai seorang hamba Allah kita perlu mengetahui tugas dan tujuan dari hidup kita, yaitu selain memenuhi kebutuhan duniawi kebutuhan secara spiritual juga harus dipenuhi. Kinerja dalam suatu pekerjaan tidak hanya dinilai dari sisi keperluan hidup saya tapi keperluan dalam memperkuat iman juga wajib untuk difokuskan karena upah yang kita terima semata-mata hanyalah titipan Allah SWT. Oleh karena

itu dalam islam mengajarkan agar segala sesuatu dikerjakan secara baik dan selalu ditingkatkan menjadi baik seperti contoh kinerja.

Menurut Diana (2023) dalam bukunya “Manajemen Kinerja Islami” kinerja perlu ditingkatkan baik secara individu maupun secara organisasi. Suatu manajemen yaitu proses dalam mencapai tujuan ke arah lebih baik perlu diperhatikan dengan pengelolaan kinerja secara teratur. Terdapat 3 cara untuk mengelola kinerja secara Islami demi kebaikan secara pribadi dan Bersama yaitu dengan cara :

#### 1. Perencanaan dan Pengelolaan

٦٤٩١ — حَدَّثَنَا أَبُو مَعْمَرٍ: حَدَّثَنَا عَبْدُ الْوَارِثِ: حَدَّثَنَا جَعْدُ أَبُو عَثْمَانَ: حَدَّثَنَا أَبُو رَجَاءٍ

:الْعَطَارِدِيُّ، عَنِ ابْنِ عَبَّاسٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا، عَنِ النَّبِيِّ ﷺ، فِيمَا يَرْوِي عَنْ رَبِّهِ عَزَّ وَجَلَّ قَالَ

قَالَ: (إِنَّ اللَّهَ كَتَبَ الْحَسَنَاتِ وَالسَّيِّئَاتِ ثُمَّ بَيَّنَّ ذَلِكَ، فَمَنْ هَمَّ بِحَسَنَةٍ فَلَمْ يَعْمَلْهَا كَتَبَهَا اللَّهُ لَهُ

عِنْدَهُ حَسَنَةً كَامِلَةً، فَإِنْ هُوَ هَمَّ بِهَا فَعَمِلَهَا كَتَبَهَا اللَّهُ لَهُ عِنْدَهُ عَشْرَ حَسَنَاتٍ إِلَى سَبْعِمِائَةٍ

ضِعْفٍ إِلَى أَضْعَافٍ كَثِيرَةٍ، وَمَنْ هَمَّ بِسَيِّئَةٍ فَلَمْ يَعْمَلْهَا كَتَبَهَا اللَّهُ لَهُ عِنْدَهُ حَسَنَةً كَامِلَةً، فَإِنْ هُوَ

(هَمَّ بِهَا فَعَمِلَهَا كَتَبَهَا اللَّهُ لَهُ سَيِّئَةً وَاحِدَةً).

*”Abu Ma’mar telah menceritakan kepada kami: ‘Abdul Warits menceritakan kepada kami: Ja’d Abu ‘Utsman menceritakan kepada kami: Abu Raja’ Al-Utharidi menceritakan kepada kami, dari Ibnu ‘Abbas radhiyallahu ‘anhuma, dari Nabi shallallahu ‘alaihi wa sallam, pada yang beliau riwayatkan dari Rabbnya ‘azza wa jalla, beliau bersabda, “Sesungguhnya Allah telah menetapkan kebaikan-kebaikan dan kejelekan-kejelekan kemudian Dia telah menjelaskannya. Siapa saja yang bertekad melakukan satu kebaikan namun tidak mengerjakannya, Allah catat untuknya satu kebaikan yang sempurna di sisiNya. Apabila ia bertekad melakukan satu kebaikan dan ia mengerjakannya, Allah catat untuknya di sisiNya sepuluh kebaikan sampai tujuh ratus kali lipat sampai kelipatan yang banyak. Dan siapa saja yang bertekad melakukan satu kejelekan namun tidak mengerjakannya, Allah catat untuknya satu kebaikan yang sempurna di sisiNya. Apabila ia bertekad*

*melakukan satu kejelekan dan ia kerjakan, Allah catat untuknya satu kejelekan”*  
(HR. Bukhori 6491)

Dalam hadist di atas memiliki makna bahwasanya sebagai seorang muslim diharuskan memiliki rencana dalam segala sesuatu. *Planning* yang baik akan menghasilkan keuntungan baik tentunya tidak cukup dengan hanya *planning* namun harus diaktualisasikan. Pemimpin dianjurkan menentukan tujuan terlebih dahulu secara rinci apabila masih relevan maka diteruskan dan apabila tidak relevan perlu ditinjau Kembali. Tujuan yang disusun perlu menyesuaikan dengan visi dan misi, setelah cocok maka tahap dari perencanaan perlu dikembangkan ke tahap *controlling*.

## 2. *Controlling* dan Pengawasan

حَدَّثَنَا أَبُو نُعَيْمٍ حَدَّثَنَا سُفْيَانُ عَنْ حَبِيبِ بْنِ أَبِي ثَابِتٍ عَنْ مَيْمُونِ بْنِ أَبِي شَيْبٍ عَنْ أَبِي ذَرٍّ  
قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ اتَّقِ اللَّهَ حَيْثُمَا كُنْتَ وَأَتَّبِعِ السَّبِيحَةَ الْحَسَنَةَ وَخَالِقِ النَّاسَ  
بِحُلُقٍ حَسَنٍ

*Telah menceritakan kepada kami [Abu Nu'aim] telah menceritakan kepada kami [Sufyan] dari [Habib bin Abu Tsabit] dari [Maimun bin Abu Syabib] dari [Abu Dzarr] ia berkata; Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: "Bertaqwalah engkau kepada Allah di mana saja berada, ikutilah perbuatan buruk dengan perbuatan baik, dan bergaullah terhadap manusia dengan akhlaq yang baik." (HR. Darimi:2671)*

Arti dari hadist tersebut mengajarkan bahwa seseorang berbuat terbaik dengan perilaku baik pula. Maka untuk mewujudkan hal itu manusia perlu melakukan pengawasan diri secara teliti ataupun bisa berkumpul dengan orang yang berkualitas agar menerima pengawasan dari orang lain dengan saling menasihati teman. Pengawasan yang baik bisa diciptakan dari memperkuat iman individu

dengan cara beribadah yang taat, menjalani perintah Allah dan menjauhi larangannya. Sedangkan pengawasan dari orang lain bisa dengan menjadi pemimpin atau mengikuti perkumpulan orang baik dengan menciptakan sistem pengawasan ketat sehingga jika terjadi khilaf pemimpin yang *amanah* akan selalu mengontrol dan membenarkan tindakan yang tidak seperlunya dilakukan.

### 3. Penghargaan pada Individu

Sistem pengawasan yang baik akan memberikan suatu hasil yaitu *reward* atau *punishment*. Jika hasilnya baik maka akan diberi *reward* dan jika hasilnya buruk akan diberi *punishment*. Karyawan yang memahami akan tugasnya serta bertaqwa kepada Allah akan mendapatkan *reward* yang diterima baik di dunia atau di akhirat.

حَدَّثَنَا يُونُسُ بْنُ مُحَمَّدٍ قَالَ حَدَّثَنِي يَحْيَى بْنُ سُلَيْمٍ عَنْ إِسْمَاعِيلَ بْنِ أُمَيَّةَ عَنْ سَعِيدِ بْنِ أَبِي سَعِيدٍ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ قَالَ اللَّهُ تَعَالَى ثَلَاثَةٌ أَنَا حَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ رَجُلٌ أُعْطِيَ بِي ثُمَّ غَدَرَ وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِهِ أَجْرَهُ

Telah diceritakan kepadaku Yusuf bin Muhammad berkata, telah bercerita kepada saya Yahya bin Sulaim dari Isma'il bin Umayyah dari Sa'id bin Abi Sa'id dari Abu Hurairah radliallahu 'anhu dari Nabi shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: "Allah Ta'ala berfirman: Ada tiga jenis orang yang aku berperang melawan mereka pada hari qiyamat, seseorang yang bersumpah atas namaku lalu mengingkarinya, seseorang yang berjualan orang merdeka lalu memakan (uang dari) harganya dan seseorang yang mempekerjakan pekerja kemudian pekerja itu menyelesaikan pekerjaannya namun tidak dibayar upahnya" (HR Bukhori:2109)

Dari hadist diatas dapat diartikan bahwa hasil dari jerih payah seseorang wajib dibayarkan berupa gaji. Karena pada dasarnya manusia saling membutuhkan, manajer

menggunakan pikirannya dalam bekerja sedangkan karyawan menggunakan tenaganya, jadi saat *profit* didapatkan harus dibagi rata upahnya sesuai kesepakatan, karena berlaku curang termasuk perbuatan dhalim. Selain upah, pahala juga termasuk ke dalam *reward* yang akan diberikan berupa kenikmatan surga kelak di akhirat nanti. Pengembangan diri juga hasil tambahan untuk memperbaiki kualitas individu menjadi orang yang lebih beriman.

Selain pemahaman metode secara Islami, item-item indikator dalam pemahaman perlu dipelajari juga secara rinci. Dengan penjabaran secara lebih detail maka kita manusia akan lebih memahami arti dari kinerja baik secara duniawi atau Islami. Dalam ayat :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ وَسُوْرُدُوْنَ اِلَى عَلِيْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ  
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُوْنَ

*“Dan katakanlah, "Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (Q.S At-Taubah:105)*

Memiliki makna bahwa seorang muslim harus bekerja sesuai ketetapanannya. Bekerja dengan keras, giat, cerdas dan niat sehingga hasil yang diberikan juga baik secara duniawi atau secara Islami. Secara tatap mata dari seorang manajer atau kasat mata dari Allah SWT penilaian kualitas diri seseorang akan dinilai. Oleh karena itu bersungguh-sungguh dalam mengerjakan sesuatu wajib diprioritaskan agar kinerja meningkat secara signifikan.

## **2.3 Hubungan Antar Variabel**

### **2.3.1 Hubungan Antara Analisis Jabatan dengan Lingkungan Kerja**

Analisis jabatan memiliki arti yang diungkapkan oleh (Arianty et al., 2016) adalah proses mengumpulkan informasi secara sistematis mengenai jabatan dengan tujuan menciptakan berbagai Keputusan kerja. Yang pendataan secara menyeluruh dan detail mengenai uraian jabatan. Sedangkan Lingkungan kerja menurut Ndaraha, (2007) adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat berpengaruh dalam melaksanakan tugas – tugas yang telah dibebankan oleh perusahaan. Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi lingkungan fisik dan non fisik pada sebuah Perusahaan.

Analisis jabatan dan lingkungan kerja dari pengertian di atas dan penjabaran sebelumnya memiliki hubungan yang cukup jauh. Analisis jabatan berfokus pada sebuah subjek sedangkan lingkungan kerja berfokus pada sebuah objek. Dari jurnal yang ditemukan dan dipelajari hampir tidak menemukan penelitian yang meneliti ke 2 jurnal ini dalam variabel yang sama tetapi tujuan pada variabel terikatnya mirip yaitu merujuk pada kinerja karyawan. Di lain sisi terdapat kesinambungan dalam analisis jabatan yang saya kaji memiliki kemiripan dengan indikator di lingkungan kerja contohnya kondisi kerja dan fasilitas kerja dalam analisis jabatan hampir sama dengan lingkungan fisik dan non fisik pada lingkungan kerja. Sehingga masih ada hal yang berhubungan dalam variabel independen ini untuk dikaji dalam penelitian kali ini.

### 2.3.2 Hubungan Antara Analisis Jabatan dengan Kinerja Karyawan

Definisi analisis jabatan menurut Pujangkoro (2004) menyatakan sesuatu proses untuk mempelajari, mencatat serta menyimpulkan keterangan atau realita yang berhubungan dengan pekerjaan secara teratur dan sistematis. Sedangkan kinerja karyawan menurut Rivai (2013), adalah suatu tampilan situasi secara menyeluruh atas perubahan selama waktu tertentu, dan menghasilkan hasil kerja yang dipengaruhi oleh operasional perusahaan dalam memanfaatkan SDM dan SDA yang dimiliki. Kedua hal ini sangatlah berhubungan dekat, Di mana analisis jabatan yang dibentuk mulai dari pencatatan spesifikasi jabatan hingga penyampaian deskripsi jabatan terhadap karyawan yang menghasilkan kinerja setelah diaktualisasikan dalam kurun waktu tertentu memiliki hubungan korelasi yang saling mempengaruhi. Di mana perputaran ini akan menciptakan analisis sebuah jabatan baru dengan kinerja yang efektif juga dengan direkrutnya karyawan baru.

Kedua variabel ini sangatlah berkesinambungan, dari variabel bebas ke variabel terikat di berbagai jurnal banyak yang bersifat signifikan baik secara parsial atau simultan. Hal ini dibuktikan dari berbagai penelitian oleh Nilawati et al., (2017), M. Fizardian Arismunandar dan Hazmanan Khair (2020) serta Eko Budianto et al., (2023) menyimpulkan bahwa analisis jabatan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.. dikarenakan hasil dari kinerja juga bisa membentuk Analisa jabatan baru apakah perlu adanya demosi atau promosi dan sebaliknya Analisa jabatan dapat mempengaruhi kinerja apakah akan menjadi efektif atau tidak efektif tergantung pada kualitas karyawan yang didapat.

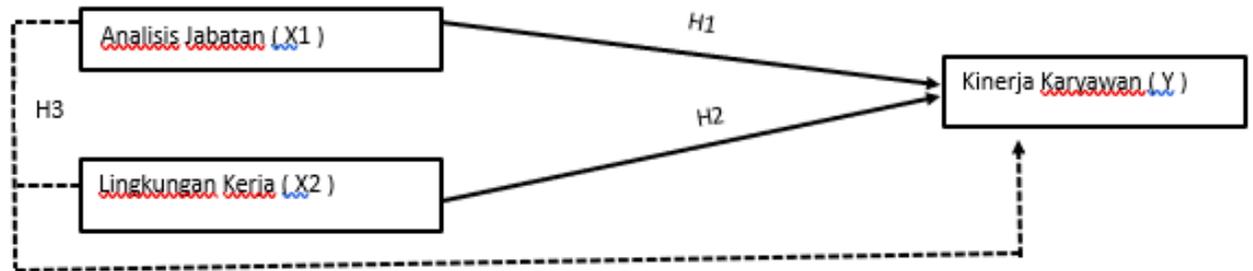
### 2.3.3 Hubungan Antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Pengertian Lingkungan kerja dari Nitisemito (2008) mengatakan bahwa keseluruhan hal yang berada di sekitar pegawai yang mampu mempengaruhinya dalam menjalankan tugasnya. Sedangkan Kinerja karyawan Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:67) kinerja karyawan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam mencapai tugasnya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah dipercayakan manajer kepadanya. Dari kedua teori diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mampu mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Semakin mendukung lingkungannya maka kinerja yang dihasilkan semakin efektif dan efisien pula.

Kedua variabel tersebut banyak diteliti dalam berbagai jurnal. Seperti contoh penelitian dari Anggreany Hustia (2020), Zainial Abidin dan Budiono (2023) Risky Nur Adha et al., (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Banyak dari hasil pembahasan mengatakan bahwa fasilitas kerja seperti alat berat, alat elektronik, perlengkapan dan lain-lain sangat membantu proses pekerjaan karyawan dalam menyelesaikan target kerjanya sehingga hasil akhir dari kinerja dapat dihasilkan secara tepat waktu.

## 2.4 Kerangka Konseptual

Gambar 2. 1  
Peta Konsep



Keterangan :

$$H1 = X1 \rightarrow Y$$

$$H2 = X2 \rightarrow Y$$

$$H3 = X1+X2 \rightarrow Y$$

————→ = Pengaruh Parsial

- - - -> = Pengaruh Simultan

## 2.5 Hipotesis

H1 = Diduga terdapat pengaruh signifikan secara parsial dari variabel independen analisis jabatan terhadap variabel dependen kinerja karyawan .

H2 = Diduga terdapat pengaruh signifikan secara parsial dari variabel independen lingkungan kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan.

H3 = Diduga terdapat pengaruh signifikan secara simultan dari kedua variabel independen yaitu analisis jabatan dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut Sugiono (2019) merupakan suatu metode penelitian yang didasarkan pada filsafat *positivisme*, sebagai cara ilmiah atau disebut juga *scientific* dikarenakan mampu mendekati kaidah ilmiah secara akurat, empiris, konkrit dan aktual. Penelitian kuantitatif adalah upaya peneliti untuk mengumpulkan data bersifat angka, data berupa angka tersebut selanjutnya diolah dengan menggunakan rumus kerja statistik dan diturunkan dari variabel yang sudah dioperasionalkan, dengan skala ukur tertentu seperti skala nominal, ordinal, interval, dan ratio. Sedangkan dalam pendekatannya menggunakan metode pendekatan deskriptif yaitu metode dalam penelitian status kelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu pemikiran, atau peristiwa saat ini. Metode deskriptif digunakan dalam membuat gambaran secara factual, sistematis serta akurat tentang fenomena yang ada. Penelitian deskriptif kuantitatif adalah penelitian yang menggambarkan variabel secara apa adanya didukung dengan data-data berupa angka yang dihasilkan dari keadaan sebenarnya. Penelitian Kuantitatif sangatlah membantu dalam mengambil informasi dari sebuah sampel dengan menggunakan angka untuk menjelaskan secara realistik.

#### **3.2. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian terletak di PT Indo Java Arjuna atau dikenal dengan Taman Arjuno nama pariwisatanya. Terletak di desa Gunungrejo, kecamatan Singosari,

kabupaten Malang, Jawa Timur. PT Indo Java Arjuna adalah sebuah perusahaan swasta yang berjalan di bidang budidaya anggrek dengan memanfaatkan penjualan pemasaran bibit, pelayanan pariwisatanya, tanaman non anggrek dan eksperimen dalam silang kawin bunga anggrek. Perusahaan ini terbuka bagi Mahasiswa untuk melakukan suatu penelitian sehingga banyak mahasiswa yang berminat meneliti suatu variabel di sini.

### **3.3 Populasi dan Sampel**

Populasi yang diambil adalah seluruh tenaga kerja tetap yang bekerja di PT Indo Java Arjuna. Terdapat kurang lebih 31 orang dalam perusahaan tersebut dengan berbagai posisi jabatan dimulai dari *general manager* sampai struktur paling bawah ialah Karyawan, Sedangkan Sampel yang diteliti yaitu seluruh individu dalam PT Java Indo Arjuna. Minimum statistik yang diperbolehkan ialah 30, apabila kurang dari nilai tersebut maka uji normalitas akan terganggu (Amruddin dkk 2022:167). Pengambilan sampel akan dilakukan dengan memberikan kusioner ataupun wawancara secara langsung terhadap karyawan atau bisa melalui manajer HRD.

### **3.4 Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik pengambilan sampel pada karyawan berjumlah 31 orang dengan cara teknik sampling jenuh.. (Sugiono, 2017) teknik ini bertujuan untuk menggunakan keseluruhan sampel yang ada dalam suatu populasi yang relatif kecil kurang dari 30. Istilah lain sampling jenuh ialah sensus, dengan jumlah populasi yang sedikit maka sampel harus digunakan semua karena minimal sampel dalam penelitian ialah 30 (Singarimbun dan Effendi, 1995).

### **3.5 Data dan Jenis Data**

#### **3.5.1 Data Primer**

Data pada penelitian ini berkaitan dengan variabel X yaitu lingkungan kerja serta analisis jabatan yang akan menuju ke variabel dependen Y kinerja karyawan. Data diambil secara kuantitatif dengan cara data primer berupa pertanyaan kusioner kepada karyawan melalui manajer HRD. Penerapannya dengan deskriptif bagaimana pandangan secara nyata mengenai kondisi di perusahaan dan data korelasi yaitu hubunga antara subjek dengan objek. Seperti contoh data lingkungan kerja dengan menghitung beberapa aspek dari kenyamanan, keamanan dan efektifitas dengan dinilai terhadap kepuasan menggunakan data ordinal.

#### **3.5.2 Data Sekunder**

Data sekunder dalam penelitian ini ialah data pendukung dari Perusahaan. Didapatkan dengan meminta data statistik atau data tabel berupa struktur organisasi dokumentasi, rata-rata umur dan pendidikan dengan izin dari manajer personalia.

### **3.6 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik dalam pengumpulan data dilakukan secara primer berupa wawancara, kusioner, observasi, dokumentasi.

1. Wawancara : dilakukan dengan wawancara terhadap narasumber terpercaya dalam perusahaan, seperti manajer HRD, supervisor, karyawan dan lain-lain. Menggunakan bahasa formal agar informasi yang diterima jelas.

2. Observasi dan dokumentasi : dapat dilaksanakan dengan melihat kondisi yang berjalan langsung, komunikasi secara tidak langsung dan mendekati subjek atau objek untuk melihat lebih jelas bagaimana perilaku apakah sesuai dengan variabel atau tidak. Memotret suatu lokasi dan kondisi di Perusahaan atas izin manajer, setelah itu dapat mencatatnya di kertas untuk dilanjutkan pada laporan.

3. Kusioner : menyebarkan angket kusioner melewati *link* aplikasi *Google form* terhadap karyawan yang bersangkutan. Dengan data ordinal maka karyawan akan mudah dalam mengisi kusioner yang diperlukan. Kemudian data responden akan tercatat pada jawaban *google form* untuk mempermudah menganalisa data. Responden juga akan diberi hadiah ketika memberikan jawaban yang benar agar data akurat, selain itu akan diteliti terlebih dahulu agar tidak terjadi kesalahpahaman.

### **3.7 Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional adalah penjelasan operasionalisasi semua variabel yang dimasukkan dalam hipotesis. Definisi operasional menjelaskan karakteristik yang dapat diamati dalam rangka mengukur variabel. Pengukuran variabel adalah penentuan besaran, dimensi, atau kapasitas, biasanya terhadap satuan pengukuran.

Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel yaitu variabel independen X ( analisis jabatan dan lingkungan kerja,) dan variabel dependen Y ( kinerja karyawan ) yang saling berhubunga dengan menjadikan indikator dari teori sebagai penilaian jawaban.

**Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel**

No	Variabel	Sumber	Indikator	Item	Skala Ukur
1.	Analisis Jabatan (X1)	Salmah (2013)	1. Wewenang	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Penggunaan wewenang (kekuasaan) secara baik tanpa menyalahgunakan</li> <li>2. Wewenang sesuai dengan posisi jabatan</li> </ul>	Likert
			2. Tanggung jawab	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Mampu bertanggung jawab sesuai dengan hasil pekerjaannya</li> <li>2. Tidak melempar tanggung jawab pada jabatan lain</li> </ul>	
			3. Kondisi pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Pekerjaan sesuai dengan deskripsi yang tercantum pada kebijakan perusahaan</li> </ul>	
			4. Fasilitas kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Fasilitas kerja disediakan oleh Perusahaan.</li> <li>2. Fasilitas yang disediakan memadai</li> </ul>	
			5. Standar hasil kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Kesesuaian target dengan bidang pekerjaan</li> </ul>	
			6. Pendidikan dan Pelatihan	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Terdapat pendidikan dan pelatihan yang diadakan oleh Perusahaan.</li> <li>2. Pengembangan kualitas karyawan dengan keberlanjutan pelatihan yang ada</li> </ul>	
			7. kompetensi	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Kesesuaian Pekerjaan dengan keahlian dan keterampilan</li> <li>2. Kesesuaian pekerjaan dengan pengetahuan dan pendidikan</li> </ul>	
2.	Lingku ngan	Siagian (2014) dan	1. Lingkungan Kerja Fisik	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Bangunan tempat kerja</li> </ul>	Likert

	Kerja (X2)	Sedarmayanti (2011)		<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Peralatan kerja yang memadai</li> <li>3. Fasilitas</li> <li>4. Tersedianya sarana angkut</li> <li>5. Penerangan atau Cahaya</li> <li>6. Temperatur atau suhu ruangan</li> <li>7. Kelembapan</li> <li>8. Sirkulasi udara</li> <li>9. Tingkat kebisingan</li> <li>10. Getaran Mekanis</li> <li>11. Bau-bau di tempat kerja</li> <li>12. Tata warna di tempat kerja</li> <li>13. Dekorasi di tempat kerja</li> <li>14. Musik di tempat kerja</li> </ol>	
			2. Lingkungan Kerja Non Fisik	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hubungan setingkat antara rekan kerja</li> <li>2. Hubungan karyawan dengan atasan</li> <li>3. Kerja sama antar karyawan</li> </ol>	
3.	Kinerja karyawan (Y)	Mathis & Jackson (2013) dan Diana (2023)	1. Kuantitas Kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Target yang ditetapkan sesuai dengan jumlah yang dihasilkan</li> <li>2. Dapat mencapai waktu yang telah ditargetkan</li> </ol>	Likert
			2. Kualitas Kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Produk yang dihasilkan baik barang atau jasa memiliki kualitas bagus</li> <li>2. Proses berjalan sesuai dengan prosedur, disiplin, dan dedikasi tinggi</li> <li>3. Efisiensi waktu dan hemat biaya</li> </ol>	
			3. Keandalan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mampu melakukan pekerjaan dengan</li> </ol>	

				teliti, cepat dan tepat sesuai keahlian	
			4. Kehadiran	2. Tingkat kehadiran kerja lengkap dengan menitikberatkan absen 1. Penyesuaian Tingkat kedatangan dengan menitikberatkan keterlambatan	
			5. Kinerja secara Islami	1. Dinilai secara kualitas yaitu berfokus pada benar dan baik, Ikhlas dan ramah, inovatif 2. Kuantitas ditentukan dengan jumlah yang besar sesuai syariat 3. Efisiensi waktu dengan meluangkan waktu untuk ibadah	

### 3.8 Skala Pengukuran

Skala Pengukuran adalah suatu kesepakatan yang difungsikan dalam titik penghitungan untuk mengacu atau menentukan suatu interval dalam alat ukur sehingga Panjang pendeknya akan menghasilkan data kuantitatif. Perhitungan pada suatu penelitian membutuhkan suatu bentuk ukur untuk memastikan valid tidaknya suatu pengukuran. Salah satunya menggunakan metode skala likert. Menurut Sugiono (2017:93) skala likert dapat digunakan dalam menghitung pendapat, sikap dan persepsi seseorang mengenai permasalahan di lingkungan sosial Skala likert mampu merubah variabel menjadi suatu indikator untuk disusun menjadi pertanyaan-pertanyaan yang akan dijawab oleh sampel. Pada penelitian ini menggunakan 5 skala pengukuran dalam bentuk kusioner untuk menilai pernyataan sampel dengan data ordinal urutan atau peringkat seperti pada tabel berikut.

**Tabel 3. 2 Skala Likert**

No	Variabel Jawaban	Tingkat Penilaian Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

### **3.9 Uji Validitas dan Reliabilitas**

#### **3.9.1. Uji Validitas**

Pengertian Uji Validitas Menurut teori Sugiyono (2017: 121) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Dilihat dari kesamaan data yang diterima dengan objek yang diteliti. Uji validitas diujikan untuk menghitung atau mengukur data yang diperoleh secara valid atau tidak dengan alat ukur berupa kusioner. Uji validitas diujikan kepada responden sejumlah 31 karyawan PT. Java Indo Arjuna dengan rumus  $r$  hitung dibandingkan dengan  $r$  tabel.

Pengujian validitas ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS dengan kriteria berikut :

1. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan secara valid.
2. Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan secara tidak valid.

3. Nilai r tabel dapat dilihat dari nilai df yaitu sampel dikurangi dua ( $n-2$ ) dan tingkat kesalahan sejumlah 5% sedangkan r hitung mengacu pada kolom total *correlation*.

### 3.9.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menurut Sugiyono (2017: 121) merupakan sejauh mana hasil ukuran dengan menitikberatkan objek sama yang akan menciptakan data yang sama juga, jadi berfokus pada waktu yang digunakan apakah tetap menghasilkan hasil yang sama. Uji reliabilitas ini dilakukan pada responden sebanyak 31 karyawan PT. Java Indo Arjuna dengan pertanyaan kusioner yang telah diuji secara valid dalam pengujian validitas maka uji reliabilitas juga akan reliabel pengujiannya. Dengan program SPSS akan dihitung secara akurat sebagai berikut:

1. Jika r-alpha positif dan lebih besar dari r-tabel maka pernyataan tersebut reliabel.
2. Jika r-alpha negatif dan lebih kecil dari r-tabel maka pernyataan tersebut tidak reliabel.
  - a. Jika nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,6$  maka reliable
  - b. Jika nilai *Cronbach's Alpha*  $< 0,6$  maka tidak reliable

### 3.10 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menurut Suiyono (2017) merupakan pengujian data keseluruhan responden atau sumber data lainnya yang telah terkumpul. Keegiatannya dalam analisis ini ialah mengumpulkan data berdasarkan seluruh variabel jawaban dari kusioner, melakukan uji hitung pada data di setiap variabel untuk menjawab rumusan masalah dan menguji kebenaran hipotesis yang

telah diajukan. Pada penelitian ini analisis data yang digunakan adalah statistik deskriptif dengan analisis regresi linier berganda. Namun sebelum itu akan diuji terlebih dahulu dengan uji asumsi klasik dengan tujuan menetralkan masalah-masalah yang ada. Statistik deskriptif merupakan jenis statistik yang diuji dalam analisis data dengan metode menjelaskan data terkumpul secara aktual tanpa kesimpulan pribadi. Alat analisis yang digunakan adalah SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) sebuah *software* untuk keperluan olah data statistik yang diciptakan oleh Norman Nie tahun 1968 dan pada pengujian ini menggunakan SPSS versi 29.

### 3.10.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan sebuah teknik analisa yang akan digunakan untuk menguji apakah terdapat masalah-masalah sebuah model regresi linier ordinari (OLS). Menurut Ghozali (2017:33) apabila sebuah asumsi klasik terpenuhi maka estimasi regresi *ordinary least square* (OLS) akan diperjelas dengan asumsi *Best Linear Unbiased Estimator* (BLUE) atau akan memiliki arti bahwa pengambilan keputusan dengan melalui uji F dan uji T tidak bias. Maka dalam penelitian ini terdapat beberapa uji asumsi klasik antara lain yaitu:

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas ini memiliki tujuan untuk menguji dan melihat apakah sebuah model regresi pada nilai residual memiliki distribusi yang normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Menurut Ghozali (2016:154) ada dua cara untuk meramalkan apakah residual suatu model memiliki normal atau tidaknya distribusi yaitu:

#### a) Analisis Grafik

Analisa ini dapat diuji dengan melihat Gambaran yang membandingkan antara data dengan distribusi normal dan termasuk cara yang termudah untuk mengetahui acuan nilai normal. Dasar pengambilan Keputusan dapat dilihat dengan data berupa titik atau lingkaran di sekitar garis diagonal pada grafik histogram apabila titik mengikuti pola garis distribusi dapat dikatakan normal, dan apabila menjauhi ditambah tidak beraturan maka dapat dinyatakan tidak normal.

#### b) Analisis statistik non-parametrik uji *kolmogorov-smirnov* (KS)

Duwi Priyanto (2012:148) menyatakan bahwa dasar dalam pengambilan keputusan dari analisis ini untuk melihat apakah model regresi memenuhi asumsi normalitas bergantung pada kriteria sebagai berikut (1) Apabila nilai signifikan  $> 0,05$  maka berarti menunjukkan bahwa residual tersebut terdistribusi normal, (2) Apabila nilai signifikan  $< 0,05$  maka berarti menunjukkan bahwa residual tersebut tidak terdistribusi normal.

### 2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah keadaan pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna antar variabel independent. Apabila terdapat korelasi yang besar antara variabel vevas dapat disimpulkan terdapat gangguan. Asumsi dari *Tolerance dan Variance Inflation Factor* (VIF) dapat dinyatakan sebagai berikut: (a) Jika nilai *tolerance*  $\leq 0.10$  atau sama dengan nilai  $VIF \geq 10$  maka terjadi multikolinearitas, (b) Jika nilai *tolerance*  $\geq 0.10$  atau sama dengan nilai  $VIF \leq 10$  maka tidak terjadi multikolinearitas (Dwi priyanto 2012 hal 153).

### 3 . Uji Heteroskedastitas

Pada uji heteroskedastisitas, peneliti dapat memeriksa apakah terdapat perbedaan yang tidak sama antara residu satu dengan pengamatan lainnya. Salah satu model dari regresi adalah model yang memenuhi syarat bahwa ada kesamaan pada varian antara residu satu dengan pengamatan dan lainnya yang disebut pula dengan *homoscedasticity*.

Bukti dari heteroskedastisitas dapat dibuat melalui penggunaan metode *scatterplot* dengan memplot nilai prediktif atau  $z_{pred}$  dengan nilai sisa atau  $s_{resid}$ . Model yang baik adalah model ketika grafik tidak mengandung pola-pola tertentu, seperti berkumpul di tengah, memperbesar, menyempit maupun memperkecil, tes *gletser*, tes *wei* maupun tes *park* dapat digunakan pula sebagai tes statistik.

Ada beberapa solusi alternatif yang dapat digunakan apabila model tersebut melanggar asumsi dari heteroskedastisitas adalah dengan mengubah menjadi bentuk-bentuk logaritmik. Solusi alternatif tersebut dapat dilakukan apabila seluruh data positif atau seluruh variabel dapat dibagi dengan variabel lainnya yang mengalami gangguan serupa yaitu gangguan heteroskedastisitas

#### 3.10.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda memiliki variabel independen lebih dari satu dan hal ini cocok dalam penelitian ini dengan 3 variabel. Menurut Ghozali (2017:19) menyatakan bahwa analisis ini memiliki tujuan untuk mendapatkan gambaran secara menyeluruh mengenai hubungan antara variabel terikat (variabel dependen) dengan variabel bebas (variabel independen) untuk melihat kinerja masing-masing perusahaan

baik secara parsial maupun simultan. Untuk Alat yang digunakan ialah SPSS (*Statistical Program for Social Sciences*) Adapun model persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini secara sistematis adalah sebagai berikut:

$$KK = a + b1AJ + b2LK + ei$$

Keterangan:

KK = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas

AJ = Analisis Jabatan

LK = Lingkungan Kerja

e = Standar error

Uji Hipotesis dibutuhkan untuk tujuan mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap Variabel terikat, maka dengan itu uji hipotesis dilakukan dua jenis yaitu:

A.) Uji Signifikan Simultan (UJI-F)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat

$$F = \frac{R^2/K}{[1-R^2]/[n-K-1]}$$

Keterangan:

F = Pendekatan distribusi *probabilitas fischer*

R = Koefisien korelasi berganda

K = Jumlah variabel bebas

n = Banyaknya sampel

Langkah langkah dalam uji hipotesis dengan simultan yaitu :

1) Menentukan F tabel dan F Hitung

F tabel bisa dilihat dari nilai N dan K disamakan dengan presentase tingkat kesalahan atau bisa menggunakan rumus DF di *Microsoft Excel*

2) Menentukan Tingkat Signifikansi

Dalam tahap ini tingkat signifikansi yakni probabilitas sebesar 0,05 (5%) dengan syarat nilai sebagai berikut:

a) Probabilitas  $< 0,05 = H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima

b) Probabilitas  $> 0,05 = H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak

B.) Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)

Memiliki fungsi digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dari variabel bebas secara parsial atau individu terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel. Apabila t hitung  $>$  t tabel dengan signifikan dibawah 0,05 (5%), maka secara parsial atau individual variabel bebas berhubunga signifikan terhadap variabel terikat, begitu juga sebaliknya.

Rumus Uji t hitung  $t = biSbi$

Keterangan:

$B_i$  = Koefisien regresi

$S_{b_i}$  = Standar error koefisien regresi

Syarat pengambilan keputusan:  $t$  hitung harus lebih besar dari  $t$  tabel dan juga signifikansi  $p < 0,05$ .

## **BAB IV**

### **PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **4.1.1 Profil PT Java Indo Arjuna**

Perseroan Terbatas Indo Java Arjuna atau yang biasa dikenal PT Javina adalah sebuah perusahaan yang terletak di Kecamatan Singosari, Kabupaten Malang, Jawa Timur dan bergerak di bidang budidaya tanaman anggrek. Dibentuk pada tahun 2009 yang berfokus pada pemuliaan, budidaya, dan penjualan anggrek, namun seiring berjalannya waktu Perusahaan tersebut memiliki cakupan yang lebih luas dalam budidaya segala jenis tanaman termasuk tanaman paku-pakuan, bonsai, alat bahan pertanian dan sebagainya. Dengan jumlah total 31 karyawan, PT Javina mampu berkembang dengan pesat pada tahun 2024 dengan keuntungan yang didapat secara maksimal.

##### **4.1.2 Visi dan Misi PT Java Indo Arjuna**

PT Java Indo Arjuna memiliki sebuah visi dan beberapa misi, visi utamanya ialah tumbuh menjadi perusahaan yang maju dan modern di bidang pemuliaan, budidaya dan penjualan produk pertanian. Tujuan utama dalam visinya yaitu mengembangkan keseluruhan faktor dari segi manajemen, produksi dan sumber daya manusianya menjadi lebih modern untuk bisa beradaptasi dalam pasar global yang didominasi oleh teknologi.

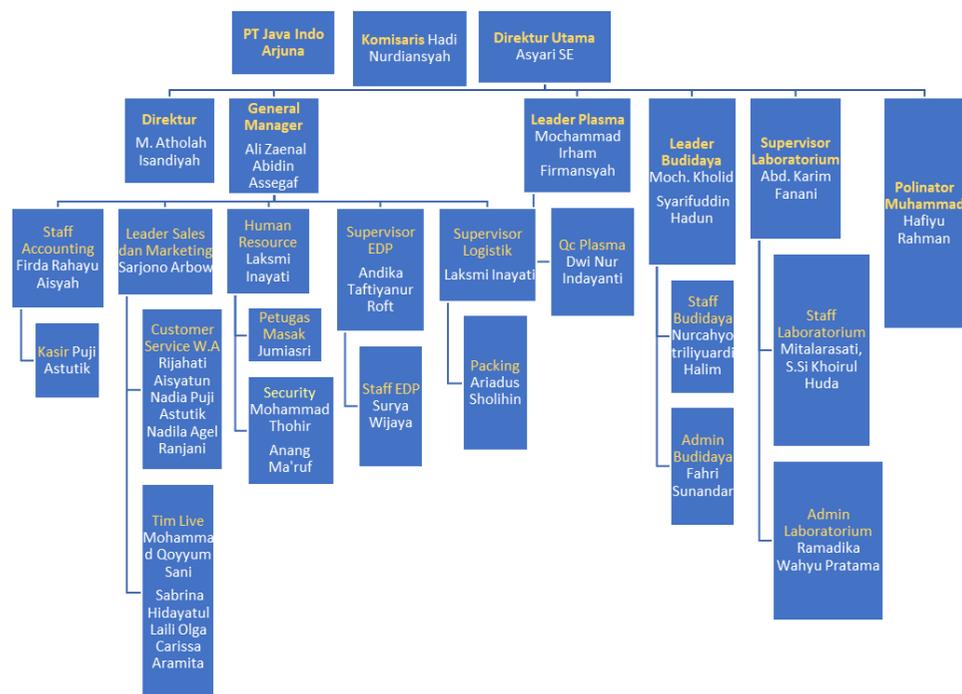
Sedangkan misi PT Javina sendiri meliputi Mengembangkan teknologi kultur jaringan untuk Meningkatkan kualitas dan kuantitas benih dan tanaman unggulan serta

menunjang program konservasi sumber daya alam, Melakukan pemberdayaan dan pendampingan masyarakat melalui kerja sama plasma tani; Membangun sistem penjualan modern berbasis wisata dan teknologi informasi. Dan jika disimpulkan maka PT Javina akan berfokus pada peningkatan kualitas dan kuantitas tanamannya, pengembangan karyawan serta masyarakat di sekitarnya dan yang terakhir membangun wisata dengan konsep perkebunan modern. Keseluruhan visi dan misi sangat berkaitan untuk menciptakan sebuah perusahaan yang besar dan modern.

#### 4.1.3 Struktur Organisasi PT Java Indo Arjuna

**Gambar 4. 1**

**Struktur Organisasi PT JAVINA**



Daftar Struktur Organisasi PT Javina secara lengkap tertera pada lampiran 9

#### 4.2 Pembahasan Subjek Penelitian

#### 4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Responden dalam PT Javina berjumlah sekitar 31 orang. Karakteristik responden mencakup antara lain : Jenis kelamin, pendidikan dan departemen. data dalam karakteristik akan ditampilkan dalam lampiran untuk memperkuat data. Berikut Penjelasan deskripsi responden berdasarkan hasil penelitian.

##### 4.2.1.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel berikut menunjukkan Responden didasarkan kriteria jenis kelamin

**Tabel 4. 1 Distribusi Frekuensi Data berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1	Laki-laki	21	68%
2	Perempuan	10	32%
	Total	31	100%

Sumber data primer diolah (2024)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah responden berjenis laki-laki lebih banyak daripada perempuan dengan presentase jenis kelamin laki-laki berjumlah 68% atau 21 orang dan responden berjenis perempuan memiliki presentase berjumlah 32% atau 10 orang.

##### 4.2.1.2 Deskripsi Responden berdasarkan Pendidikan

Tabel berikut menunjukkan kriteria responden didasarkan pada jenis pendidikan terakhir yang telah ditempuh.

**Tabel 4. 2 Distribusi Frekuensi Data berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase
1	SD	2	6,5%
2	SMP	3	9,8%
3	SMA	15	48,3%
4	S1 / D4 (Sarjana)	10	32,2%
5	S2 (Magister)	1	3,2%

	Total	31	100%
--	-------	----	------

Sumber data primer diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa Pendidikan terakhir responden banyak didominasi dari Pendidikan Tamatan Sekolah Menengah Atas (SMA). Tamatan pendidikan terakhir SD sejumlah 2 orang (6,5%), tamatan pendidikan SMP sejumlah 3 orang, tamatan pendidikan terakhir SMA berjumlah 15 orang (48,3%), tamatan pendidikan S1/D4 sejumlah 10 orang (32,2%), tamatan pendidikan S2 sejumlah hanya 1 orang (3,2%).

#### 4.2.1.3 Deskripsi Responden berdasarkan Departemen

**Tabel 4. 3 Distribusi Frekuensi Data berdasarkan Departemen**

No		Frekuensi	Presentase
1	Budidaya	5	16,2%
2	Accounting	2	6,4%
3	Direksi	2	6,4%
4	Tim Ahli	3	9,7%
5	Marketing dan Sales	7	22,6%
6	Human Resource	2	6,4%
7	Laboratorium	4	13%
8	Lain-lain	6	19,3%
	Total	31	100%

Sumber data primer diolah (2024)

Dari Tabel di atas di antara departemen lainnya, responden yang bekerja di bidang marketing dan sales memiliki jumlah karyawan terbanyak di antara departemen lainnya. karyawan yang bekerja di departemen budidaya berjumlah 5 orang (16,22%), Karyawan yang bekerja di departemen accounting berjumlah 2 orang (6,4%), karyawan yang bekerja di departemen direksi berjumlah 2 orang (6,4%), karyawan

yang bekerja di departemen tim ahli berjumlah 3 orang (9,7%), karyawan yang bekerja di departemen marketing dan sales berjumlah 7 orang (22,6%), karyawan yang bekerja di departemen human resource berjumlah 2 orang (6,4%), karyawan yang bekerja di departemen laboratorium berjumlah 4 orang (13%), karyawan yang bekerja di departemen lainnya seperti logistik, chef masak dan data development berjumlah 6 orang (19,3%).

### 4.3 Deskripsi Jawaban Responden

#### 4.3.1 Variabel Analisis Jabatan

distribusi jawaban responden berdasarkan variabel analisis jabatan (x1) dapat dilihat dalam tabel berikut

**Tabel 4. 4 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Analisis Jabatan (X1)**

Item	Skor Jawaban										T	T%	Mean
	5 (SS)		4 (S)		3 (N)		2 (TS)		1 (STS)				
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
X1.1	24	77,42	2	6,45	0	0,00	1	3,23	4	12,90	31	100%	4,32
X1.2	16	51,61	12	38,71	3	9,68	0	0,00	0	0,00	31	100%	4,42
X1.3	23	74,19	7	22,58	1	3,23	0	0,00	0	0,00	31	100%	4,71
X1.4	21	67,74	8	25,81	2	6,45	0	0,00	0	0,00	31	100%	4,61
X1.5	20	64,52	8	25,81	3	9,68	0	0,00	0	0,00	31	100%	4,55
X1.6	14	45,16	13	41,94	4	12,90	0	0,00	0	0,00	31	100%	4,32
X1.7	18	58,06	12	38,71	0	0,00	1	3,23	0	0,00	31	100%	4,52
X1.8	14	45,16	6	19,35	8	25,81	2	6,45	1	3,23	31	100%	3,97
X1.9	9	29,03	7	22,58	9	29,03	2	6,45	4	12,90	31	100%	3,48
X1.10	16	51,61	7	22,58	8	25,81	0	0,00	0	0,00	31	100%	4,26

Sumber data primer diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa jawaban responden berdasarkan Variabel Analisis Jabatan adalah sebagai berikut :

1. Item X1.1 tentang wewenang jabatan menunjukkan bahwa 4 responden (12,90%) sangat tidak setuju, 1 responden (3,23%) tidak setuju, 0 responden netral, 2 responden (6,45%) setuju, dan 24 responden (77,42%) sangat setuju.
2. Item X1.2 mengenai wewenang pekerjaan menunjukkan bahwa tidak ada responden yang sangat tidak setuju (0%) atau tidak setuju (0%). Sebanyak 3 responden (9,68%) netral, 12 responden (38,71%) setuju, dan 16 responden (51,61%) sangat setuju.
3. Item X1.3 tentang tanggung jawab hasil kerja menunjukkan bahwa tidak ada responden yang sangat tidak setuju atau tidak setuju. Sebanyak 1 responden (3,28%) netral, 7 responden (22,58%) setuju, dan 23 responden (74,19%) sangat setuju.
4. Item X1.4 mengenai tanggung jawab proses bekerja menunjukkan bahwa tidak ada responden yang sangat tidak setuju atau tidak setuju. 2 responden (6,45%) netral, 8 responden (25,81%) setuju, dan 21 responden (67,74%) sangat setuju.
5. Item X1.5 tentang deskripsi pekerjaan menunjukkan bahwa tidak ada responden yang sangat tidak setuju atau tidak setuju. 3 responden (9,68%) netral, 8 responden (25,81%) setuju, dan 20 responden (64,52%) sangat setuju.
6. Item X1.6 mengenai fasilitas kerja menunjukkan bahwa tidak ada responden yang sangat tidak setuju. Terdapat 0 responden yang tidak setuju (0%), 4 responden (12,90%) netral, 13 responden (41,94%) setuju, dan 14 responden (45,16%) sangat setuju.

7. Item X1.7 terkait target pekerjaan menunjukkan bahwa tidak ada responden yang sangat tidak setuju. 1 responden (3,23%) tidak setuju, 0 responden netral, 12 responden (38,71%) setuju, dan 18 responden (58,06%) sangat setuju.
8. Item X1.8 mengenai pelatihan dan pengembangan pekerjaan menunjukkan bahwa 1 responden (3,23%) sangat tidak setuju, 2 responden (6,45%) tidak setuju, 8 responden (25,81%) netral, 6 responden (19,35%) setuju, dan 14 responden (45,16%) sangat setuju.
9. Item X1.9 tentang spesifikasi pekerjaan menunjukkan bahwa 4 responden (12,90%) sangat tidak setuju, 2 responden (6,45%) tidak setuju, 9 responden (25,81%) netral, 7 responden (22,58%) setuju, dan 9 responden (29,03%) sangat setuju.
10. Item X1.10 mengenai keahlian dan keterampilan pekerjaan menunjukkan bahwa tidak ada responden yang sangat tidak setuju atau tidak setuju. 8 responden (25,81%) netral, 7 responden (22,58%) setuju, dan 16 responden (51,61%) sangat setuju

#### 4.3.2 Variabel Lingkungan Kerja

Distribusi Jawaban Responden berdasarkan variabel lingkungan kerja (x2)

dapat dilihat dalam tabel berikut :

**Tabel 4. 5 Deskripsi Jawaban Variabel Lingkungan Kerja (X2)**

Item	Skor Jawaban										T	T%	Mean
	5		4		3		2		1				
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
X2.1	16	51,61	9	29,03	3	9,68	2	6,45	1	3,23	31	100%	4,19
X2.2	9	29,03	13	41,94	9	29,03	0	0,00	0	0,00	31	100%	4,00
X2.3	17	54,84	11	35,48	3	9,68	0	0,00	0	0,00	31	100%	4,45
X2.4	9	29,03	9	29,03	9	29,03	1	3,23	3	9,68	31	100%	3,65
X2.5	11	35,48	6	19,35	8	25,81	4	12,90	2	6,45	31	100%	3,65
X2.6	11	35,48	7	22,58	6	19,35	6	19,35	1	3,23	31	100%	3,68
X2.7	13	41,94	10	32,26	6	19,35	0	0,00	2	6,45	31	100%	4,03
X2.8	14	45,16	7	22,58	7	22,58	1	3,23	2	6,45	31	100%	3,97
X2.9	13	41,94	6	19,35	8	25,81	2	6,45	2	6,45	31	100%	3,84
X2.10	19	61,29	11	35,48	0	0,00	1	3,23	0	0,00	31	100%	4,55
X2.11	17	54,84	12	38,71	2	6,45	0	0,00	0	0,00	31	100%	4,48
X2.12	20	64,52	8	25,81	3	9,68	0	0,00	0	0,00	31	100%	4,55

Sumber data primer diolah (2024)

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui bahwa jawaban responden berdasarkan Variabel Lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Item X2.1 mengenai struktur bangunan tempat kerja menunjukkan bahwa 1 responden (3,23%) sangat tidak setuju, 2 responden (6,45%) tidak setuju, 3 responden (9,68%) netral, 9 responden (29,03%) setuju, dan 16 responden (51,61%) sangat setuju.
2. Item X2.2 mengenai peralatan dan perlengkapan kerja menunjukkan bahwa tidak ada responden yang sangat tidak setuju (0%) atau tidak setuju (0%). Sebanyak 9 responden (29,03%) netral, 13 responden (41,94%) setuju, dan 9 responden (29,03%) sangat setuju.

3. Item X2.3 mengenai fasilitas tambahan tempat kerja menunjukkan bahwa tidak ada responden yang sangat tidak setuju atau tidak setuju. Sebanyak 3 responden (9,68%) netral, 11 responden (35,48%) setuju, dan 17 responden (54,84%) sangat setuju.
4. Item X2.4 mengenai sarana angkut menunjukkan bahwa 3 responden (9,68%) sangat tidak setuju, 1 responden (3,23%) tidak setuju, 9 responden (29,03%) netral, 9 responden (29,03%) setuju, dan 9 responden (29,03%) sangat setuju.
5. Item X2.5 mengenai temperatur suhu di tempat kerja menunjukkan bahwa 2 responden (6,45%) sangat tidak setuju, 4 responden (12,90%) tidak setuju, 8 responden (25,81%) netral, 6 responden (19,35%) setuju, dan 11 responden (35,48%) sangat setuju.
6. Item X2.6 mengenai tingkat kebisingan di tempat kerja menunjukkan bahwa 1 responden (3,23%) sangat tidak setuju, 6 responden (19,35%) tidak setuju, 6 responden (19,35%) netral, 7 responden (22,58%) setuju, dan 11 responden (35,48%) sangat setuju.
7. Item X2.7 mengenai getaran mekanis di lingkungan kerja menunjukkan bahwa 2 responden (6,45%) sangat tidak setuju, 0 responden (0%) tidak setuju, 6 responden (19,35%) netral, 10 responden (32,26%) setuju, dan 13 responden (41,94%) sangat setuju.
8. Item X2.8 mengenai bau-bau tidak sedap di lingkungan kerja menunjukkan bahwa 2 responden (6,45%) sangat tidak setuju, 1 responden (3,23%) tidak setuju, 7 responden (22,58%) netral, 7 responden (22,58%) setuju, dan 14 responden (45,16%) sangat setuju.

9. Item X2.9 mengenai layout dan dekorasi lingkungan kerja menunjukkan bahwa 2 responden (6,45%) sangat tidak setuju, 2 responden (6,45%) tidak setuju, 8 responden (25,81%) netral, 6 responden (19,35%) setuju, dan 13 responden (41,94%) sangat setuju.
10. Item X2.10 mengenai hubungan sosial antara rekan kerja setingkat menunjukkan bahwa tidak ada responden yang sangat tidak setuju (0%) atau netral (0%). 1 responden (3,23%) tidak setuju, 11 responden (35,48%) setuju, dan 19 responden (61,29%) sangat setuju.
11. Item X2.11 mengenai hubungan sosial antara karyawan dan manajer menunjukkan bahwa tidak ada responden yang sangat tidak setuju (0%) atau tidak setuju (0%). 2 responden (6,45%) netral, 12 responden (38,71%) setuju, dan 17 responden (54,84%) sangat setuju.
12. Item X2.12 mengenai hubungan sosial keseluruhan dalam perusahaan menunjukkan bahwa tidak ada responden yang sangat tidak setuju (0%) atau tidak setuju (0%). Sebanyak 3 responden (9,68%) netral, 8 responden (25,81%) setuju, dan 20 responden (64,52%) sangat setuju.

#### 4.3.3 Variabel Kinerja Karyawan

Distribusi jawaban responden berdasarkan variabel kinerja karyawan (y) dapat dilihat dalam tabel berikut

**Tabel 4. 6 Deskripsi Jawaban Variabel Kinerja Karyawan**

Item	Skor Jawaban										T	T%	Mean
	5		4		3		2		1				
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
Y1.1	17	54,84	9	29,03	4	12,90	1	3,23	0	0,00	31	100%	4,35
Y1.2	18	58,06	8	25,81	4	12,90	1	3,23	0	0,00	31	100%	4,39
Y1.3	13	41,94	11	35,48	7	22,58	0	0,00	0	0,00	31	100%	4,19
Y1.4	17	54,84	9	29,03	4	12,90	1	3,23	0	0,00	31	100%	4,35
Y1.5	19	61,29	8	25,81	4	12,90	0	0,00	0	0,00	31	100%	4,48
Y1.6	16	51,61	12	38,71	2	6,45	1	3,23	0	0,00	31	100%	4,39
Y1.7	22	70,97	6	19,35	2	6,45	0	0,00	1	3,23	31	100%	4,55
Y1.8	20	64,52	4	12,90	6	19,35	0	0,00	1	3,23	31	100%	4,35
Y1.9	17	54,84	12	38,71	2	6,45	0	0,00	0	0,00	31	100%	4,48
Y1.10	21	67,74	8	25,81	2	6,45	0	0,00	0	0,00	31	100%	4,61
Y1.11	16	51,61	12	38,71	3	9,68	0	0,00	0	0,00	31	100%	4,42
Y1.12	17	54,84	13	41,94	1	3,23	0	0,00	0	0,00	31	100%	4,52

Sumber data primer diolah (2024)

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui bahwa jawaban responden berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut :

1. Item Y1.1 mengenai target pekerjaan sesuai kuantitas, menunjukkan bahwa Responden yang menyatakan sangat tidak setuju: 0 orang (0%) tidak setuju: 1 orang (3,23%) Netral: 4 orang (12,90%) Setuju: 9 orang (29,03%) dan Sangat setuju: 17 orang (54,84%)
2. Item Y1.2 mengenai target pekerjaan sesuai efektivitas menunjukkan bahwa tidak ada yang Sangat tidak setuju: 0 orang (0%), Tidak setuju: 1 orang (3,23%) Netral: 4 orang (12,90%) Setuju: 8 orang (25,81%) Sangat setuju: 18 orang (58,06%)

3. Item Y1.3 mengenai target pekerjaan sesuai kualitas menunjukkan tidak ada yang Sangat tidak setuju: 0 orang (0%), Tidak setuju: 0 orang (0%), Netral: 7 orang (22,58%), Setuju: 11 orang (35,84%) dan Sangat setuju: 13 orang (41,94%)
4. Item Y1.4 mengenai disiplin kerja menunjukkan bahwa tidak ada yang Sangat tidak setuju: 0 orang (0%), Tidak setuju: 1 orang (3,23%), Netral: 4 orang (12,90%), Setuju: 9 orang (29,03%) dan Sangat setuju: 17 orang (54,84%)
5. Item Y1.5 mengenai efisiensi proses bekerja menunjukkan bahwa tidak ada yang Sangat tidak setuju: 0 orang (0%), Tidak setuju: 0 orang (0%), Netral: 4 orang (12,90%), Setuju: 8 orang (25,81%) dan Sangat setuju: 19 orang (61,29%)
6. Item Y1.6 mengenai keterampilan dan keahlian dalam bekerja menunjukkan bahwa tidak ada yang Sangat tidak setuju: 0 orang (0%), Tidak setuju: 1 orang, (3,23%), Netral: 2 orang (6,45%), Setuju: 12 orang (38,71%) dan Sangat setuju: 16 orang (51,61%)
7. Item Y1.7 mengenai kehadiran absensi dalam bekerja menunjukkan bahwa yang memilih Sangat tidak setuju: 1 orang (3,23%), Tidak setuju: 0 orang (0%), Netral: 2 orang (6,45%), Setuju: 6 orang (19,35%), Sangat setuju: 22 orang (70,97%)
8. Item Y1.8 mengenai kehadiran tepat waktu dalam memulai bekerja menunjukkan bahwa yang memilih Sangat tidak setuju: 1 orang (3,23%), Tidak setuju: 0 orang (0%), Netral: 6 orang (19,35%), Setuju: 4 orang (12,90%), Sangat setuju: 20 orang (64,52%)

9. Item Y1.9 mengenai motivasi bekerja sama dalam suatu tim yang memilih Sangat tidak setuju: 0 orang (0%), Tidak setuju: 0 orang (0%), Netral: 2 orang (6,45%) Setuju: 12 orang (38,71%), Sangat setuju: 17 orang (54,84%)
10. Item Y1.10 mengenai bekerja dengan keikhlasan sesuai syariat menunjukkan bahwa yang tidak ada yang memilih Sangat tidak setuju: 0 orang (0%), Tidak setuju: 0 orang (0%), Netral: 2 orang (6,45%), Setuju: 8 orang (25,81%) dan Sangat setuju: 21 orang (67,74%)
11. Item Y1.11 mengenai kinerja hasil produk halal sesuai syariat menunjukkan bahwa, Sangat tidak setuju: 0 orang (0%), Tidak setuju: 0 orang (0%), Netral: 3 orang (9,68%), Setuju: 12 orang (38,71%) dan Sangat setuju: 16 orang (51,61%)
12. Item Y1.12 mengenai motivasi religius dalam bekerja menunjukkan bahwa yang memilih Sangat tidak setuju: 0 orang (0%) tidak setuju: 0 orang (0%) Netral: 1 orang (3,23%) Setuju: 13 orang (41,94%) Sangat setuju: 17 orang (54,84%)

#### 4.3.4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

##### 4.3.4.1 Uji Validitas

**Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Standart</i>	keterangan
Analisis	X1.1	0,528	0,355	Valid
	X1.2	0,535	0,355	Valid
Jabatan	X1.3	0,685	0,355	Valid
	X1.4	0,651	0,355	Valid
	X1.5	0,752	0,355	Valid
	X1.6	0,776	0,355	Valid
	X1.7	0,762	0,355	Valid
	X1.8	0,534	0,355	Valid
	X1.9	0,778	0,355	Valid
	X1.10	0,653	0,355	Valid
Lingkungan Kerja	X2.1	0,792	0,355	Valid
	X2.2	0,473	0,355	Valid
	X2.3	0,408	0,355	Valid
	X2.4	0,803	0,355	Valid
	X2.5	0,858	0,355	Valid
	X2.6	0,894	0,355	Valid
	X2.7	0,833	0,355	Valid
	X2.8	0,763	0,355	Valid
	X2.9	0,890	0,355	Valid
	X2.10	0,407	0,355	Valid
	X2.11	0,415	0,355	Valid
	X2.12	0,557	0,355	Valid
Kinerja Karyawan	Y1.1	0,882	0,355	Valid
	Y1.2	0,827	0,355	Valid

	Y1.3	0,814	0,355	Valid
	Y1.4	0,688	0,355	Valid
	Y1.5	0,846	0,355	Valid
	Y1.6	0,735	0,355	Valid
	Y1.7	0,499	0,355	Valid
	Y1.8	0,560	0,355	Valid
	Y1.9	0,553	0,355	Valid
	Y1.10	0,527	0,355	Valid
	Y1.11	0,502	0,355	Valid
	Y1.12	0,660	0,355	Valid

Sumber data primer diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai (r) hitung lebih besar dari (r) tabel atau nilai koefisien korelasi  $> 0,355$ . Maka kesimpulan yang dapat diambil adalah keseluruhan nilai item masing-masing variabel dinyatakan Valid.

#### 4.3.4.2 Uji Reliabilitas

Untuk menguji suatu konsistensi dari setiap variabel penelitian maka diperlukan suatu uji reliabilitas. Dan diperoleh hasil uji reliabilitas seperti tabel berikut

**Tabel 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai <i>Cronbachs alpha</i>	<i>Standart</i>	Keterangan
Analisis Jabatan	0,820	0,60	Valid
Lingkungan Kerja	0,905	0,60	Valid
Kinerja Karyawan	0,894	0,60	Valid

Sumber data primer diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa ke-tiga variabel mulai dari Analisis Jabatan, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan memiliki nilai *Cronchbach's Alpha* lebih dari nilai *Standart* yaitu 0,60 jadi dapat dinyatakan setiap Variabel memiliki nilai yang valid dan reliabel.

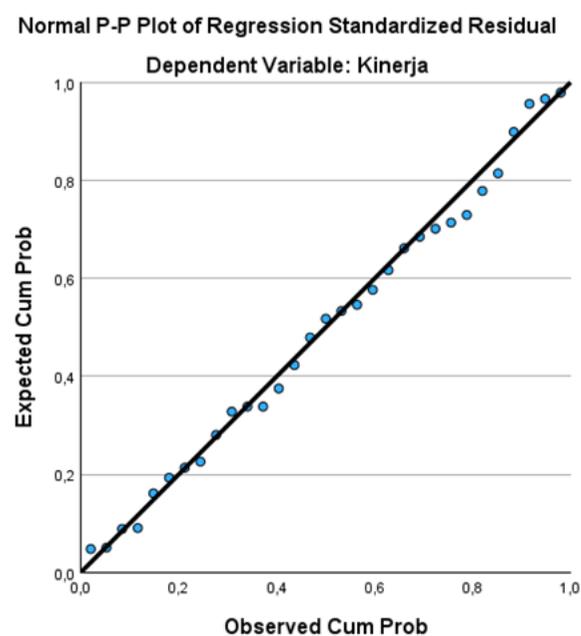
#### 4.4. Uji Asumsi Klasik

##### 4.4.1. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah data suatu variabel terdistribusi menjadi normal atau abnormal. Hasil uji dinyatakan normal apabila grafik *plot of regression standarized* mengikuti garis diagonal secara lurus dan nilai signifikansi  $> 0,05$ . Uji Normalitas kali ini menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* dengan aplikasi SPSS versi 29 untuk mengetahui nilai residual.

**Gambar 4. 2**

**Grafik Uji Normalitas**



Sumber data primer diolah (2024)

**Tabel 4. 9 Hasil Uji Normalitas**

Nilai Signifikansi Normalitas <i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	<i>Standart</i>	Keterangan
0,200	> 0,050	Normal

Sumber data primer diolah (2024)

Berdasarkan grafik di atas titik-titik *Cum prob* mengikuti garis diagonal lurus dan dapat kita lihat juga di tabel bahwa nilai signifikansi ialah 0,20 sehingga dapat disimpulkan nilai signifikansi > 0,05. Sehingga uji Normalitas penelitian ini dapat dinyatakan valid dan normal.

#### 4.4.2 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan multi variabel atau antar variabel terdapat hubungan yang sempurna atau tidak sempurna dengan menghitung nilai *tolerance* atau VIF. Dinyatakan variabel saling terhubung atau kolinearitas apabila nilai *Collinearity tolerance* di atas 0,01 dan nilai VIF di bawah 10.

**Tabel 4. 10 Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Nilai <i>Collinearity Tolerance</i>	<i>Standart Tolerance</i>	Nilai VIF	<i>Standart VIF</i>	Keterangan
Analisis Jabatan	0,650	> 0,01	1,538	< 10	Normal
Lingkungan Kerja	0,650	> 0,01	1,538	< 10	Normal

Sumber data primer diolah (2024)

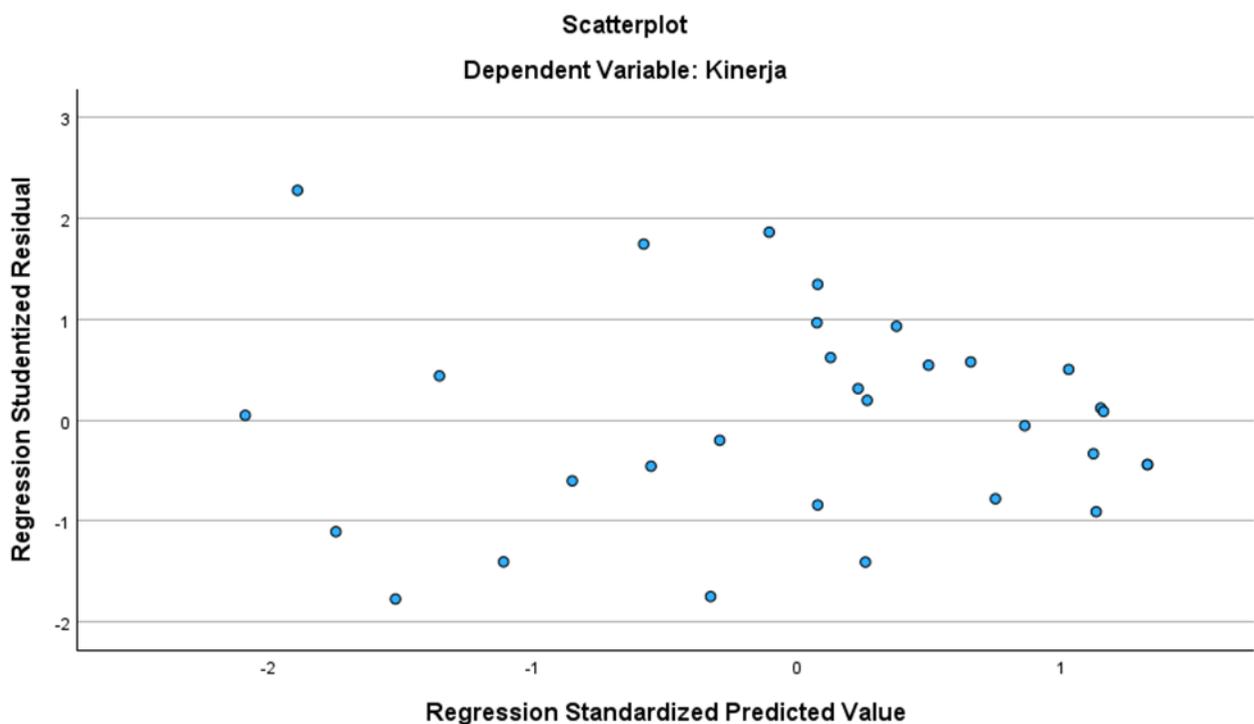
Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *Collinearity* yaitu 0,650 lebih dari 0,01 dan nilai VIF yaitu 1,538 di bawah 10, sehingga dapat dinyatakan bahwa masing-masing dari variabel bebas tidak memiliki kolinearitas atau keterkaitan.

#### 4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Dalam Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui bahwa setiap variabel memiliki ketidaksamaan varian antara nilai residual atau antara suatu pengamat satu dengan pengamat yang lain. Dapat dinyatakan tidak terjadi Heteroskedastisitas apabila titik residual grafik menyebar dan nilai uji *gletzer* signifikan di atas 0,5.

**Gambar 4.3**

#### **Pola Uji Heteroskedastisitas**



Sumber data primer diolah (2024)

**Tabel 4. 11 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Nilai Signifikansi	<i>Standart</i>	Keterangan
Analisis Jabatan	0,467	0,5	Normal
Lingkungan Kerja	0,145	0,5	Normal

Sumber data primer diolah (2024)

Berdasarkan grafik di atas dapat dilihat bahwa titik residual menyebar di setiap sisi sehingga dapat disimpulkan tidak bersifat homogen atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Dan dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel analisis jabatan (X1) memiliki nilai 0,467 dan Lingkungan kerja (X2) memiliki nilai 0,145. Keseluruhan nilai variabel bebas di atas 0,50 sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### **4.5 Analisis Regresi Linear Berganda**

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat maka diperlukan uji analisis regresi linear. Maka Peneliti melakukan Uji dengan menggunakan aplikasi SPSS 29 sehingga dihasilkan tabel uji seperti berikut

**Tabel 4. 12 Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Variabel	Nilai <i>Unstandradized B</i>
Analisis Jabatan	0,868
Lingkungan Kerja	0,161
Kinerja Karyawan	7,695

Sumber data primer diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan beberapa pernyataan untuk mengetahui hasil uji analisis linier berganda sebagai berikut

1. Model persamaan regresi yang diperoleh adalah :  $Y = 7,695 + 0,868 X_1 + 0,161 X_2$
2. Nilai konstanta memiliki nilai positif sebesar 7,695. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas berupa analisis jabatan dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. maka besarnya variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 7,695.
3. nilai koefisien variabel analisis jabatan ( $x_1$ ) sebesar positif (+) 0,868 maka variabel  $x_1$  mempengaruhi naik turunnya variabel  $y$  yang berarti apabila variabel  $x_1$  meningkat maka variabel  $Y$  akan meningkat, dan apabila variabel  $X_1$  menurun variabel  $Y$  akan menurun.
4. nilai koefisien variabel lingkungan kerja ( $x_2$ ) sebesar positif (+) 0,161 maka variabel  $x_2$  mempengaruhi naik turunnya variabel  $y$  yang berarti apabila variabel  $x_2$  meningkat maka variabel  $Y$  akan meningkat, dan apabila variabel  $X_2$  menurun variabel  $Y$  akan menurun.

## **4.6 Uji Hipotesis**

### **4.6.1 Uji Simultan (F)**

Hasil Uji Signifikansi secara keseluruhan atau simultan digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan dari variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Uji simultan dapat dikatakan signifikan apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $< 0,05$ . Uji Simultan penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS versi 29 sehingga dihasilkan tabel sebagai berikut

**Tabel 4. 13 Hasil Uji Simultan**

Nilai F hitung	F Tabel	Nilai Signifikansi	Standart Signifikansi	Keterangan
136,580	3,340	0,01	< 0,05	Valid Signifikan

Sumber data primer diolah (2024)

Dapat diketahui dari tabel di atas bahwa nilai F hitung yaitu 136,580. Sedangkan F tabel dilihat dari nilai df (2) dan nilai residual (28) sehingga didapatkan F tabel sebesar 3,340. Berdasarkan nilai di atas maka didapatkan nilai F hitung (136,580) > F tabel (3,340) serta nilai signifikansi  $0,01 < 0,05$ . Sehingga dengan uji F tabel berikut disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel X1 dan X2 berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

#### 4.6.2 Uji Parsial (T)

Uji parsial atau uji T adalah pengujian hipotesis untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas secara terpisah terhadap variabel terikat. Dinyatakan signifikan apabila nilai signifikansi  $< 0,005$  dan nilai T hitung  $> T$  tabel.

**Tabel 4. 14 Hasil Uji Parsial**

Variabel	Nilai Uji T	Nilai T Tabel	Nilai Signifikansi	Standart Signifikansi	Keterangan
Analisis Jabatan	11,218	2,048	0,01	< 0,05	Valid Signifikan
Lingkungan Kerja	3,154	2,048	0,04	< 0,05	Valid Signifikan

Sumber data primer diolah (2024)

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai T hitung variabel analisis jabatan (X1) adalah 11,218 dan variabel lingkungan kerja (X2) adalah 3,154. Sedangkan untuk T tabel dilihat dari nilai df adalah 2,048. Jadi Uji Parsial dinyatakan signifikan

dikarenakan nilai kedua variabel bebas bernilai 11,218 dan 3,154 > 2,048. Berdasarkan tabel di atas nilai signifikansi variabel Analisis Jabatan (X1) adalah 0,01 < 0,05 dan signifikansi variabel lingkungan (X2) kerja adalah 0,04 < 0,05 maka nilai signifikansi variabel bebas dapat dikatakan signifikan karena 0,01 dan 0,04 < 0,05 sehingga Uji Parsial dinyatakan signifikan.

#### **4.7 Pembahasan Analisis Jabatan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

4.7.1 Pengaruh Analisis Jabatan dan Lingkungan Kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan

4.7.1.1 Pengaruh Analisis Jabatan terhadap kinerja karyawan secara parsial

Berdasarkan hasil pengujian dengan aplikasi SPSS versi 29 melalui uji parsial atau Uji T didapatkan nilai t hitung 11,218 > t tabel 2,048 dan nilai signifikansi 0,01 < 0,05. Dari Uji Parsial tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel analisis jabatan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Melalui penilaian dari berbagai indikator seperti wewenang, tanggung jawab, fasilitas kerja, kondisi pekerjaan, standar hasil kerja, pendidikan pelatihan dan kompetensi menunjukkan bahwa karyawan memahami makna dari berbagai indikator tersebut. Karyawan merasa dengan penjelasan sebuah analisis yang mendalam dalam jabatan dengan dibentuknya seleksi spesifikasi jabatan, kemudian dilanjutkan pengenalan jabatan dengan *job description* selanjutnya evaluasi dengan penilaian evaluasi hasil kerja dengan kontrol manajemen karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka. Artinya semakin tinggi nilai pemahaman terhadap analisis jabatan maka kinerja karyawan akan semakin baik juga Tingkat kinerja mereka khususnya di PT Java Indo Arjuna.

Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu dari (Kharie et al., 2019) (Sutarto, 2022) dan (Arafat & Darmawati, 2021) yang menyatakan analisis jabatan mempengaruhi kinerja suatu karyawan. Dengan teori yang menyatakan analisis jabatan sebagai pengumpulan informasi untuk keperluan tindakan manajerial tertentu sebagai alat penentu kebijakan jabatan dapat disimpulkan peningkatan secara internal di masing-masing individu karyawan dapat menciptakan kesadaran diri karyawan dalam bekerja. Dengan dukungan acuan dari tanggung jawab, kewenangan, kompetensi dan hal lainnya, mampu meningkatkan motivasi secara drastis terhadap keinginan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien.

#### 4.7.1.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial

Dalam Uji Parsial atau Uji T melalui aplikasi SPSS versi 29 didapatkan nilai  $t$  hitung  $3,154 > t$  tabel  $2,048$  dan nilai signifikansi  $0,04 < 0,05$ . Dari Uji Parsial tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Ditinjau dari berbagai macam indikator seperti lingkungan kerja fisik yaitu segala sesuatu berupa objek di sekitar karyawan dan lingkungan kerja non fisik yang merupakan segala sesuatu yang bersifat relasi subjektif memiliki peran dalam mempengaruhi proses karyawan dalam bekerja. Dalam PT Java Indo Arjuna penyediaan berbagai fasilitas sangatlah membantu karyawan dalam menunjang berbagai pekerjaan mereka di berbagai divisi, seperti contoh divisi sales terbantu dengan adanya penyediaan alat elektronik, *handphone* dan website jual beli anggrek melalui *online marketing*. Selain secara fisik, secara non fisik atau yang lebih dikenal dengan hubunga sosial antara karyawan juga berpengaruh signifikan terhadap kondisi sosial karyawan. Lingkungan positif secara kekeluargaan keharmonisan dan hubunga

antara atasan kepada bawahan yang tidak formal menciptakan suatu keterikatan relasi yang baik. Sehingga kerja sama antara tim dan departemen berjalan dengan lancar di PT Java Indo Arjuna. Dalam hal tersebut yang dijelaskan memiliki arti semakin memadai fasilitas kerja dan semakin harmonis lingkungan sosial perusahaan maka kinerja karyawan akan semakin baik juga.

Pernyataan ini didukung oleh penelitian dari (Ronal et al., 2019) (Abidin & Budiono, 2023) dan (Endang, 2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Baik secara internal dan eksternal lingkungan Perusahaan sangatlah mempengaruhi pola pikir para karyawan. Dengan kondisi lingkungan yang baik di dalam Perusahaan baik secara fisik atau non fisik dapat membentuk budaya dan kebiasaan yang baik dalam menuntaskan pekerjaan secara kualitas dan kuantitas dengan baik.

#### 4.7.2 Pengaruh Analisis Jabatan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara Simultan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan PT Java Indo Arjuna dengan metode Analisis Linier Berganda melalui aplikasi SPSS versi 29 menghasilkan Uji F atau Simultan dengan nilai F hitung (136,580) > F tabel (3,340) serta nilai signifikansi  $0,01 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan kedua variabel bebas yaitu Analisis Jabatan dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat kinerja karyawan dan Hipotesis H3 diterima. Secara internal individu karyawan akan terbentuk pola pikir yang baik mengenai tanggung jawab dan kompetensi melalui analisis jabatan, sedangkan secara eksternal organisasi kondisi hubungan *sosial* yang baik dan fasilitas kerja yang memadai membantu secara materil

penyelesaian kinerja karyawan di PT Java Indo Arjuna dengan tersedianya alat dan bahan pembantu.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian dari (Arismunandar & Khair, 2020) (Endang, 2020) dan (Hasibuan & Bahri, 2018) yang mengatakan bahwa kinerja karyawan dapat meningkat dengan aktualisasi diri karyawan melalui pemahaman analisis jabatan. Yang berarti aspek-aspek penting seperti deskripsi jabatan, spesifikasi jabatan, kode jabatan dan lain-lain mampu mempengaruhi pemahaman karyawan tentang tanggung jawab serta kewenangannya. Dari hal itu maka karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya secara efektif dan efisien.

Variabel lingkungan kerja juga secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan, hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian dari (Hasibuan dan Bahri, 2018) yang menyatakan bahwa apabila lingkungan kerja secara sosial maupun objek berjalan dengan baik maka kinerja yang diproses oleh karyawan akan berjalan baik pula. Lingkungan kerja secara objek seperti fasilitas, alat kerja, suhu ruangan dan lain-lain merupakan suatu hak yang wajib dimiliki karyawan untuk menunjang pekerjaannya, namun lingkungan secara sosial yaitu hubungan antar individu dalam perusahaan juga dibutuhkan secara harmoni. Kedua aspek tersebut merupakan faktor penting perusahaan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas perusahaan dengan baik.

Hal ini tertera Al-Quran surah Al-Araf ayat 58 :

وَالْبَلَدُ الطَّيِّبُ يَخْرُجُ نَبَاتُهُ ۖ بِإِذْنِ رَبِّهِ ۗ وَالَّذِي خَبثَ لَا يَخْرُجُ إِلَّا نَكِدًا كَذَلِكَ نُصَرِّفُ الْآيَاتِ لِقَوْمٍ

ع  
يَشْكُرُونَ

*Artinya : “Tanah yang baik, tanaman-tanamannya tumbuh subur seizin Tuhannya. Adapun tanah yang tidak subur, tanaman-tanamannya hanya tumbuh merana. Demikianlah Kami jelaskan berulang kali tanda-tanda kebesaran (Kami) bagi orang-orang yang bersyukur.”*

Dari ayat di atas dapat dipahami bahwasanya tuhan menitipkan makhluk hidup selain manusia berupa tumbuhan yang subur dan tidak subur untuk dikelola manusia. Lingkungan yang ada di sekitar manusia harus dimanfaatkan sebaik-baiknya dan dirawat seutuh-utuhnya untuk keberlangsungan hidup. Hal tersebut menjadi contoh seorang manajer dan karyawan dalam suatu perusahaan, untuk memberi fasilitas yang memadai dan karyawan menggunakan sebaik-baiknya dalam proses bekerja.

Analisis Jabatan juga tertera dalam Al-Quran surah An-Nisa ayat 58 :

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۗ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا

يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

*Artinya : “Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat ke yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.”*

Dalam ayat suci Al-Quran yang tercantum di atas menjelaskan bahwasanya pemimpin harus memiliki sifat amanah terhadap kaumnya. Hal ini

berhubunga Pemimpin di dalam perusahaan khususnya seorang manajer. Manajer harus mampu untuk menyampaikan tugas sesuai jabatan karyawan secara jelas, agar saat bekerja tidak ada kesalahpahaman. Begitu juga dengan karyawan disarankan untuk lebih memahami fungsi dan tugas masing-masing

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuji dengan aplikasi SPSS versi 29 maka dapat diambil beberapa kesimpulan mengenai pengaruh analisis jabatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut :

##### 1. Analisis Jabatan

Analisis Jabatan memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Java Indo Arjuna. Karyawan memahami makna dari analisis jabatan yaitu kumpulan informasi mengenai uraian dari jabatan. Dapat diartikan bahwa semakin karyawan memahami peran dan tugasnya dalam jabatan yang dipegang maka kinerjanya semakin meningkat pula.

##### 2. Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Java Indo Arjuna. Karyawan memahami arti lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu segala sesuatu di sekitar karyawan yang mempengaruhi kinerjanya. Dapat diartikan bahwa karyawan merasa semakin baik kondisi lingkungan secara objek di perusahaan dan semakin harmonis lingkungan sosial perusahaan maka semakin baik pula kualitas kinerja karyawan tersebut.

##### 3. Analisis Jabatan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Analisis Jabatan dan Lingkungan Kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara Bersama-sama Karyawan memahami

arti dari masing-masing dari variabel bebas dengan indikator deskripsi jabatan, deskripsi pekerjaan, lingkungan fisik dan lingkungan non fisik untuk pengukur nilainya. Analisis jabatan mempengaruhi karyawan dalam diri mereka secara internal dan lingkungan kerja mempengaruhi proses kerja mereka secara eksternal sehingga saling berkesinambunga dalam meningkatkan kinerja karyawan.

## 5.2 Saran

Melihat dari uraian hasil dan pembahasan yang telah dijelaskan, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut :

### 1. Bagi Instansi :

Hasil Penelitian ini digunakan sebagai dasar untuk evaluasi atau pertimbangan dalam menentukan berbagai Keputusan baru. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti analisis jabatan yang terbagi menjadi deskripsi jabatan, deskripsi pekerjaan dan lingkungan kerja yang terbagi menjadi lingkungan fisik dan non fisik mempengaruhi secara signifikan terhadap hasil kinerja karyawan. Oleh karena itu manajer diharapkan mampu memahami, memaknai menjelaskan dan mengarahkan karyawan untuk memperbaiki proses kerja terhadap karyawan. Dengan demikian PT Java Indo Arjuna mampu meningkatkan kualitas perusahaan dengan hasil kinerja yang efektif dan efisien dari karyawannya.

### 2. Bagi Peneliti Selanjutnya :

Disarankan bagi peneliti selanjutnya dapat menambahkan topik yang lebih menarik dengan suatu variabel moderasi atau mediasi untuk memperkuat hasil pembahasan yang nantinya berguna baik bagi instansi bersangkutan dan

pembaca. Serta mengambil objek sampel dari instansi lainnya untuk mewakili dan memperlengkap populasi yang ada dengan variabel yang sama.

## Daftar Pustaka

Al-Quran dan terjemahannya

Abidin, Z., & Budiono, K. (2023). *Pengaruh gaya kepemimpinan disiplin kerja lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Mitratani dua.*

Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember.* Jurnal Penelitian Ipteks.

Akhiriani, A. D., & Risal, T. (2023). *The influence of the work environment and leadership style on employee performance at the office of industry and trade in the province of north sumatera.* EBISMEN, 2(1).

Amruddin Dkk, (2022), *Metode Penelitian Kuantitatif*, Sukoharjo, Pradina Pustaka,

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>

Arismunandar, M. F., & Khair, H. (2020). *Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan.* MANEGGIO, 3(2). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5129>

Armawati. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan, Analisis Jabatan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Tanjung Tiram*

- Kabupaten Batu Bara*. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 6(September), 112–122. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v6i2.15588>
- Bintoro dan Daryanto, (2017), *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Yogyakarta, Penerbit GAVA MEDIA
- Budianto, E., Sanosra, A., Martini G, N. N. P., & Qomariah, N. (2023). *Peran Analisis Jabatan, Evaluasi Jabatan dan Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai*. BUDGETING : Journal of Business, Management and Accounting, 5(1), 142–154. <https://doi.org/10.31539/budgeting.v5i1.8064>
- Dessler, G. (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jilid 1. Edisi 10, Jakarta: Indeks.
- Diana, Ilfi Nur (2023) *Manajemen Kinerja Islami*, Mahata
- Endang, S. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Expamet*. Journal of Education, Humaniora and Sosial Sciences (JEHSS), 3(2), 479–486. <https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.343>
- Enny Mahmuda, (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya, Ubhara Manajemen Press
- Fiernaningsih, N., Herijanto, P., & Hadi, M. (2017). *Pengaruh analisis jabatan, rekrutmen dan seleksi karyawan terhadap kinerja karyawan tetap non pns*.
- Halimah Siti Nur, (2019). *Pengaruh Motivasi Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Makmur Jaya di Jember*.
- Hasanah, Uswatun. (2020). “*Analisis Pengaruh Biaya Kompensasi Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan*.” Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis 5(2): 100–102.

- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja*. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1(1), 71–80.  
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Hasibuan. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed. Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hendra, R., Jamilus, Dogan, R., & Gulgler, T. (2023). *Job Analysis Urgentiy (Task) in Islamic Education*. Al-Hijr: Journal of Adulearn World, 1(2), 71–83. <https://doi.org/10.55849/alhijr.v1i2.518>
- Hidayat, R., & Soejarminto, Y. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Star Korea Industri MM2100 Cikarang*. Upi Yai-Ikraith-Ekonomika, 6(1), 22–32. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v6i1.2465>
- Hustia, A. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi*. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(1), 81.  
<https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Junianto, M. H., Maroah, S., & Mochklas, M. (2021). *Peranan Lingkungan Kerja Islami Dalam Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan PT. Azka Mulia International*. Improvement: Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 1(1), 8. <https://doi.org/10.30651/imp.v1i1.9430>
- Khaeruman Dkk, (2021), *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus, Kota Serang* Penerbit CV. AA RIZKY
- Kharie, A. R., Sendow, G. M., & Dotulong, L. O. H. (2019). *Pengaruh Analisis Jabatan, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Ternate The Effect Of Position Analysis, Work Discipline And Work Loads On*

*Employee Performance Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Office Of Ternate Branch. Pengaruh....* 141 Jurnal Emba, 7(1), 141–150.

Kurniadi, Rahim, H. A., & Parmitasari, R. D. A. (2024). *Urgensi job analysis dalam organisasi islam: pemahaman dan implementasi nilai-nilai islam dalam manajemen sumber daya manusia*. JMIE, 1(4), 735–749.

Mangkunegara, A.A. Prabu. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedua. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Pattisahusiwa, S. (2013). *Pengaruh Job Description dan Job Specification terhadap Kinerja Proses*. Jurnal Akuntabel, 10(1), 57–65.  
<https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/AKUNTABEL/article/view/53>

Pb, Triton, (2009), *Mengelola Sdm Kinerja, Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Produktivitas Kerja*, Pt Orya

Priyanto, Duwi, (2012), *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*, Yogyakarta, Penerbit Andi

Priyono dan Marnis, (2008), *MSDM*, Sidoarjo Zifatama Publisher Terhadap Kinerja Proses, jurnal akuntabel volume 10

Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi (2019) *Motivasi Kerja Dinas Sosial Jember*. Jurnal N.D

Rivai, Veithzal, and Deddy Mulyadi. (2012). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Ronal, O. ., Sihaloho, D., Siregar, H., Sisingamangaraja, U., Tapanuli, X., Kunci, K., Kerja, L., & Karyawan, K. (2019). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Super setia sagita medan*.

Sedarmayanti, (2009), *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja*, Bandung, Cv, Manjar Maju

Soenyoto Dan Benny, (1997), *Analisis Jabatan Untuk Meningkatkan Efektivitas Kerja*, Surabaya, Airlangga University Press

- Sugiyono (2017) *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung
- Susan, Ei. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Adaara: Jurnal Manajeimein Peindidikan Islam, 9(2), 952-962.
- Sutarto, B. (2022). *Pengaruh Analisis Jabatan dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus pada Pegawai Pusat Aplikasi Teknologi Isotop dan Radiasi-Badan Tenaga Nuklir Nasional)*. JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, 5(3), 983–988. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i3.531>
- Tanggala Mustadi, (2015), *Analisis Jabatan*, Sleman, Kurnia Global Publishing

# **LAMPIRAN – LAMPIRAN**

### **Lampiran 1. Biodata Peneliti**

Nama Lengkap : Muhammad Ferdyansyah Nurhadi  
Tempat, Tanggal Lahir : Kota Malang, 05 Januari 2002  
Jurusan : Manajemen  
Email : [mferdyn96@gmail.com](mailto:mferdyn96@gmail.com)  
No. Telpn : 0895-6134-52126  
Nama Orang Tua  
Ayah : Sukrohadi  
Ibu : Nurhayati

### **Pendidikan Formal**

2008 -2014 : SDN DINOYO 2 Malang  
2014-2017 : SMPN 4 Malang  
2017-2020 : SMAN 8 Malang  
2020-2024 : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

### **Pendidikan Non Formal**

2020-2021 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab (PKPBA)  
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang  
2021-2022 : Program Pengembangan Bahasa Inggris (PKPBI) UIN  
Maulana Malik Ibrahim Malang

### **Pengalaman Organisasi dan Kerja:**

2021-2024 : UNIOR UIN MALANG  
2023 : Praktek Kerja Lapangan di PT JAVA INDO ARJUNA

## Lampiran 2. Lembar Kuesioner Penelitian

### KUESIONER PENELITIAN SKRIPSI

#### Pengaruh Analisis Jabatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Java Indo Arjuna

Kepada Bapak/Ibu/Saudara/Saudari yang terhormat, Dalam kusioner kali ini peneliti akan mengumpulkan beberapa data dan informasi pada karyawan di PT Java Indo Arjuna yang diperlukan untuk mendukung proses penelitian ini dalam rangka penyusunan skripsi yang diperlukan untuk menyelesaikan program Sarjana S-1 di Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang. Kami mohon kesediaan anda untuk mengisi kusioner yang disediakan dengan sebenar-benarnya guna melaksanakan prosedur penelitian ini. Bagi lima orang beruntung yang mengisi kusioner ini akan mendapatkan hadiah e-wallet sebesar 20.000 rupiah. Kerahasiaan kusioner dan hasil penelitian akan dijamin, dan tidak akan disebarluaskan. Saya sangat menghargai kesediaan Bapak/Ibu/Saudarasaudari untuk mengisi kusioner ini dan mohon maaf atas segala kekurangan dari saya sebagai peneliti.

Link Kusioner : <https://forms.gle/2XdcV9c7gcsEgEPPA>

#### A. Identitas

Nama Lengkap :

Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan

Usia :

Pendidikan Terakhir :

- SD
- SMP
- SLTA/Sederajat
- Diploma (D3)
- Strata 1 (Sarjana)
- Strata 2 (Magister)
- Strata 3 (Doktor)

Jabatan Pekerjaan :

Lama Bekerja : Tahun

Nomor Whatshapp :

## B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Lengkapi daftar identitas yang telah disediakan.
  2. Isilah dengan sungguh-sungguh sesuai dengan realita kebenaran yang anda rasakan.
  3. Jawaban alternatif yang anda yakini paling akurat harus diberi tanda centang.
  4. Satu tanggapan untuk setiap pertanyaan diperlukan, dan tidak boleh lebih dari satu tanggapan.
  5. Tanggapan anda akan tetap bersifat pribadi tidak akan disebarakan
7. Berikan tanda centang (√) pada kolom pilihan yang sesuai dengan pendapat anda.

Keterangan :

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

N = Netral

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

**Tabel Pertanyaan Analisis Jabatan**

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	SS
1	Saya menggunakan wewenang jabatan tanpa menyalahgunakan untuk kepentingan pribadi					
2.	Saya merasa wewenang pekerjaan yang diberikan Perusahaan oleh saya sesuai dengan jabatan yang saya terima.					
3.	Saya mampu bertanggungjawab dengan hasil kerja yang telah saya lakukan					
4.	Saya tidak melempar tanggung jawab pada rekan kerja saat proses bekerja					
5.	Saya merasa pekerjaan yang saya jalani sesuai dengan deskripsi pekerjaan ( <i>jobdesc</i> )					
6.	Saya menerima fasilitas kerja yang disediakan oleh Perusahaan sehingga mampu menunjang proses bekerja					
7.	Saya merasa target yang ditetapkan dalam pekerjaan dijelaskan secara					

	detail dan sesuai dengan bidang pekerjaan saya					
8.	Saya melakukan pelatihan dan pengembangan di dalam Perusahaan untuk meningkatkan soft skill maupun hard skill untuk menunjang kemampuan pekerjaan					
9.	Saya merasa spesifikasi pekerjaan saya sesuai dengan latar belakang jenjang pendidikan yang telah saya lampai					
10.	Saya merasa keahlian dan keterampilan saya sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang saya jalani					

**Tabel Pertanyaan Lingkungan Kerja**

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	SS
1.	Saya merasa bahwa bangunan tempat kerja di Perusahaan berdiri dengan kokoh, aman dan layak untuk dihuni					
2.	Saya merasa peralatan dan perlengkapan kerja yang disediakan Perusahaan memadai untuk menunjang proses bekerja					
3.	Saya merasa terbantu dengan disediakannya fasilitas tambahan Perusahaan seperti sarana ibadah, wifi, AC, TV dan hiburan lainnya					
4.	Saya merasa terbantu dengan sarana angkut yang disediakan Perusahaan untuk membantu mobilitas karyawan					
5.	Saya merasa suhu dalam ruangan kerja saya memiliki temperatur yang stabil dengan sirkulasi udara yang baik					
6.	Saya merasa Perusahaan dapat meminimalisir Tingkat kebisingan sehingga saya mampu fokus dalam bekerja					
7.	Saya merasa getaran mekanis di lingkungan tempat saya bekerja tidak terlalu mengganggu karena minimnya alat berat yang beroperasi					

8.	Saya merasa Perusahaan dapat mencegah bau-bau tidak sedap di sekitar lingkungan kerja saya					
9.	Saya merasa layout Dekorasi di tempat kerja saya ditata dengan menarik serta memiliki warna yang serasi sehingga menambah semangat dalam bekerja					
10.	Saya merasa hubunga sosial di antara rekan kerja setingkat terjalin baik dengan rasa kekeluargaan					
11.	Saya merasa hubunga sosial antara karyawan dengan manajer (atasan) terjalin baik dengan harmonis					
12.	Saya merasa hubunga sosial di antara karyawan terjalin baik dengan kerukunan di seluruh perusahaan dengan adanya rasa saling membantu untuk memudahkan proses bekerja					

**Tabel Pertanyaan Kinerja Karyawan**

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	SS
1.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil (kuantitas) sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan					
2.	Saya selalu menyelesaikan target hasil pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan					
3.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan menghasilkan produk yang berkualitas baik sesuai dengan <i>standart</i> perusahaan					
4.	Saya mampu bekerja sesuai prosedur yang ditetapkan oleh Perusahaan dengan disiplin dan dedikasi tinggi					
5.	Saya mampu bekerja dengan memperhatikan suatu keefisienan (cepat, tepat dan hemat biaya)					
6.	Saya merasa lebih mudah melakukan pekerjaan karena sesuai dengan keahlian dan keterampilan yang saya miliki					

7.	Saya selalu hadir sesuai dengan jadwal dan jarang melakukan absensi					
8.	Saya selalu datang tepat waktu untuk memulai jam kerja					
9.	Saya lebih termotivasi dan merasa lebih mudah mengerjakan sesuatu dalam sebuah tim					
10.	Saya mampu bekerja dengan Ikhlas dan ramah menghasilkan produk dengan baik dan benar sesuai syariat islam					
11.	Saya mampu mengerjakan dan menghasilkan produk sesuai target dengan jujur sesuai syariat islam					
12.	Saya selalu meluangkan waktu untuk beribadah di sela-sela bekerja sehingga kinerja saya lebih maksimal dengan motivasi religius					

### Lampiran 3. Jawaban Kusioner

1	Timestamp	Email Address	Nomor Whatsapp	Nama Lengkap	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Posisi/ Jabatan	Departemen	Lama Bekerja
2	6/4/2024 13.58.40	fahrunsunandar@gmail.com	082233265237	K0095-FAHRI SUNANDAR	Laki-laki	D4 / S1 (Sarjana)	ADMIN BUDIDAYA	BUDIDAYA	< 1 Tahun
3	6/4/2024 14.04.00	firdarahayuaisyah@gmail.com	085791772448	K0041-FIRDA RAHAYU AISYAH	Perempuan	D4 / S1 (Sarjana)	STAFF ACCOUNTING	ACCOUNTING	1 - 2 Tahun
4	6/4/2024 14.06.31	semestasena@gmail.com	085656474388	K0086-LAKSMI INAYATI	Perempuan	D4 / S1 (Sarjana)	HUMAN RESOURCE	HUMAN RESOURCE	1 - 2 Tahun
5	6/4/2024 14.22.57	digacarissa15@gmail.com	085785519103	K0085-OLGA CARISSA ARAMITA	Perempuan	SMA	TIM LIVE	MARKETING & SALES	< 1 Tahun
6	6/4/2024 14.42.04	fananifebruari@gmail.com	082244718822	K0028-ABD. KARIM FANANI	Laki-laki	D4 / S1 (Sarjana)	SUPERVISOR LABOR	LABORATORIUM	1 - 2 Tahun
7	6/4/2024 14.45.02	curyacurya9@gmail.com	081809217833	K0079-SURYA WUJAYA	Laki-laki	SMA	OPERATOR EDP	MARKETING & SALES	1 - 2 Tahun
8	6/4/2024 15.40.09	sabrinahidayatul02@gmail.com	08885108940	K0073-SABRINA HIDAYATUL LAILI	Perempuan	SMA	TIM LIVE	MARKETING & SALES	1 - 2 Tahun
9	6/4/2024 15.43.32	puji.polinema0611@gmail.com	085730813919	K0093-PUJI ASTUTIK	Perempuan	D4 / S1 (Sarjana)	STAFF ACCOUNTING	ACCOUNTING	< 1 Tahun
10	6/4/2024 17.29.33	ramadhika48@gmail.com	081913338763	K0094-RAMADIKA WAHYU PRATAMA	Laki-laki	SMA	ADMIN LABORATOR	LABORATORIUM	< 1 Tahun
11	6/4/2024 17.40.12	udikbangad@gmail.com	081233193229	K0004-NURCAHYO TRIYULIARDI	Laki-laki	SMA	LEADER BUDIDAYA	BUDIDAYA	> 5 Tahun
12	6/4/2024 19.19.21	arisaem98@gmail.com	081230694612	K0076-ARIADUS SHOLIHIN	Laki-laki	SMP	PACKAGING TEAM	LOGISTIK PACKING	< 1 Tahun
13	6/5/2024 15.43.05	khairul072@gmail.com	085804215388	K0007-KHOIRUL HUDA	Laki-laki	SMA	STAFF PRODUKSI	LABORATORIUM	3 - 5 Tahun
14	6/6/2024 7.00.44	wandikurawan@gmail.com	083132870194	K0082-JUMFASRI	Perempuan	SD	PETUGAS MASAK		< 1 Tahun
15	6/7/2024 7.24.58	jumpdchaz@gmail.com	085735055829	K0088-MOHAMMAD QOYYUM SANI	Laki-laki	SMA	TIM LIVE	MARKETING & SALES	1 - 2 Tahun
16	6/7/2024 7.41.18	marketingjavina@gmail.com	082143599927	K0022-SARJONO ARIBOWO	Laki-laki	D4 / S1 (Sarjana)	LEADER MARKETING	MARKETING & SALES	2 - 3 Tahun
17	6/7/2024 8.15.55	rizasasa96@gmail.com	6.28313E+12	K0032-RIJAHATI AISYATUN NADIA	Perempuan	SMA	CUSTOMER SERVICE	MARKETING & SALES	< 1 Tahun
18	6/7/2024 8.39.28	tamanarjuna001@gmail.com	081553745857	K0043-ANDIKA TAFTIYANUR ROFF	Laki-laki	S2 (Magister)	SUPERVISOR ENTRY	DATA DEVELOPMENT	2 - 3 Tahun
19	6/7/2024 14.17.11	nadilasqa@gmail.com	085791400852	K0088-NADILA AGEL RANJANI	Perempuan	SMA	CUSTOMER SERVICE	MARKETING & SALES	< 1 Tahun
20	6/8/2024 6.20.11	mitalarasa1111@gmail.com	0895800421008	K0019-MITALARASATI, S.Si	Perempuan	D4 / S1 (Sarjana)	STAFF RESEARCH &	LABORATORIUM	2 - 3 Tahun
21	6/10/2024 11.55.43	kholidisyarifuddin@gmail.com	089614009249	K0027-MOCH. KHOLID SYARIFUDDIN HADU	Laki-laki	D4 / S1 (Sarjana)	STAFF BUDIDAYA	BUDIDAYA	< 1 Tahun
22	6/10/2024 12.46.38	rengqtech@gmail.com	085893383351	K0018-MOHAMMAD THOHIR	Laki-laki	SD	SECURITY	TIM AHLI	3 - 5 Tahun
23	6/10/2024 12.47.24	hafiyurahman7230@gmail.com	082257193784	K0011-MUHAMMAD HAFIYU RAHMAN	Laki-laki	SMA	POLINATOR	BUDIDAYA	2 - 3 Tahun
24	6/10/2024 12.47.24	mirchamfirmansyahfir@gmail.com	088228509503	K0031-MOCHAMMAD IRCHAM FIRMANSYAH	Laki-laki	D4 / S1 (Sarjana)	STAFF BUDIDAYA	PLASMA	1 - 2 Tahun
25	6/10/2024 14.32.13	dian.yoko21@gmail.com	081805337380	K0090-DIAN ARLIA YOKO	Laki-laki	SMA	BUDIDAYAWAN BON	BUDIDAYA BONSAI	< 1 Tahun
26	6/10/2024 16.16.25	fnur87928@gmail.com	085649559180	K0002-DWI NUR INDIYANTI	Perempuan	SMP			> 5 Tahun
27	6/10/2024 17.48.54	halimoscar28@gmail.com	081252808082	K0009-HALIM	Laki-laki	SMA	STAFF BUDIDAYA	BUDIDAYA	2 - 3 Tahun
28	6/11/2024 15.24.50	marufansang19273@gmail.com	085856118179	K0021-ANANG MA'RUF	Laki-laki	SMP	SECURITY	HUMAN RESOURCE	2 - 3 Tahun
29	6/12/2024 10.23.33	irchiantes@gmail.com	085257571775	K0100-WAHYU ADI MINTARTO	Laki-laki	D4 / S1 (Sarjana)	POLINATOR	TIM AHLI	1 - 2 Tahun
30	6/12/2024 18.24.05	pasarpjoe99@gmail.com	081333324033	K0056-ALI ZAENAL ABIDIN ASSEGAF	Laki-laki	SMA	GENERAL MANAGER	TIM AHLI	1 - 2 Tahun
31	6/19/2024 9.22.43	sobsterdey@gmail.com	081334700388	K0099-M. ATHOILLAH ISFANDIYAH	Laki-laki	SMA	DIREKTUR	DIREKSI	> 5 Tahun
32	6/19/2024 9.27.10	lokajayact3@gmail.com	081334426293	K0098-AS'ARI, SE	Laki-laki	SMA	DIREKTUR UTAMA	DIREKSI	> 5 Tahun

1	X1.1 Saya mengunjungi	X1.2 Saya merasa wew	X1.3 Saya mampu ber	X1.4 Saya tidak memeri	X1.5 Saya memahami	X1.6 Saya menerima fi	X1.7 Saya merasa targ	X1.8 Saya melakukan j	X1.9 Saya merasa spe	X1.10 Saya merasa ke	X
2	5	3	5	5	5	5	5	4	3	4	
3	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	
4	5	4	5	5	5	4	5	3	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	
6	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	
7	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
9	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
10	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	
11	5	4	4	4	4	3	4	3	1	3	
12	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
13	5	4	5	5	5	5	4	3	3	3	
14	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	
15	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	
16	5	4	5	5	4	4	4	3	3	3	
17	5	3	5	5	5	5	5	5	3	3	
18	1	4	5	5	3	4	4	2	1	5	
19	5	3	4	4	4	4	4	3	1	3	
20	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	
21	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
23	1	4	4	3	4	3	4	3	2	3	
24	1	5	5	5	5	3	4	3	3	3	
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
26	2	4	4	4	3	4	4	4	4	5	
27	5	5	5	4	5	4	5	1	5	5	
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
29	1	5	5	5	5	5	5	5	1	5	
30	5	4	3	3	3	3	2	4	2	3	
31	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	
32	5	5	5	5	5	4	4	3	3	4	

1	X2.1 Saya merasa baik	X2.2 Saya merasa per	X2.3 Saya merasa tert	X2.4 Saya merasa tert	X2.5 Saya merasa suh	X2.6 Saya merasa Per	X2.7 Saya merasa per	X2.8 Saya merasa Per	X2.9 Saya merasa lay	X2.10 Saya merasa hu	X2.11 Saya merasa hu	X2.12 Saya merasa hu
2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
3	1	4	5	1	1	1	1	1	1	5	5	5
4	3	3	3	1	3	3	2	5	5	2	5	5
5	4	4	5	4	2	2	4	1	2	5	5	5
6	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4
7	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
10	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
11	4	3	5	3	4	3	4	3	3	4	4	4
12	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
13	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	4	3	4	4	3	3	4	3	3	5	5	5
16	5	4	5	3	3	3	3	3	4	4	4	4
17	4	3	4	3	3	3	4	5	5	5	5	5
18	2	5	3	1	1	2	1	3	1	4	4	3
19	4	4	4	2	2	2	3	2	3	5	3	4
20	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
21	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5
22	5	5	3	4	5	5	4	4	5	5	4	5
23	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4
24	4	3	5	3	3	3	3	3	3	4	4	4
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
26	5	4	5	3	2	2	3	4	4	4	5	5
27	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5
28	5	3	4	5	5	4	5	4	3	5	5	5
29	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5
30	3	4	4	3	2	4	5	5	3	5	3	5
31	5	3	5	3	4	5	4	5	4	4	4	4
32	4	3	4	4	3	4	3	3	3	2	4	3
33												

1	Y.1 Saya selalu meny	Y.2 Saya selalu meny	Y.3 Saya selalu meny	Y.4 Saya mampu beke	Y.5 Saya mampu beke	Y.6 Saya merasa lebih	Y.7 Saya selalu hadir	Y.8 Saya selalu datang	Y.9 Saya lebih termotiv	Y.10 Saya mampu beki	Y.11 Saya mampu me	Y.12 Saya selalu meluang
2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5
5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4
6	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5
10	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4
11	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5
12	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4
13	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4
17	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5
18	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3
23	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5	3	5
24	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4
25	4	3	3	3	5	5	4	4	3	3	4	3
26	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4
27	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
30	3	3	3	4	3	4	5	3	4	3	3	3
31	3	3	3	4	3	4	3	3	5	4	4	5
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
33	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4

## Lampiran 4. Hasil Uji Penelitian

### UJI VALIDITAS

		Correlations										
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1 Total
X1.1	Pearson Correlation	1	-,007	,084	,147	,330	,326	,167	,212	,440*	,039	,528**
	Sig. (2-tailed)		,971	,652	,429	,070	,073	,368	,252	,013	,836	,002
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X1.2	Pearson Correlation	-,007	1	,448*	,325	,431*	,269	,314	,192	,434*	,501**	,535**
	Sig. (2-tailed)	,971		,012	,074	,015	,143	,085	,300	,015	,004	,002
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X1.3	Pearson Correlation	,084	,448*	1	,873**	,741**	,620**	,712**	,095	,394*	,392*	,685**
	Sig. (2-tailed)	,652	,012		<,001	<,001	<,001	<,001	,613	,029	,029	<,001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X1.4	Pearson Correlation	,147	,325	,873**	1	,608**	,608**	,576**	,219	,316	,323	,651**
	Sig. (2-tailed)	,429	,074	<,001		<,001	<,001	<,001	,236	,083	,076	<,001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X1.5	Pearson Correlation	,330	,431*	,741**	,608**	1	,599**	,746**	,240	,471**	,266	,753**
	Sig. (2-tailed)	,070	,015	<,001	<,001		<,001	<,001	,193	,007	,148	<,001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X1.6	Pearson Correlation	,326	,269	,620**	,608**	,599**	1	,690**	,430*	,396*	,523**	,776**
	Sig. (2-tailed)	,073	,143	<,001	<,001	<,001		<,001	,016	,027	,003	<,001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X1.7	Pearson Correlation	,167	,314	,712**	,576**	,746**	,690**	1	,282	,488**	,569**	,762**
	Sig. (2-tailed)	,368	,085	<,001	<,001	<,001	<,001		,125	,005	<,001	<,001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X1.8	Pearson Correlation	,212	,192	,095	,219	,240	,430*	,282	1	,273	,282	,534**
	Sig. (2-tailed)	,252	,300	,613	,236	,193	,016	,125		,138	,124	,002
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X1.9	Pearson Correlation	,440*	,434*	,394*	,316	,471**	,396*	,488**	,273	1	,586**	,778**
	Sig. (2-tailed)	,013	,015	,029	,083	,007	,027	,005	,138		<,001	<,001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X1.10	Pearson Correlation	,039	,501**	,392*	,323	,266	,523**	,569**	,282	,586**	1	,653**
	Sig. (2-tailed)	,836	,004	,029	,076	,148	,003	<,001	,124	<,001		<,001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X1 Total	Pearson Correlation	,528**	,535**	,685**	,651**	,753**	,776**	,762**	,534**	,778**	,653**	1
	Sig. (2-tailed)	,002	,002	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	,002	<,001	<,001	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Correlations**

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2 Total
X2.1	Pearson Correlation	1	,280	,426*	,684**	,704**	,667**	,608**	,496**	,747**	,170	,203	,262	,792**
	Sig. (2-tailed)		,128	,017	<,001	<,001	<,001	<,001	,005	<,001	,361	,274	,155	<,001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X2.2	Pearson Correlation	,280	1	,191	,351	,235	,448*	,155	,288	,416*	,382*	,138	,255	,473**
	Sig. (2-tailed)	,128		,303	,053	,202	,011	,405	,117	,020	,034	,461	,166	,007
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X2.3	Pearson Correlation	,426*	,191	1	,361*	,230	,297	,158	,060	,329	,097	,255	,316	,408*
	Sig. (2-tailed)	,017	,303		,046	,213	,104	,397	,749	,071	,605	,167	,083	,023
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X2.4	Pearson Correlation	,684**	,351	,361*	1	,725**	,728**	,645**	,446*	,706**	,082	,275	,283	,803**
	Sig. (2-tailed)	<,001	,053	,046		<,001	<,001	<,001	,012	<,001	,662	,135	,123	<,001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X2.5	Pearson Correlation	,704**	,235	,230	,725**	1	,823**	,736**	,624**	,761**	,194	,305	,310	,858**
	Sig. (2-tailed)	<,001	,202	,213	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001	,295	,095	,090	<,001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X2.6	Pearson Correlation	,667**	,448*	,297	,728**	,823**	1	,705**	,751**	,804**	,296	,121	,335	,894**
	Sig. (2-tailed)	<,001	,011	,104	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001	,106	,516	,065	<,001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X2.7	Pearson Correlation	,608**	,155	,158	,645**	,736**	,705**	1	,728**	,681**	,376*	,313	,509**	,833**
	Sig. (2-tailed)	<,001	,405	,397	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001	,037	,087	,003	<,001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X2.8	Pearson Correlation	,496**	,288	,060	,446*	,624**	,751**	,728**	1	,737**	,188	,244	,353	,763**
	Sig. (2-tailed)	,005	,117	,749	,012	<,001	<,001	<,001		<,001	,312	,186	,052	<,001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X2.9	Pearson Correlation	,747**	,416*	,329	,706**	,761**	,804**	,681**	,737**	1	,189	,276	,348	,890**
	Sig. (2-tailed)	<,001	,020	,071	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001		,309	,133	,055	<,001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X2.10	Pearson Correlation	,170	,382*	,097	,082	,194	,296	,376*	,188	,189	1	,298	,708**	,407*
	Sig. (2-tailed)	,361	,034	,605	,662	,295	,106	,037	,312	,309		,104	<,001	,023
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X2.11	Pearson Correlation	,203	,138	,255	,275	,305	,121	,313	,244	,276	,298	1	,535**	,415*
	Sig. (2-tailed)	,274	,461	,167	,135	,095	,516	,087	,186	,133	,104		,002	,020
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X2.12	Pearson Correlation	,262	,255	,316	,283	,310	,335	,509**	,353	,348	,708**	,535**	1	,557**
	Sig. (2-tailed)	,155	,166	,083	,123	,090	,065	,003	,052	,055	<,001	,002		,001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X2 Total	Pearson Correlation	,792**	,473**	,408*	,803**	,858**	,894**	,833**	,763**	,890**	,407*	,415*	,557**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	,007	,023	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	,023	,020	,001	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Correlations**

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y Total
Y.1	Pearson Correlation	1	,909**	,746**	,668**	,805**	,675**	,302	,293	,488**	,351	,281	,535**	,882**
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	,099	,110	,005	,053	,125	,002	<,001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y.2	Pearson Correlation	,909**	1	,719**	,534**	,690**	,519**	,275	,285	,485**	,400*	,251	,550**	,827**
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001	,002	<,001	,003	,134	,120	,006	,026	,174	,001	<,001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y.3	Pearson Correlation	,746**	,719**	1	,696**	,761**	,619**	,206	,245	,343	,356*	,199	,603**	,814**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001	,266	,185	,059	,050	,283	<,001	<,001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y.4	Pearson Correlation	,668**	,534**	,696**	1	,805**	,727**	,103	,097	,234	,116	,063	,365*	,688**
	Sig. (2-tailed)	<,001	,002	<,001		<,001	<,001	,582	,605	,206	,535	,735	,043	<,001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y.5	Pearson Correlation	,805**	,690**	,761**	,805**	1	,733**	,295	,328	,202	,325	,324	,470**	,846**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001	,107	,072	,277	,074	,076	,008	<,001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y.6	Pearson Correlation	,675**	,519**	,619**	,727**	,733**	1	,182	,232	,363*	,149	,142	,525**	,735**
	Sig. (2-tailed)	<,001	,003	<,001	<,001	<,001		,326	,210	,045	,423	,445	,002	<,001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y.7	Pearson Correlation	,302	,275	,206	,103	,295	,182	1	,789**	,163	,205	,579**	,097	,499**
	Sig. (2-tailed)	,099	,134	,266	,582	,107	,326		<,001	,380	,270	<,001	,603	,004
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y.8	Pearson Correlation	,293	,285	,245	,097	,328	,232	,789**	1	,248	,346	,599**	,206	,560**
	Sig. (2-tailed)	,110	,120	,185	,605	,072	,210	<,001		,178	,057	<,001	,266	,001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y.9	Pearson Correlation	,488**	,485**	,343	,234	,202	,363*	,163	,248	1	,535**	,156	,392*	,553**
	Sig. (2-tailed)	,005	,006	,059	,206	,277	,045	,380	,178		,002	,403	,029	,001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y.10	Pearson Correlation	,351	,400*	,356*	,116	,325	,149	,205	,346	,535**	1	,312	,318	,527**
	Sig. (2-tailed)	,053	,026	,050	,535	,074	,423	,270	,057	,002		,087	,082	,002
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y.11	Pearson Correlation	,281	,251	,199	,063	,324	,142	,579**	,599**	,156	,312	1	,288	,502**
	Sig. (2-tailed)	,125	,174	,283	,735	,076	,445	<,001	<,001	,403	,087		,116	,004
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y.12	Pearson Correlation	,535**	,550**	,603**	,365*	,470**	,525**	,097	,206	,392*	,318	,288	1	,660**
	Sig. (2-tailed)	,002	,001	<,001	,043	,008	,002	,603	,266	,029	,082	,116		<,001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y Total	Pearson Correlation	,882**	,827**	,814**	,688**	,846**	,735**	,499**	,560**	,553**	,527**	,502**	,660**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	,004	,001	,001	,002	,004	<,001	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UJI RELIABILITAS

X1

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	31	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	31	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,820	10

X2

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	31	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	31	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,905	12

Y

**Case Processing Summary**

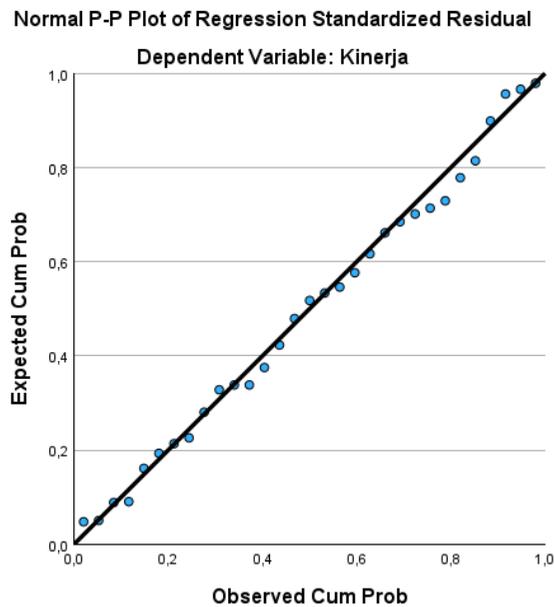
		N	%
Cases	Valid	31	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	31	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,894	12

## Uji Normalitas



## One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		31	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	1,86698382	
Most Extreme Differences	Absolute	,070	
	Positive	,070	
	Negative	-,058	
Test Statistic		,070	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		,200 <sup>d</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.	,961	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,956
		Upper Bound	,966

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

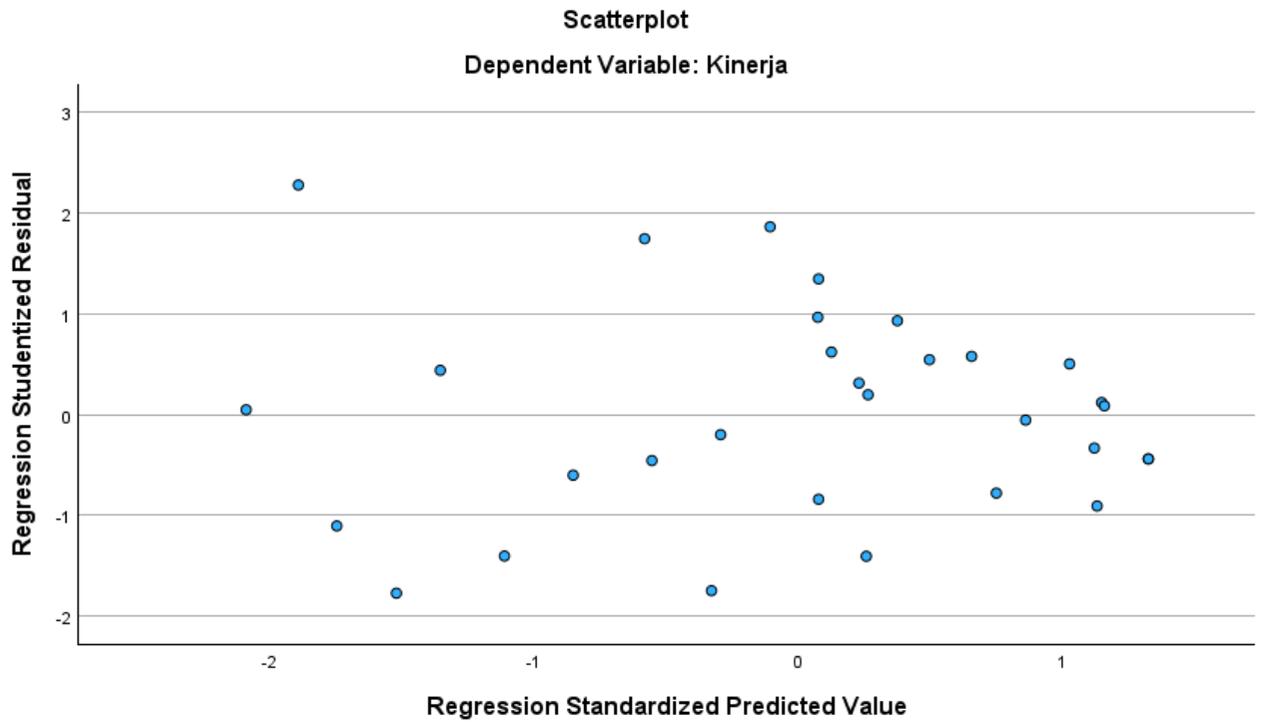
UJI MULTIKOLINEARITAS

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Coefficients Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7,695	2,769		2,779	,010		
	Anjab	,868	,077	,802	11,218	<,001	,650	1,538
	Lingkungan	,161	,051	,225	3,154	,004	,650	1,538

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji Heteroskedastisitas



**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	5,230	1,644		3,182	,004
	Analisis Jabatan	-,034	,046	-,156	-,738	,467
	Lingkungan Kerja	-,045	,030	-,317	-1,501	,145

a. Dependent Variable: Abs\_RES2

## UJI F

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1020,141	2	510,070	136,580	<,001 <sup>b</sup>
	Residual	104,569	28	3,735		
	Total	1124,710	30			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan, Anjab

## UJI T

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7,695	2,769		2,779	,010		
	Anjab	,868	,077	,802	11,218	<,001	,650	1,538
	Lingkungan	,161	,051	,225	3,154	,004	,650	1,538

a. Dependent Variable: Kinerja

## KOEFISIEN DETERMINASI

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,952 <sup>a</sup>	,907	,900	1,93251

a. Predictors: (Constant), Lingkungan, Anjab

b. Dependent Variable: Kinerja

## PERSAMAAN ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7,695	2,769		2,779	,010		
	Anjab	,868	,077	,802	11,218	<,001	,650	1,538
	Lingkungan	,161	,051	,225	3,154	,004	,650	1,538

a. Dependent Variable: Kinerja

## Lampiran 5. Bukti Konsultasi



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM**  
**MALANG**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

---

### JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI

#### IDENTITAS MAHASISWA:

NIM : 200501110244  
Nama : Muhammad Ferdiansyah Nurhadi  
Fakultas : Ekonomi  
Program Studi : Manajemen  
Dosen Pembimbing : Prof. Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, S.Ag., M.Si, CAHRM, CRMP  
Judul Skripsi : PENGARUH ANALISIS JABATAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT JAVA INDO ARJUNA

#### JURNAL BIMBINGAN :

No	Tanggal	Deskripsi	Tahun Akademik	Status
1	19 Maret 2024	Revisi total mengurangi variabel, merubah isi latar belakang pendahuluan dan materi pada kajian teoritis	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
2	31 Maret 2024	Memperbaiki isi kajian teoritis dalam bab 2, berupa penambahan kesimpulan, menambahkan teori dalam faktor, indikator dan definisi	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
3	29 April 2024	Mengganti beberapa kalimat yang kurang baik pada bab 1 dan bab 2, kurangnya teori dan sumber yang dicantumkan	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi

4	30 April 2024	Pengumpulan revisi total bab 1-3 dan di setujui oleh dospem	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
5	7 Mei 2024	Bimbingan setelah sempro, merevisi latar belakang sesuai piramida terbalik, dan menghapus uji autokorelasi pada bab 3	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
6	13 Mei 2024	Mengumpulakn revisian hasil sempro, dan revisi hasil typo penulisan	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
7	20 Mei 2024	Mengajukan pertanyaan kusioner untuk lanjut pada jenjang penelitian	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
8	8 Juni 2024	mengajukan pertanyaan kusioner	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
9	8 Juni 2024	Salah memasukkan jurnal	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
10	19 November 2024	Revisi skripsi di bab 4 tentang pembahasan dan penambahan referensi	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
11	16 Desember 2024	Bimbingan terakhir penurunan plagiasi dan cek turnitin sebesar 19%	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
12	16 Desember 2024	Bimbingan skripsi pertama bab 4-5, perbaikan typo, penambahan materi, uji statistik tidak rapi	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi

Malang, 16 Desember 2024

Dosen Pembimbing



**Prof. Dr. Hj. Iffi Nur Diana,  
S.Ag., M.Si, CAHRM, CRMP**

## Lampiran 6. Surat Penelitian



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
FAKULTAS EKONOMI**

Jl. Gajryana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881  
Website : [fe.uin-malang.ac.id](http://fe.uin-malang.ac.id) Email : [fe@uin-malang.ac.id](mailto:fe@uin-malang.ac.id)

Nomor : B-1491/F.Ek.1/PP.00.9/05/2024 22 Mei 2024  
Perihal : Izin Penelitian Skripsi

Yth. HRD PT. Java Indo Arjuna  
Dusun Kreweh, Desa Gunungrejo, Kecamatan Singosari, Kabupaten Malang, Jawa Timur 65153  
di  
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka memenuhi tugas akhir bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang untuk melakukan penelitian lapangan pada lembaga atau perusahaan.

Oleh karena itu, kami mohon kepada Bapak/Ibu kiranya berkenan untuk memberikan ijin penelitian di Instansi atau perusahaan Bapak/Ibu pimpin kepada mahasiswa kami :

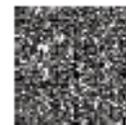
Nama : Muhammad Ferdiansyah Nurhadl  
NIM : 200501110244  
Program Studi : Manajemen  
Semester : VIII (Delapan)  
Contact Person : 081937740444  
Judul Penelitian : Pengaruh Analisis Jabatan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Java Indo Arjuna  
Dosen Pembimbing : Prof. Dr. Hj. Iffi Nur Diana, S.Ag., M.Si, CAHRM, CRMP  
Waktu Pelaksanaan : 22 Mei 2024 s.d 31 Juli 2024

Perlu kami sampaikan bahwa data-data yang diperlukan sebatas kajian keilmuan dan tidak dipublikasikan.

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

a.n. Dekan  
Wakil Dekan Bidang Akademik,



Siswanto

Tembusan disampaikan kepada Yth :  
1. Dekan Sebagai Laporan,  
2. Kabag Tata Usaha,  
3. Arsp.



## Lampiran 7. Bukti Lolos Plagiasi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG  
FAKULTAS EKONOMI  
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

---

### SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M  
NIP : 198710022015032004  
Jabatan : UP2M

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Muhammad Ferdiansyah Nurhadi  
NIM : 200501110244  
Konsentrasi : Manajemen SDM

Judul Skripsi : **Pengaruh Analisis Jabatan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Java Indo Arjuna**

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
19%	17%	14%	10%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

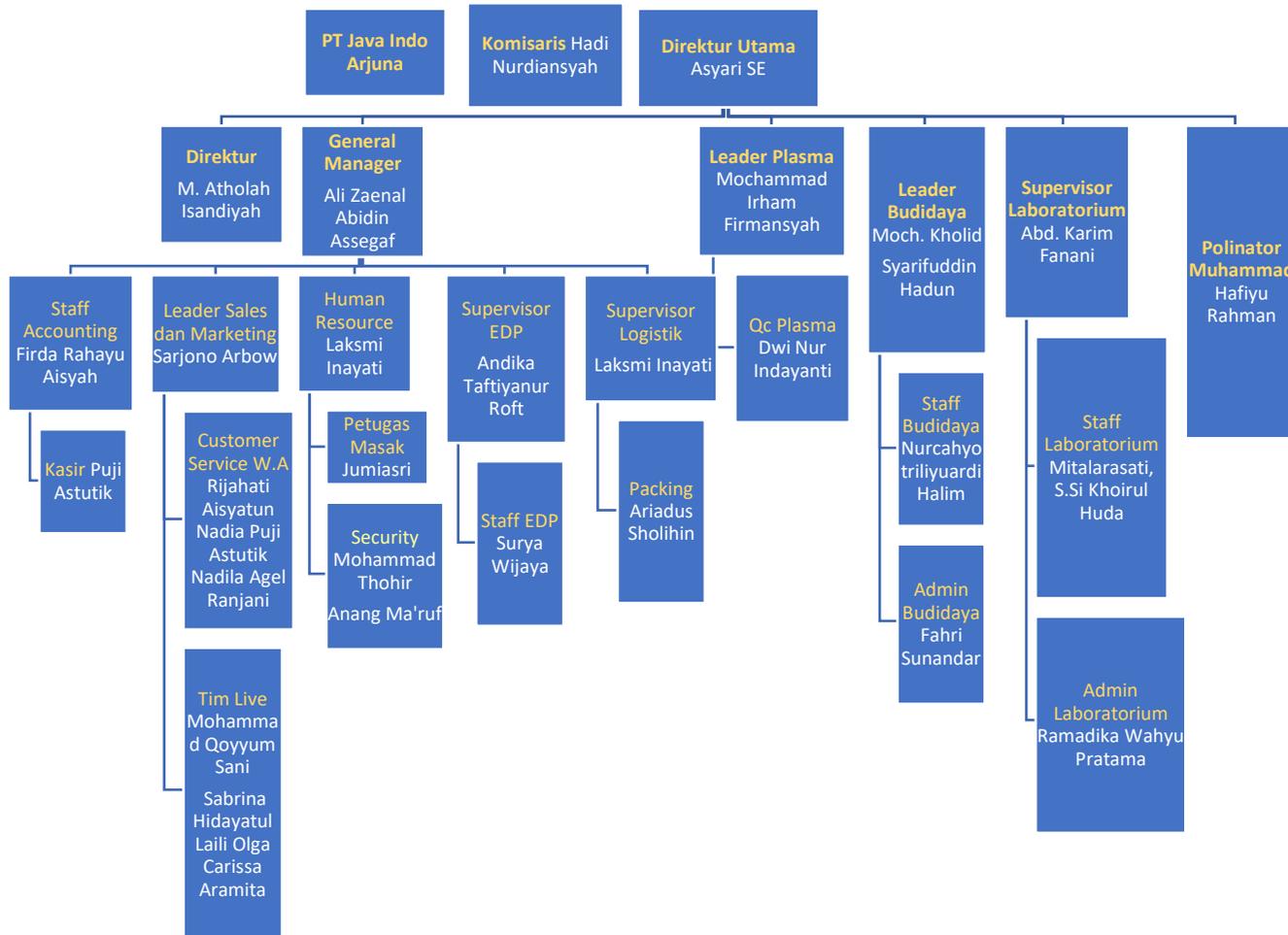
Malang, 23 Desember 2024

UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M

## Lampiran 8. Struktur Organisasi PT JAVINA



## Lampiran 9. DOKUMENTASI

### Taman Arjuno Kebun Utama



### Taman Arjuno Kebun Tumapel



### Taman Arjuno kebun Wijaya



### Dokumentasi Wawancara

