



**PENGARUH GAJI, KOMUNIKASI INTERNAL, DAN
LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DIVISI MARKETING DUNIA PROPERTINDO
GROUP JEMBER**

SKRIPSI

Oleh

**Haliza Putri
NIM.200810201093**

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN
TEKNOLOGI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI S-1 MANAJEMEN
JEMBER
2024**



**PENGARUH GAJI, KOMUNIKASI INTERNAL, DAN
LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DIVISI MARKETING DUNIA PROPERTINDO
GROUP JEMBER**

diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar

Sarjana pada program studi S-1 Manajemen

SKRIPSI

Oleh

**Haliza Putri
NIM.200810201093**

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN
TEKNOLOGI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI S-1 MANAJEMEN
JEMBER
2024**

PERSEMBAHAN

Dengan menyebut nama Allah SWT Yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang serta sholawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW, dengan segala ketulusan dan keikhlasan serta kerendahan hati saya persembahkan karya ini sebagai rasa cinta kasih, rasa syukur, dan perwujudan tanggung jawab kepada:

1. Kedua orang tua saya tercinta, Bapak Fendy Erwanto dan Ibu Nur Hayati yang selalu sepenuh hati menyayangi dan mengasahi saya sejak saya lahir dengan segala kemampuannya.
2. Kedua dosen pembimbing, Dr. Arnis Budi Susanto, S.E, M.Si dan Ema Desia Prajitiyasari, S.E., M.M yang selalu telaten dan siap sedia untuk memberikan bimbingan dan arahan kepada saya dalam menyusun skripsi.
3. Seluruh pengajar yang turut serta dalam memberikan ilmu kepada saya baik akademik maupun non akademik
4. Dunia Propertindo Group Jember yang telah bersedia membantu menjadi objek penelitian skripsi saya.
5. Seluruh pihak yang telah turut serta memberikan segala macam bantuan kepada saya dalam menyelesaikan masa studi.

MOTTO

“Kebahagiaan adalah di saat apa yang kamu pikirkan, apa yang kamu katakan,
dan apa yang kamu lakukan berada dalam satu keharmonian.”

(Mahatma Gandhi)

“The way to get started is to quit talking and begin doing.”

(Walt Disney)



PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Haliza Putri

NIM : 200810201093

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul: *Pengaruh Gaji, Komunikasi Internal dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing Dunia Propertindo Group Jember*

adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali jika dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan skripsi ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata di kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 10 Januari 2024

Yang menyatakan,



Haliza Putri

NIM 200810201093

TANDA PERSETUJUAN

Skripsi berjudul *Pengaruh Gaji, Komunikasi Internal dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing Dunia Propertindo Group Jember* telah diuji dan disetujui oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember pada:

Hari : Kamis

Tanggal : 4 Januari 2024

Tempat : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

Pembimbing

1. Pembimbing Utama

Nama : Dr. Arnis Budi Susanto, S.E, M.Si

NIP : 198204152023211015

2. Pembimbing Anggota

Nama : Ema Desia Prajitiasari, S.E., M.M

NIP : 197912212008122002

Tanda Tangan

(.....)

(.....)

Penguji

1. Penguji Utama

Nama : Dra.Dewi Prihatini, M.M., Ph.D.

NIP : 196903291993032001

2. Penguji Anggota

Nama : Alif Mirzania, S.E., MBA.

NIP : 199206172019032021

(.....)

(.....)

ABSTRACT

The positive or negative impact of changes due to globalization within a company will greatly be influenced by the quality of Human Resources (HR). Based on the progress data of sales activities among employees in the Marketing Division of Dunia Propertindo Group, it can be concluded that employee performance is unstable. In order to maintain the business quality of Dunia Propertindo Group Jember, research examining factors influencing employee performance is necessary.

This study has three independent variables: salary, internal communication, and physical work environment, along with one dependent variable, which is employee performance in the Marketing Division of Dunia Propertindo Group Jember. The data used in this research are primary data obtained through direct questionnaire distribution. The study is classified as explanatory research, using a quantitative approach. The sample in this study consists of 55 respondents selected through simple random sampling from the population of employees in the Marketing Division of Dunia Propertindo Group Jember in November 2023, totaling 120 people. Responses on the questionnaire are measured using a Likert scale. The collected data undergo multiple linear regression analysis with the assistance of IBM SPSS Statistics 29. The results of this research indicate that salary, internal communication, and the physical work environment significantly and positively impact employee performance.

Keywords: Salary, Internal Communication, Physical Work Environment, Employee Performance, Company

RINGKASAN

Pengaruh Gaji, Komunikasi Internal dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing Dunia Propertindo Group Jember; Haliza Putri; 200810201093; 38 Halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Globalisasi membawa dampak perubahan bagi perusahaan. Baik atau buruknya perubahan akan amat dipengaruhi oleh kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Berdasarkan data progres aktivitas penjualan karyawan Divisi Marketing Dunia Propertindo Group dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan cukup fluktuatif. Ketidakstabilan tersebut membuktikan bahwa karyawan Dunia Propertindo Group Jember tidak maksimal mempertahankan kestabilan kinerjanya dalam memenuhi target penjualan. Demi menjaga mutu bisnis Dunia Propertindo Group Jember penelitian yang meneliti faktor-faktor yang menjadi dugaan dapat memengaruhi kinerja karyawan perlu dilakukan.

Penelitian ini memiliki tiga variabel independen yaitu gaji, komunikasi internal, dan lingkungan kerja fisik serta dengan satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan dengan objek penelitian Divisi Marketing Dunia Propertindo Group Jember. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner secara langsung. Penelitian ini diklasifikasikan sebagai explanatory research dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel pada penelitian ini berjumlah 55 responden yang diambil menggunakan metode *simple random sampling* dari populasi yang berupa karyawan Divisi Marketing Dunia Propertindo Group Jember pada November 2023 yakni sebanyak 120 orang, jawaban pada kuesioner diukur dengan skala Likert. Data yang sudah terkumpul dilakukan penelitian menggunakan uji analisis regresi linear berganda dengan bantuan IBM SPSS *Statistics 29*.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaji, komunikasi internal, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

PRAKATA

Puji syukur Alhamdulillah penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT karena segala rahmat, hidayah dan karunia-Nya yang telah diberikan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Gaji, Komunikasi Internal dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing Dunia Propertindo Group Jember”. Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.


Penulis menyadari masih adanya kekurangan dalam penelitian ini yang disebabkan oleh keterbatasan ilmu dan kemampuan penulis. Terkait penyusunan, skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

- a. Prof. Dr. Isti Fadah, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
- b. Dr. Elok Sri Utami, M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
- c. Dr. Sumani M.Si selaku Koordinator Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
- d. Kedua orang tua saya tercinta, Bapak Fendy Erwanto dan Ibu Nur Hayati yang selalu sepenuh hati menyayangi dan mengasahi saya sejak saya lahir dengan segala kemampuannya.
- e. Kedua dosen pembimbing, Dr. Arnis Budi Susanto, S.E, M.Si dan Ema Desia Prajitiyasari, S.E., M.M yang selalu telaten dan siap sedia untuk memberikan bimbingan dan arahan kepada saya dalam menyusun skripsi.
- f. Redygtta Meigy Maulana yang selalu membantu dan menyemangati saya dalam penyusunan skripsi ini.
- g. Dunia Propertindo Group Jember yang telah bersedia membantu menjadi objek penelitian skripsi saya.
- h. Seluruh pengajar yang turut serta dalam memberikan ilmu kepada saya baik akademik maupun non akademik.
- i. Seluruh pihak yang telah turut serta memberikan segala macam bantuan

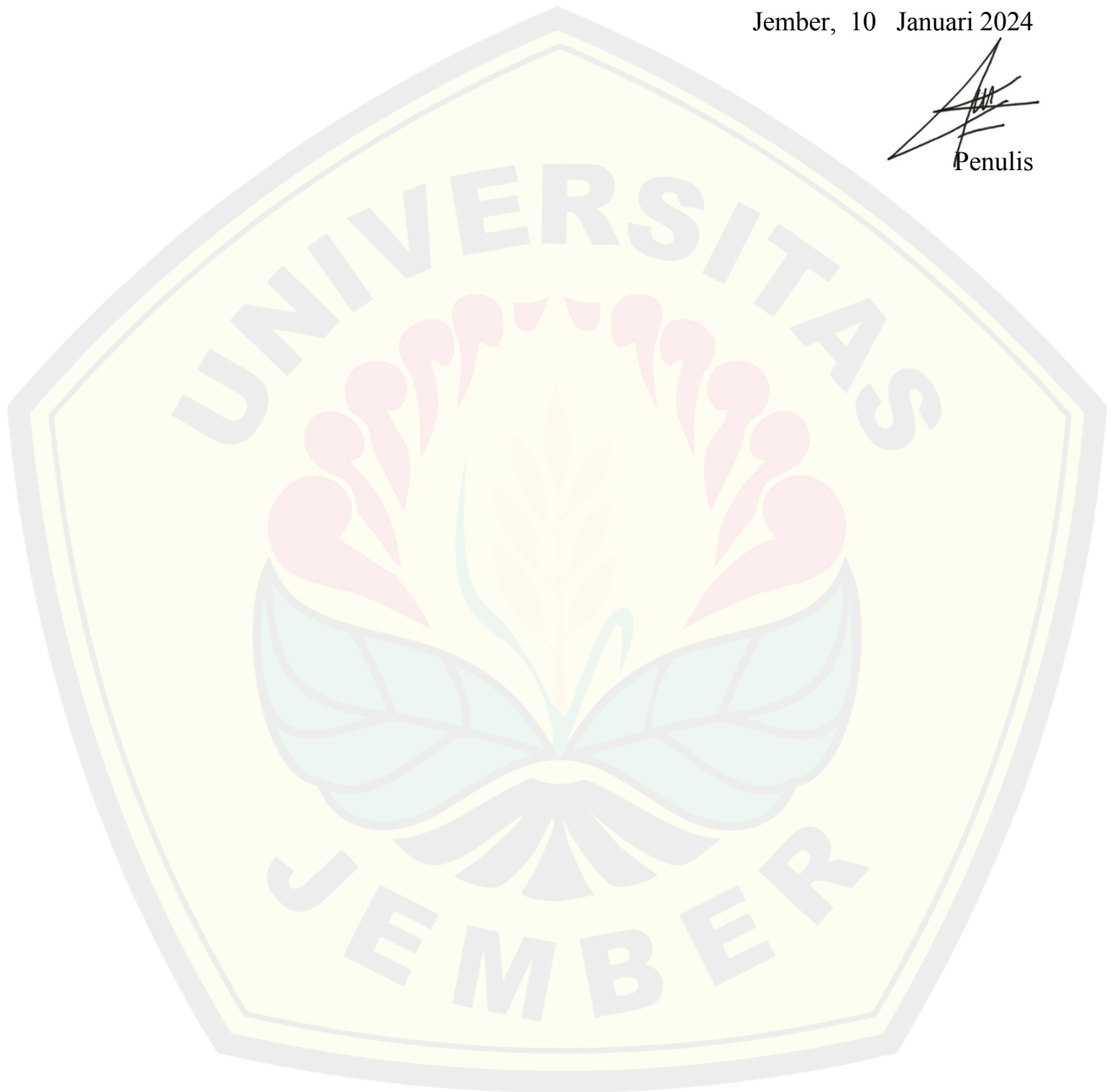
kepada saya dalam menyelesaikan masa studi.

Semoga Allah SWT selalu memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada semua pihak yang telah membantu penulis sehingga skripsi ini bisa terselesaikan dengan baik. Demikian semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembacanya.

Jember, 10 Januari 2024



Penulis



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERSEMBAHAN.....	ii
MOTTO	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	iv
HALAMAN PERSETUJUAN	v
ABSTRACT	vi
RINGKASAN	vii
PRAKATA	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB 2. TINJAUAN TEORI.....	7
2.1 Kajian Literatur	7
2.1.1 Gaji.....	7
2.1.2 Komunikasi Organisasi Internal.....	7
2.1.3 Lingkungan Kerja Fisik.....	9
2.1.4 Kinerja Karyawan	9
2.2 Penelitian Terdahulu	10
2.3 Kerangka Konseptual Penelitian	11
2.4 Pengembangan Hipotesis Penelitian	11
2.4.1 Pengaruh Gaji terhadap Kinerja Karyawan.....	12
2.4.2 Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kinerja Karyawan	12
2.4.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan	12
BAB 3. METODOLOGI PENELITIAN.....	13
3.1 Rancangan Penelitian	13
3.2 Populasi dan Sampel	13
3.3 Jenis dan Sumber Data	14
3.3.1 Jenis Data	14
3.3.2 Sumber Data.....	14
3.4 Identifikasi Variabel.....	14

3.5	Definisi Operasional dan Skala Pengukuran Variabel.....	15
3.5.1	Definisi Operasional.....	15
3.5.2	Metode Pengumpulan Data.....	17
3.5.3	Skala Pengukuran.....	17
3.6	Metode Analisis Data.....	18
3.6.1	Uji Instrumen.....	18
3.6.2	Uji Normalitas Data.....	19
3.6.3	Uji Regresi Linear Berganda.....	20
3.6.4	Uji Asumsi Klasik.....	20
3.6.5	Uji Hipotesis.....	21
3.7	Kerangka Pemecahan Masalah.....	21
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN.....		22
4.1	Analisis Deskriptif Penelitian.....	22
4.1.1	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	22
4.1.2	Karakteristik Responden.....	23
4.1.3	Deskripsi Variabel Penelitian.....	24
4.2	Hasil Analisis Data.....	26
4.2.1	Hasil Uji Instrumen.....	26
4.2.2	Uji Normalitas Data.....	28
4.2.3	Uji Regresi Linear Berganda.....	28
4.2.4	Uji Asumsi Klasik.....	29
4.2.5	Uji Hipotesis.....	30
4.3	Pembahasan Hasil Penelitian.....	31
4.3.1	Pengaruh Gaji terhadap Kinerja Karyawan.....	31
4.3.2	Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kinerja Karyawan.....	32
4.3.3	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan.....	35
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN.....		38
5.1	Kesimpulan.....	38
5.2	Saran.....	39
DAFTAR PUSTAKA.....		41
LAMPIRAN.....		44

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Laporan Akumulasi Progres Sales Dunia Propertindo Group Jember Pada Bulan Januari-Juni Tahun 2023.....	3
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel.....	15
Tabel 3.2	Skor Alternatif Jawaban Angket.....	17
Tabel 4.1	Hasil Uji Validitas.....	26
Tabel 4.2	Hasil Uji Reliabilitas.....	27
Tabel 4.3	Hasil Uji Normalitas.....	27
Tabel 4.4	Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	28
Tabel 4.5	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	28
Tabel 4.6	Hasil Uji Multikolinearitas.....	29
Tabel 4.7	Hasil Uji Heterokedastisitas.....	29
Tabel 4.8	Hasil Uji Hipotesis.....	30

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.	Kuesioner Penelitian.....	41
Lampiran 2.	Tabel Penelitian Terdahulu.....	46
Lampiran 3.	Kerangka Konseptual.....	49
Lampiran 4.	Kerangka Pemecahan Masalah.....	50
Lampiran 5.	Struktur Organisasi.....	52
Lampiran 6.	Rekapitulasi Data Responden.....	53
Lampiran 7.	Sebaran Data Berdasarkan Jenis Kelamin Responden.....	53
Lampiran 8.	Sebaran Data Berdasarkan Usia Responden.....	54
Lampiran 9.	Sebaran Data Berdasarkan Pendidikan Terakhir Responden.....	54
Lampiran 10.	Sebaran Data Berdasarkan Lama Bekerja Responden.....	54
Lampiran 11.	Sebaran Data Jawaban Responden Pada Variabel Gaji.....	55
Lampiran 12.	Sebaran Data Jawaban Responden Pada Variabel Komunikasi Internal.....	55
Lampiran 13.	Sebaran Data Jawaban Responden Pada Variabel Lingkungan Kerja Fisik.....	55
Lampiran 14.	Sebaran Data Jawaban Responden Pada Variabel Kinerja Karyawan.....	56
Lampiran 15.	Hasil Uji Validitas.....	56
Lampiran 16.	Hasil Uji Reliabilitas.....	58
Lampiran 17.	Hasil Uji Normalitas Data.....	59
Lampiran 18.	Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	60
Lampiran 19.	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	60

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Globalisasi telah mengubah interaksi antar masyarakat menjadi jauh lebih efektif dan efisien dibandingkan sebelumnya (Koinfo, 2017). Namun, globalisasi membawa dampak perubahan bagi perusahaan. Baik atau buruknya perubahan akan amat dipengaruhi oleh kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada di dalamnya. SDM sangat berperan penting di dalam setiap perusahaan. SDM merupakan faktor penggerak jalannya proses bisnis di dalam perusahaan. Selain itu, SDM merupakan penunjang keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebagai upaya menjaga keberlangsungan perusahaan, fasilitas yang memadai untuk SDM akan sangat memengaruhi berhasilnya perusahaan dalam mencapai tujuan serta target yang diinginkan. Agar dapat mencapai tujuan dengan optimal, maka penting bagi perusahaan untuk bisa menjaga kinerja para karyawannya. Pada penelitian ini gaji, komunikasi internal, dan lingkungan kerja fisik menjadi faktor yang dapat memberi pengaruh besar terhadap kinerja karyawan.

Penelitian-penelitian sebelumnya menyatakan bahwa gaji berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Ratnasari dan Mahmud, 2020; Oktavia, 2021; Sihombing, 2022). Penelitian lainnya menunjukkan hasil yang berbeda yakni gaji tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Haeruddin, 2017; Maifanda dan Slamet, 2019). Berdasarkan hasil beberapa penelitian di atas terdapat inkonsistensi sehingga penelitian terkait gaji terhadap kinerja karyawan perlu dilakukan untuk memperkuat hasil penelitian. Hal serupa juga ditemukan pada penelitian-penelitian sebelumnya terkait hubungan komunikasi internal terhadap kinerja karyawan. Beberapa penelitian sebelumnya menyatakan bahwa komunikasi internal berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Pangendaheng, 2018; Evikasari dan Praptiestrini, 2020; Putri *et al.*, 2022), sedangkan penelitian lainnya menyatakan bahwa komunikasi internal tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Tuela *et al.*, 2019). Pada hasil penelitian terdahulu terkait komunikasi internal tersebut, masih ditemukan inkonsistensi maka diperlukan adanya penelitian untuk meninjau

kembali hubungan komunikasi internal terhadap kinerja karyawan. Penelitian-penelitian terdahulu terkait hubungan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Rastana *et al.*, 2020; Jayusman *et al.*, 2021; Marlius dan Sholihat, 2022). Penelitian lainnya menyebutkan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Fitriani *et al.*, 2018). Berdasarkan hasil dari beberapa penelitian di atas terdapat inkonsistensi yang disebabkan oleh perbedaan objek penelitian maupun situasi saat dilakukannya penelitian. Sehingga, penelitian terkait lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan perlu dilakukan untuk memperkuat hasil penelitian.

Dunia Propertindo Group Jember merupakan salah satu perusahaan di Kabupaten Jember yang bergerak dalam bidang pemasaran *real estate* seperti properti dan *real estate* di bawah naungan PT. Sami Joyo Abadi. Jasa yang ditawarkan oleh Dunia Propertindo Group Jember cukup beragam, seperti: jual-beli properti baru dan *second*, sewa properti, oper kredit dan konstruksi. Selain itu, Dunia Propertindo Group Jember telah menjalin kerjasama dengan seluruh perumahan yang ada di Kabupaten Jember seperti: Istana Tegal Besar, *Queen Gardenia*, Pesona Wirolegi dan lain sebagainya.

Pada penelitian ini, berdasarkan kajian empiris yang ada maka faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan Dunia Propertindo Group Jember yakni gaji, komunikasi internal, dan lingkungan kerja fisik. Kinerja karyawan adalah kemampuan atau pencapaian seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya berdasarkan target yang telah ditentukan, melalui proses kerja sesuai dengan rencana perusahaan. Untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik, perusahaan perlu menumbuhkan semangat kerja dari karyawan.

Gaji merupakan perangsang untuk bekerja lebih keras dan bukan saja berguna untuk memuaskan kebutuhan fisik saja. Namun, gaji juga adalah bentuk pengakuan dan rasa mencapai sesuatu. Selain gaji, komunikasi yang terjadi dalam internal juga menjadi faktor yang dapat mendorong kinerja karyawan. Komunikasi internal organisasi yang baik dapat membuat suasana kerja menjadi lebih nyaman. Sehingga, kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akan lebih baik.

Lingkungan kerja fisik yang baik dapat memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik merupakan lingkungan yang mendukung, nyaman, dan memenuhi standar layak. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugas yang diemban.

Dunia Propertindo Group Jember memiliki sejumlah karyawan yang bekerja pada perusahaannya. Sebagai perusahaan yang memiliki banyak karyawan, pemberian gaji karyawan harus diberikan tepat waktu dan sesuai dengan kinerja yang telah diberikan. Apabila pemberian gaji tidak diberikan tepat waktu dan sesuai dengan kinerja yang telah diberikan, maka hal ini akan berakibat pada penurunan kinerja karyawan. Kemudian, jika komunikasi dalam internal karyawan dengan atasan Dunia Propertindo Group Jember kurang baik akan menyebabkan kesalahpahaman, hal tersebut dapat memicu adanya konflik yang menyebabkan suasana kerja tidak kondusif. Begitu pula dengan lingkungan kerja fisik Dunia Propertindo Group Jember. Apabila lingkungan kerja fisik perusahaan dianggap kurang nyaman dapat mengakibatkan penurunan kinerja karyawan.

Dalam proses bisnisnya, Dunia Propertindo Group Jember memiliki target capaian kinerja karyawan, khususnya bagi karyawan Divisi Marketing. Karyawan pada Divisi Marketing bertanggungjawab untuk mendampingi klien sejak awal tahapan hingga selesai. Kinerja Karyawan Dunia Propertindo diukur berdasarkan progres penjualan berikut ini.

Tabel 1.1 Laporan Akumulasi Progres Sales Dunia Propertindo Group Jember Pada Bulan Januari-Juni Tahun 2023

Bulan	Deal
Januari	4
Februari	0
Maret	2
April	3
Mei	5
Juni	2

Sumber: Data Dunia Propertindo Group Jember Diolah, 2023

Berdasarkan data tabel diatas, pada Bulan Januari diketahui bahwa jumlah *deal* klien berjumlah sebanyak empat. Lalu pada Bulan Februari mengalami

penurunan menjadi nol *deal*. Selanjutnya, pada Bulan Maret penjualan mengalami peningkatan sebanyak dua *deal*. Lalu pada Bulan April mengalami peningkatan menjadi tiga *deal*. Lalu pada bulan Mei penjualan mengalami kenaikan menjadi lima *deal*. Namun, pada Bulan Juni angka penjualan kembali mengalami penurunan yakni menjadi dua *deal*. Berdasarkan data progres aktivitas penjualan karyawan Divisi Marketing tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan Divisi Marketing cukup fluktuatif. Ketidakstabilan tersebut membuktikan bahwa karyawan Dunia Propertindo Group Jember tidak maksimal mempertahankan kestabilan kinerjanya dalam memenuhi target penjualan. Dalam upaya peningkatan kinerja karyawannya, Dunia Propertindo Group Jember dihadapkan dengan beberapa hambatan seperti ditemukannya karyawan yang tidak menjalankan tanggungjawabnya secara optimal. Kebanyakan karyawan marketing lebih memilih untuk membicarakan hal yang tidak penting pada saat jam kerja berlangsung (Gayuh Fadhel, Manajer SDM Dunia Propertindo Group Jember, wawancara, 12 September 2023). Berdasarkan hasil wawancara tersebut ditemukan penyebab risiko penurunan produktivitas serta kualitas kinerja karyawan Dunia Propertindo Group Jember. Selain itu, komunikasi internal yang terjadi antara karyawan dengan pimpinan Dunia Propertindo Group Jember saya nilai kurang baik. Hal ini tergambar dengan sering terjadi keterlambatan pemberian informasi terkait kegiatan penting perusahaan kepada seluruh karyawan yang menyebabkan partisipasi seluruh karyawan untuk hadir pada kegiatan tersebut tidak maksimal dikarenakan berbenturan dengan kegiatan lain masing-masing karyawan (Gayuh Fadhel, Manajer SDM Dunia Propertindo Group Jember, wawancara, 12 September 2023).

Dunia Propertindo Group Jember juga memiliki hambatan dalam memberikan fasilitas ruang kerja guna mendukung proses kerja. Hal tersebut tergambar dengan gedung kantor yang dikhususkan untuk menunjang proses kerja Divisi Marketing tidak dapat menampung seluruh karyawan Divisi Marketing dalam satu waktu. Adapun jika perusahaan membutuhkan ruangan yang lebih besar untuk keperluan rapat maka perusahaan harus mengeluarkan biaya tambahan untuk menyewa ruangan tersebut. Hal ini akan menjadi hambatan bagi perusahaan pada

saat pendapatan perusahaan sedang mengalami penurunan dikarenakan dapat memengaruhi kondisi keuangan perusahaan khususnya untuk keperluan operasional perusahaan (Gayuh Fadhel, Manajer SDM Dunia Propertindo Group Jember, wawancara, 15 Oktober 2023). Keterbatasan fasilitas lingkungan kerja fisik yang dimiliki oleh perusahaan mengharuskan perusahaan mengeluarkan dana lebih agar dapat menyewa tempat yang lebih luas untuk melaksanakan kegiatan rapat maupun pelatihan. Namun, hal tersebut kerap kali menjadi masalah saat perusahaan mengalami penurunan pendapatan dikarenakan Dunia Propertindo Group menggunakan efisiensi biaya sebagai strategi perusahaan.

Pemberian gaji karyawan Dunia Propertindo Group Jember juga kerap mengalami keterlambatan pada saat pendapatan perusahaan menurun yang dikarenakan penurunan jumlah *deal* dengan klien pada suatu waktu tertentu. Sebagai perusahaan properti yang masih kecil dan tergolong belum stabil, adanya penurunan jumlah *deal* dengan klien membuat Dunia Propertindo Group Jember membutuhkan waktu untuk melakukan penyesuaian keuangan terhadap biaya operasional perusahaan yang mengakibatkan adanya keterlambatan pemberian gaji karyawan. Keterlambatan pada pembayaran gaji tersebut dapat beresiko menurunkan semangat karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu, beberapa karyawan juga merasa bahwa gaji yang telah didapatkan belum bisa mencukupi seluruh kebutuhannya (Gayuh Fadhel, Manajer SDM Dunia Propertindo Group Jember, wawancara, 15 Oktober 2023).

Berdasarkan fenomena di atas, penelitian ini perlu dilakukan dengan meneliti faktor-faktor yang menjadi dugaan dapat memengaruhi kinerja karyawan yakni gaji, komunikasi internal, dan lingkungan kerja fisik demi menjaga mutu bisnis Dunia Propertindo Group Jember.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang di atas diketahui bahwa globalisasi menuntut Dunia Propertindo Group Jember untuk adaptif terhadap perubahan. Diperlukan pengelolaan SDM yang mumpuni untuk memperoleh kinerja karyawan yang baik. Kinerja karyawan yang baik akan membantu perusahaan dalam

mencapai tujuan. Permasalahan yang dihadapi oleh Dunia Propertindo Group Jember yakni adanya kinerja karyawan yang masih fluktuatif. Selain itu, Dunia Propertindo Group Jember juga mengalami hambatan-hambatan berupa lingkungan kerja fisik, gaji dan juga permasalahan komunikasi internal.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka pertanyaan penelitian yang dirumuskan oleh penulis adalah apakah gaji, komunikasi internal dan lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Divisi Marketing Dunia Propertindo Group Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijabarkan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaji, komunikasi internal dan lingkungan kerja fisik secara parsial terhadap kinerja karyawan Divisi Marketing Dunia Propertindo Group Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak untuk kedepannya, yaitu diantaranya:

1. Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan tentang faktor-faktor yang dapat dipertimbangkan dalam mengukur kinerja karyawan Divisi Marketing Dunia Propertindo Group Jember.

2. Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi, sumber informasi, dan dapat memberikan pedoman atau wawasan untuk penelitian selanjutnya dengan topik sejenis, serta untuk dikritik lebih lanjut.

BAB 2. TINJAUAN TEORI

2.1 Kajian Literatur

2.1.1 Gaji

Umumnya karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, oleh karena itu gaji menjadi satu hal yang penting bagi setiap karyawan perusahaan. Menurut Mardi (dalam Gumilar, 2018) Gaji adalah bentuk pembayaran atau hak yang harus diberikan oleh perusahaan atau instansi kepada pegawainya. Menurut Mujanah (2019:42) gaji adalah bentuk imbalan yang diberikan perusahaan sebagai bentuk rasa terima kasih perusahaan terhadap karyawan atas jasa, waktu, dan tenaga yang diberikan karyawan terhadap perusahaan. Berdasarkan beberapa definisi diatas, gaji dapat diartikan sebagai pembayaran atas jasa yang diberikan oleh karyawan dalam kurun waktu yang sudah ditentukan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Faktor-faktor yang dapat memengaruhi gaji menurut Hasibuan (2020:127-128) adalah sebagai berikut: (1) Ketatnya persaingan penawaran dan permintaan posisi tenaga kerja, (2) Kemampuan perusahaan dalam membayarkan gaji karyawan, (3) Kuantitas produktivitas atau jumlah hasil kinerja karyawan, (4) Gaji yang diberikan sesuai aturan Undang-Undang dan Keppres terkait nominal Upah Minimum Regional (UMR), (5) Gaji yang diberikan sesuai dengan posisi jabatan karyawan, (6) Gaji dapat memenuhi kebutuhan hidup minimal karyawan, (7) Gaji yang diberikan sesuai dengan pendidikan dan pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan, (8) Gaji yang diberikan sesuai dengan beban kerja yang diberikan.

Menurut Simamora (2006:540) gaji dapat diukur dengan indikator sebagai berikut: (1) Gaji harus dapat memenuhi kebutuhan minimal, (2) Gaji harus sepadan, (3) Gaji harus dapat meningkatkan semangat kerja, dan (4) Gaji tidak boleh bersifat statis.

2.1.2 Komunikasi Organisasi Internal

Komunikasi didefinisikan sebagai keadaan di mana suatu ide dapat disalurkan dari satu komunikator kepada satu atau lebih komunikan lainnya, dengan

tujuan untuk mengubah tingkah laku komunikasi (Cangara, 2002). Secara umum komunikasi organisasi dibedakan menjadi dua jenis yaitu komunikasi organisasi internal dan eksternal. Menurut Adjani dan Prianti (2010) komunikasi internal adalah salah satu solusi untuk memecahkan masalah internal suatu perusahaan, dimana komunikasi internal dapat digunakan untuk memperbaiki hubungan antar karyawan, hubungan karyawan dengan atasan dan sebaliknya. Menurut Romli (2014:6) komunikasi internal merupakan proses penyampaian informasi yang terjadi antara anggota organisasi untuk kepentingan organisasi.

Dimensi komunikasi internal menurut Menurut Romli (2014) dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

1. Komunikasi Vertikal

Komunikasi yang terjadi dari atas ke bawah dan bawah ke atas. Komunikasi atas ke bawah digambarkan seperti komunikasi antara pimpinan perusahaan dengan bawahan seperti memberikan informasi, perintah dan petunjuk. Sedangkan komunikasi bawah ke atas digambarkan seperti komunikasi antara bawahan kepada pimpinannya melalui pemberian hasil kerja serta mengemukakan pendapat dan saran terkait perusahaan.

2. Komunikasi Horizontal

Komunikasi yang terjadi pada sesama karyawan ataupun sesama pimpinan perusahaan. Jika komunikasi horizontal pada suatu perusahaan berjalan dengan optimal maka kelancaran alur penerimaan serta pemberian informasi menjadi baik sehingga dapat diterima secara merata oleh seluruh karyawan perusahaan.

Menurut Markgraf (2003) komunikasi organisasi internal dapat diukur dengan indikator berikut: (1) Kelancaran komunikasi dua arah, (2) Kemampuan inter-personal karyawan, (3) Kejelasan informasi, dan (4) Intensitas pemberian informasi.

2.1.3 Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sutrisno (2016:118) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Menurut Sedarmayanti (2018:26) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat karyawan bekerja akan memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Gie dalam (Arifin, 2014) lingkungan kerja fisik adalah sekumpulan faktor fisik serta suatu suasana fisik yang ada di suatu tempat kerja. Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Faktor-faktor yang dapat memengaruhi lingkungan kerja fisik Menurut Robbins (2016:36) adalah sebagai berikut: (1) Kenyamanan suhu ruang pada ruangan kerja karyawan, (2) Pemberian ruangan kerja yang minim akan kebisingan, (3) Pemenuhan intensitas cahaya yang cukup pada ruang kerja karyawan, dan (4) Mutu udara di dalam ruang kerja karyawan harus terjaga agar tidak berdampak buruk pada kesehatan karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2018:28) menyatakan lingkungan kerja fisik dapat diukur dengan indikator sebagai berikut: (1) Pencahayaan yang baik di tempat kerja, (2) Sirkulasi udara yang baik di tempat kerja, (3) Tingkat kebisingan yang rendah di tempat kerja dan (4) Keamanan yang baik di tempat kerja. Menurut Robbins (2002:318) menyatakan lingkungan kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut: (1) Ukuran ruang kerja, (2) Pengaturan Ruang Kerja, (3) Privasi.

2.1.4 Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2016:9) kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Menurut Robbins (2016:260) kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja

karyawan adalah hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggungjawabnya serta dapat diukur dari target yang telah ditetapkan.

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan menurut Sugiyono (2017:56) adalah sebagai berikut: (1) Kualitas dari hasil kerja karyawan harus sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan perusahaan, (2) Kecepatan dan kuantitas hasil yang diberikan karyawan dalam kurun waktu tertentu, (3) Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dengan efisien, (4) Kesadaran karyawan dalam mentaati norma sosial dan aturan perusahaan yang berlaku dan (5) Loyalitas karyawan kepada perusahaan dengan memberikan performa kerja yang baik.

Menurut Robbins (2016:260) kinerja karyawan dapat diukur dengan indikator sebagai berikut: (1) Kualitas kerja, (2) Kuantitas kerja, (3) Efektivitas, (4) Ketepatan waktu dan (5) Kemandirian. Menurut Wardhana (2021) kinerja karyawan dapat diukur dengan indikator sebagai berikut: (1) Kemampuan bekerja sama, (2) Memiliki kualitas kerja yang baik, (3) Memiliki kemampuan disiplin kerja dan (4) Memiliki inisiatif dalam bekerja.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berisikan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang dapat dijadikan sebagai pedoman dan referensi bagi penulis. Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan topik yang penulis angkat dapat dilihat pada Lampiran 2. Tabel Penelitian Terdahulu.

Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut dapat diketahui bahwa variabel independen gaji (X_1), gaji berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Ratnasari dan Mahmud, 2020; Oktavia, 2021; Sihombing, 2022). Pada variabel independen komunikasi internal (X_2), Komunikasi internal berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Pangendaheng, 2018; Evikasari dan Praptiestrini, 2020; Putri *et al.*, 2022). Hal serupa juga terjadi pada hasil penelitian terdahulu pada variabel independen lingkungan kerja fisik (X_3), lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Rastana *et al.*, 2020; Jayusman *et al.*, 2021; Marlius dan Sholihat, 2022).

Namun, ditemukan perbedaan hasil pada beberapa penelitian terdahulu. Haeruddin (2017) dan Maifanda dan Slamet (2019) menyatakan variabel gaji tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian pada penelitiannya Tuela *et al.* (2019) menyatakan bahwa komunikasi internal secara parsial dan simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal serupa terjadi pada penelitian Fitriani *et al.* (2018) menyatakan bahwa secara parsial lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan inkonsistensi hasil pada beberapa penelitian terdahulu tersebut, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independen secara parsial dimungkinkan tidak selalu dapat berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan sehingga masih diperlukan adanya faktor pendukung lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

2.3 Kerangka Konseptual Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis terkait pengaruh Gaji, Komunikasi Internal dan Lingkungan Kerja Fisik secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing Dunia Propertindo Jember. Untuk memudahkan pemahaman, maka dimunculkan sebuah kerangka konseptual penelitian yang secara detail dapat dilihat pada Lampiran 3. Kerangka Konseptual

2.4 Pengembangan Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sebagai jawaban sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, praduga dan belum didasarkan pada fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data sehingga harus dibuktikan kebenarannya. Dengan demikian, hipotesis merupakan dugaan sementara yang nantinya akan diuji dan dibuktikan melalui analisa data.

2.4.1 Pengaruh Gaji terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan bukti empiris dan teoritis yang ditemukan pada penelitian yang dilakukan oleh Ratnasari dan Mahmud. (2020), Oktavia (2021) dan Sihombing (2022) menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara gaji terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu penulis menuliskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Gaji berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Divisi Marketing Dunia Propertindo Group Jember.

2.4.2 Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Berdasarkan bukti empiris dan teoritis yang ditemukan pada penelitian yang dilakukan oleh Pangendaheng (2018), Evikasari dan Praptiestrini (2020) dan Putri *et al.* (2022) ditemukan hasil yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara komunikasi internal terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu penulis menuliskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Komunikasi internal berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Divisi Marketing Dunia Propertindo Group Jember.

2.4.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Berdasarkan bukti empiris dan teoritis yang ditemukan pada penelitian yang dilakukan oleh Rastana *et al.* (2020), Jayusman *et al.* (2021) dan Marlius dan Sholihat (2022) ditemukan hasil yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu penulis menuliskan hipotesis sebagai berikut:

H3: Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Divisi Marketing Dunia Propertindo Group Jember.

BAB 3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian *explanatory research*. *Explanatory research* merupakan model penelitian yang bermaksud untuk menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya (Sugiyono, 2017:6). Dalam penelitian ini *explanatory research* digunakan untuk menguji tiga variabel bebas yaitu gaji, komunikasi internal, lingkungan kerja fisik dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan sebuah keadaan secara sistematis mengenai pengaruh gaji, komunikasi internal, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan Divisi Marketing Dunia Propertindo Group Jember.

3.2 Populasi dan Sampel

Menurut Suryani dan Hendryadi (2015:190-191) populasi adalah sekelompok orang, benda atau kejadian yang memiliki karakteristik tertentu dan dijadikan objek penelitian. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Divisi Marketing Dunia Propertindo Group Jember. Adapun jumlah populasi penelitian ini sebanyak 120 karyawan. Pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan *simple random sampling*, yang mana pengambilan sampel dari populasi dilakukan tanpa melihat strata yang ada dalam populasi tersebut (Sugiyono, 2018:80).

Jumlah populasi yang akan diteliti adalah 120 karyawan Divisi Marketing, agar sampel yang dipilih dapat merepresentasikan keseluruhan populasi maka digunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = N / (1 + (N \times e^2))$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel yang dicari

N = Jumlah populasi

e = Margin error yang ditoleransi.

Sehingga:

$$n = 120 / (1 + (120 \times 0,1^2))$$

$$n = 54,54$$

$$n = 55 \text{ (dibulatkan)}$$

Berdasarkan hasil perhitungan Slovin di atas, jumlah sampel yang akan diteliti pada penelitian ini adalah minimal 55 karyawan Divisi Marketing Dunia Propertindo Group Jember. Untuk menentukan karyawan yang akan menjadi sampel dalam penelitian ini, maka peneliti akan menggunakan Ms. Excel melalui fungsi “RANDBETWEEN” sebagai alat pengacakan sampel.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Penelitian ini menggunakan data *Cross-Section*. Data *Cross-Section* merupakan data yang dapat terdiri dari satu atau lebih variabel dalam waktu yang sama (Sujarweni, 2015:90). pertanyaan-pertanyaan dalam kuisoner penelitian diterjemahkan dalam bentuk angka dengan menggunakan pengukuran skala ordinal dalam bentuk skala *Likert*.

3.3.2 Sumber Data

A. Data Primer

Data primer merupakan sumber data yang didapatkan langsung dari sumber asli. Sumber data primer dalam penelitian ini yaitu jawaban atas kuisoner yang disebarkan kepada karyawan Divisi Marketing Dunia Propertindo Group Jember secara langsung melalui kuisoner yang telah dicetak.

B. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung dengan melalui dari sumber pustaka, penelitian terdahulu, jurnal, karya ilmiah dan artikel.

3.4 Identifikasi Variabel

Menurut Sugiyono (2018:57) variabel memiliki pengertian sebagai objek penelitian atau segala sesuatu dengan bentuk apapun yang ditetapkan oleh peneliti

untuk dianalisis yang kemudian dapat ditarik sebuah kesimpulan. Adapun variabel yang digunakan pada penelitian ini yaitu:

A. Variabel Independen (Variabel Bebas)

Variabel independen atau variabel bebas merupakan variabel yang memengaruhi variabel terikat, baik secara maupun negatif, serta sifatnya tidak bergantung pada variabel lainnya. Variabel bebas dalam penelitian ini meliputi gaji (X_1), komunikasi internal (X_2) dan lingkungan kerja fisik (X_3).

B. Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Variabel dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas dan sifatnya tidak dapat berdiri sendiri. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

3.5 Definisi Operasional dan Skala Pengukuran Variabel

3.5.1 Definisi Operasional

Berdasarkan identifikasi variabel, definisi operasional yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Pengertian	
Gaji (X_1)	Menurut Simamora (2006:540) indikator variabel gaji yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:		
	Gaji adalah bentuk balas jasa yang diberikan oleh dunia Propertindo Group Jember atas kinerja karyawannya.	Gaji dapat memenuhi kebutuhan minimal	Gaji yang diterima karyawan sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten Jember.
		Gaji harus sepadan	Gaji yang diterima karyawan sepadan dengan kinerja yang diberikan.
		Gaji dapat meningkatkan semangat kerja	Karyawan memiliki perasaan senang saat menerima gaji sehingga membuat karyawan lebih bersemangat untuk meningkatkan kinerjanya.
Komunikasi Internal (X_2)	Menurut Markgraf (2003) indikator variabel komunikasi internal yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:		
	Komunikasi internal adalah kegiatan komunikasi	Kelancaran komunikasi dua arah	Lancarnya alur komunikasi di dalam internal organisasi yang terjadi secara dua arah antara karyawan dengan Manajemen Dunia Propertindo Group Jember

karyawan Dunia Propertindo Group Jember yang terjadi secara dua arah di dalam internal organisasi.	Kemampuan inter-personal karyawan	Kemampuan setiap karyawan untuk menyampaikan informasi kepada pihak lain di dalam internal organisasi.
	Kejelasan informasi	Dunia Propertindo Group Jember menyampaikan informasi kepada internal organisasi dengan jelas sehingga timbul persepsi yang sama.
	Intensitas pemberian informasi	Dunia Propertindo Group Jember memberikan informasi terkait organisasi kepada karyawan secara intens.
Lingkungan Kerja Fisik (X₃)	Menurut Sedaramayanti (2018:28) dan Robbins (2002:318) indikator variabel lingkungan kerja fisik yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:	
Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu di lingkungan sekitar karyawan Dunia Propertindo Group Jember yang dapat mempengaruhi kinerjanya.	Pencahayaannya yang baik di tempat kerja	Pencayaan di dalam ruang kerja cukup baik.
	Sirkulasi udara yang baik di tempat kerja	Pergerakan udara di dalam ruang kerja cukup baik.
	Tingkat kebisingan yang rendah di tempat kerja	Tingkat kebisingan suara di dalam ruang kerja tergolong rendah.
	Keamanan yang baik di tempat kerja	Tingkat keamanan di tempat kerja untuk melindungi karyawan dan aset organisasi dari potensi bahaya.
	Ukuran ruang kerja	Ruangan kerja Dunia Propertindo Group Jember cukup untuk menampung seluruh karyawan.
Kinerja Karyawan (Y)	Menurut Robbins (2016:260) dan Wardhana (2021) indikator variabel kinerja karyawan yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:	
Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang diberikan karyawan Dunia Propertindo Group Jember selama periode tertentu.	Kualitas kerja	Karyawan mampu menunjukkan kinerja karyawan sesuai standar yang telah ditetapkan.
	Kuantitas kerja	Karyawan mampu memenuhi target <i>deal</i> dalam periode waktu per tiga bulan.
	Kemampuan bekerja sama	Karyawan mampu bekerja sama di dalam tim secara profesional dengan baik

3.5.2 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini terdapat tiga metode, yaitu: Kuisioner, Dokumentasi dan Studi Pustaka. Adapun penjelasan terkait metode pengumpulan data, sebagai berikut:

A. Kuisioner

Kuisioner merupakan kumpulan pertanyaan tertulis yang akan diberikan kepada responden untuk memperoleh informasi terkait permasalahan yang akan diteliti. Pada penelitian ini penulis menggunakan kuisioner dalam bentuk cetak dan disebarakan kepada karyawan Divisi Marketing Dunia Propertindo Group Jember secara langsung.

B. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan kegiatan pengumpulan data dengan cara mengambil data melalui catatan administrasi dan dokumen terkait permasalahan yang sedang diteliti. Pada penelitian ini penulis mendapatkan data berupa rekapitulasi laporan kinerja karyawan, struktur organisasi dan informasi relevan terkait variabel penelitian melalui data yang dimiliki oleh manajer sumber daya manusia Dunia Propertindo Group Jember.

C. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan kegiatan pengumpulan data terkait variabel yang sedang diteliti melalui hasil penelitian terdahulu, jurnal, karya ilmiah serta artikel yang relevan dengan topik penelitian

3.5.3 Skala Pengukuran

Pernyataan yang disampaikan oleh responden pada variabel gaji, komunikasi internal, lingkungan kerja fisik, dan kinerja karyawan diukur dengan menggunakan skala ordinal berupa skala *Likert* berikut:

Tabel 3.2 Skor Alternatif Jawaban Angket

Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Cukup Setuju (CS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.6 Metode Analisis Data

3.6.1 Uji Instrumen

Uji Penting dalam penelitian untuk melakukan ujian instrumen karena dalam uji instrumen terdapat dua uji, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Uji ini dilakukan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen penelitian.

A. Uji Validitas

Uji validitas ini digunakan untuk memeriksa valid atau tidaknya sebuah instrumen dalam hal ini adalah indikator kuisisioner. Kuisisioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan-pertanyaan yang terdapat pada kuisisioner mampu menjelaskan terkait sesuatu yang akan diukur melalui kuisisioner tersebut (Ghozali, 2018:5). Rumus yang digunakan dalam uji validitas adalah rumus korelasi *product moment*.

$$r = \frac{n\sum xy - \sum x \cdot \sum y}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2][n\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan:

- r = Koefisien validitas
- n = Banyaknya data (sampel)
- x = Skor indikator variabel
- y = Skor total

Penelitian ini menggunakan teknik *Pearson* untuk menguji validitas, kriteria pengambilan keputusannya yaitu apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikan kurang dari 5% atau 0,05 maka kuisisioner tersebut dikatakan valid, apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ dan nilai signifikan lebih dari 5% atau 0,05 maka kuisisioner tersebut dikatakan tidak valid. Adapun jika ditemukan data yang tidak valid dalam penelitian ini, maka perbaikan yang dapat dilakukan adalah dengan memperbaiki struktur kalimat item kuisisioner yang tidak valid tersebut atau menghapusnya.

B. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat digunakan sebagai alat untuk mengukur indikator variabel pada suatu kuisisioner (Ghozali, 2018:45). Kuisisioner dapat dikatakan

reliabel dapat dilihat dari sejauh mana kuisioner tersebut dapat memberikan hasil yang relatif konsisten dan dapat dipercaya apabila dilakukan pengukuran kembali pada subyek yang sama. Rumus yang digunakan pada uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

$$r = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b}{\sigma t} \right)$$

Keterangan:

r = Koefisien reliabilitas instrumen (*Cronbach's Alpha*)

k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma b$ = Total varians butir

$\sum \sigma t$ = Total varians

Dalam penelitian ini, teknik yang digunakan adalah teknik reliabilitas *Cronbach's Alpha* dengan kriteria pengujian apabila $\alpha > 0,6$, maka dapat dikatakan instrumen tersebut reliabel sedangkan apabila $\alpha < 0,6$, maka dapat dikatakan instrumen tersebut tidak reliabel. Adapun jika ditemukan data yang tidak reliabel dalam penelitian ini, maka akan dilakukan perbaikan dengan memperbaiki struktur kalimat item kuisioner yang tidak valid tersebut atau menghapusnya.

3.6.2 Uji Normalitas Data

Uji normalitas dapat digunakan sebagai alat untuk menguji apakah suatu model regresi yang dihasilkan berdistribusi normal atau tidak (Ghozali, 2018:161). Dalam penelitian uji normalitas ini, digunakan tes *Kolmogorov-Smirnov*. Menurut Heryanto & Triwibowo (2018:138) suatu data dapat dikatakan berdistribusi normal jika meninjau nilai residual pada Asymp. Sig. (2-tailed) yaitu:

- 1) Jika Asymp. Sig. $> 0,05$, maka residual berdistribusi normal.
- 2) Jika Asymp. Sig. $< 0,05$, maka residual berdistribusi tidak normal.

Adapun jika ditemukan data yang tidak berdistribusi normal pada penelitian ini, maka akan dilakukan perbaikan dengan cara menghapus data responden yang berdistribusi tidak normal atau dengan cara mentransformasikan data.

3.6.3 Uji Regresi Linear Berganda

Tujuan utama diadakannya regresi linier berganda adalah untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas gaji (X_1), komunikasi internal (X_2), dan lingkungan kerja fisik (X_3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Menurut Arikunto (2011) alat analisis regresi linier berganda adalah persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y	= Kinerja Karyawan
a	= Konstanta
b	= Koefisien Regresi
X_1	= Gaji
X_2	= Komunikasi Internal
X_3	= Lingkungan Kerja Fisik
e	= <i>error</i>

3.6.4 Uji Asumsi Klasik

A. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dapat digunakan sebagai alat yang mempunyai tujuan untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel bebas (independen) pada model regresi (Ghozali 2018:107). Dalam model regresi seharusnya tidak terjadi korelasi yang tinggi antar variabel bebas atau variabel independennya. Menurut Ghozali dalam Hamid *et al.* (2020:90) uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai VIF (Variance Inflation Factor) dengan kriteria:

- 1) Jika nilai VIF > 10 dan nilai tolerance value < 0,1, maka terjadi multikolinieritas.
- 2) Jika nilai VIF < 10 dan nilai tolerance value > 0,1, maka tidak terjadi multikolinieritas.

Adapun jika model regresi pada penelitian ini diketahui terindikasi multikolinieritas, maka akan dilakukan perbaikan model dengan cara melakukan transformasi logaritma.

B. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi terjadi ketidaksamaan berupa ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2018:137). Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini diukur dengan menggunakan pengujian *glejser*. Penelitian ini menggunakan $\alpha = 5\%$. Adapun kriteria uji *glejser* adalah sebagai berikut:

- 1) Jika taraf signifikansi $\alpha > 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika taraf signifikansi $\alpha < 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas.

Adapun jika model regresi pada penelitian ini diketahui terindikasi heterokedastisitas, maka akan dilakukan perbaikan model dengan cara melakukan transformasi logaritma.

3.6.5 Uji Hipotesis

Uji Hipotesis digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat melalui uji t. Uji t dilakukan untuk menunjukkan pengaruh tiap individu variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji t digunakan untuk membuktikan signifikan tidaknya variabel bebas dan variabel terikat. Berikut merupakan tahapan untuk menguji signifikansi. Berikut ketentuan untuk menentukan apakah hipotesis nol diterima atau ditolak:

- 1) Apabila nilai Sig. $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- 2) Apabila nilai Sig. $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

3.7 Kerangka Pemecahan Masalah

Kerangka pemecahan masalah merupakan prosedur dalam penelitian yang berfungsi untuk memberikan gambaran mengenai tahapan-tahapan pelaksanaan penelitian, sehingga penelitian dapat dilakukan dengan efektif dan efisien. Kerangka pemecahan masalah pada penelitian ini dapat dilihat pada Lampiran 4. Kerangka Pemecahan Masalah.

BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Deskriptif Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak minimal 55 dari 120 karyawan Divisi Marketing Dunia Propertindo Group Jember sebagai objek penelitian. Dunia Propertindo Group Jember merupakan salah satu perusahaan agensi di Kabupaten Jember yang bergerak dalam lini bisnis kontraktor dan pemasaran *real estate* seperti properti dan perumahan di bawah naungan PT. Sami Joyo Abadi. Jasa yang ditawarkan oleh Dunia Propertindo Group Jember cukup beragam, seperti jual-beli properti baru maupun *second*, sewa properti, oper kredit dan konstruksi. Selain itu, Dunia Propertindo Group Jember telah menjalin kerjasama dengan seluruh perumahan yang ada di Kabupaten Jember.

Pada awal berdirinya di tahun 2019, Dunia Propertindo Group Jember hanya berisikan sekumpulan orang yang melakukan kegiatan marketing properti. Lalu di tahun 2020, dengan diketuai oleh Dian Kurniawan selaku Direktur Utama, Dunia Propertindo Group Jember resmi memiliki akta perusahaan untuk mempermudah perusahaan melakukan perluasan pasar melalui kerja sama dengan perusahaan sejenis. Memasuki awal tahun 2023, Dunia Propertindo Group Jember mulai membangun kantor cabangnya yang berlokasi di Kabupaten Bondowoso dan Kabupaten Lumajang. Dunia Propertindo Group Jember telah melakukan kerja sama dengan 40 perumahan yang tersebar di Kabupaten Jember, seperti Kecamatan Sumpalsari, Kecamatan Patrang, dan Kecamatan Kaliwates sebagai kecamatan prioritas dikarenakan memiliki peminat yang paling banyak. Lokasi Dunia Propertindo Group sendiri terletak di Jl. Sriwijaya No.45 Kramat, Kranjangan, Kec. Sumpalsari, Kab. Jember, Jawa Timur.

Sebagai perusahaan properti, Dunia Propertindo Group memiliki tujuan “Memberikan peluang bagi masyarakat untuk memiliki rumah impian serta dalam jangka panjang dapat memberikan memberikan peluang penghasilan yang tanpa batas”, dengan visi “Menjadi salah satu perusahaan nasional yang siap menghadapi tantangan bisnis global”, yang juga disertai misi perusahaan berupa:

- 1) Membantu meningkatkan kesejahteraan masyarakat Indonesia
- 2) Membantu masyarakat memiliki rumah yang layak huni
- 3) Membantu seluruh mitra kerja, menjadi individu yang berjiwa enterpreuner, bernilai sosial, beretika, dan berdikari.
- 4) Memberikan nilai kenyamanan, kepastian, dan keamanan bagi seluruh mitra kerja dalam menjalankan bisnis

Dalam proses bisnisnya, Dunia Propertindo Group Jember memiliki karyawan dengan tingkat jabatan serta tanggungjawab yang berbeda. Adapun Dunia Propertindo Group Jember memiliki struktur organisasi seperti yang tertera pada Lampiran 5. Struktur Organisasi.

4.1.2 Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini, responden penelitian dapat dibedakan berdasarkan karakteristik sebagai berikut:

A. Jenis Kelamin

Pada penelitian ini, responden penelitian dikelompokkan menjadi dua, yakni pria dan wanita dengan sebaran data yang disajikan pada Lampiran 7. Sebaran Data Berdasarkan Jenis Kelamin Responden. Dari hasil penelitian kepada 55 Responden diketahui bahwa jenis kelamin pria lebih mendominasi penelitian ini dengan jumlah sebanyak 37 responden.

B. Usia

Pada penelitian ini, responden penelitian dikelompokkan menjadi tiga kategori, yakni responden dengan rentang usia 20 Tahun – 25 Tahun, 26 Tahun – 35 Tahun dan > 35 Tahun dengan sebaran data yang disajikan pada Lampiran 8. Sebaran Data Berdasarkan Usia Responden. Dari hasil penelitian kepada 55 responden diketahui bahwa karyawan dengan rentang usia 20 Tahun – 25 Tahun mendominasi penelitian ini dengan jumlah sebanyak 35 responden.

C. Pendidikan Terakhir

Pada penelitian ini, responden penelitian dikategorikan menjadi tiga jenis, yakni SMA, D3 dan S1 dengan sebaran data yang disajikan pada Lampiran 9. Sebaran Data Berdasarkan Pendidikan Terakhir Responden. Dari hasil penelitian

kepada 55 responden diketahui bahwa karyawan dengan lulusan SMA mendominasi penelitian ini dengan jumlah sebanyak 25 responden.

D. Lama Bekerja

Pada penelitian ini, responden penelitian dikategorikan menjadi tiga jenis, yakni responden dengan rentang lama bekerja < 1 Tahun, 1 Tahun - 2 Tahun dan > 2 Tahun. Sebaran data dapat dilihat pada Lampiran 10. Sebaran Data Berdasarkan Lama Bekerja Responden. Dari hasil penelitian kepada 55 responden diketahui bahwa rentang waktu lama bekerja responden lebih didominasi pada rentang waktu 1-2 Tahun dengan jumlah sebanyak 25 responden.

4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel dalam penelitian ini menjelaskan distribusi jawaban responden mengenai indikator-indikator yang terdapat pada kuesioner, yaitu Gaji (X_1), Komunikasi Internal (X_2), Lingkungan Kerja Fisik (X_3) dan Kinerja Karyawan (Y). skor yang diberikan responden pada pernyataan kuesioner mencerminkan persepsi mereka terhadap masing-masing variabel penelitian.

A. Deskripsi Variabel Gaji (X_1)

Variabel gaji dalam penelitian ini menggunakan tiga indikator, yakni: a) Gaji dapat memenuhi kebutuhan minimal ($X_{1.1}$) yang menyatakan bahwa gaji yang diterima karyawan sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten Jember, b) Gaji harus sepadan ($X_{1.2}$) yang menyatakan bahwa gaji yang diterima sesuai dengan kinerja yang diberikan karyawan dan c) Gaji dapat meningkatkan semangat kerja ($X_{1.3}$) yang menyatakan bahwa karyawan memiliki perasaan senang saat menerima gaji sehingga membuat karyawan lebih bersemangat untuk meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada indikator Gaji dapat memenuhi kebutuhan minimal ($X_{1.1}$), Gaji harus sepadan ($X_{1.2}$) dan Gaji dapat meningkatkan semangat kerja ($X_{1.3}$) memiliki jawaban dengan modus skor 5 yang menggambarkan bahwa sebagian besar responden sangat setuju dengan pernyataan pada indikator tersebut. Sebaran data jawaban responden dapat dilihat pada Lampiran 11. Sebaran Data Jawaban Responden Variabel Gaji.

B. Deskripsi Variabel Komunikasi Internal (X_2)

Variabel komunikasi internal dalam penelitian ini menggunakan empat indikator, yakni: a) kelancaran komunikasi dua arah ($X_{2.1}$) yang menyatakan bahwa alur komunikasi di dalam internal organisasi yang terjadi secara dua arah antara karyawan dengan Manajemen Dunia Propertindo Group Jember berjalan lancar, b) kemampuan inter-personal karyawan ($X_{2.2}$) yang menyatakan bahwa setiap karyawan mampu untuk menyampaikan informasi kepada pihak lain di dalam internal organisasi, c) kejelasan informasi ($X_{2.3}$) yang menyatakan bahwa Dunia Propertindo Group Jember menyampaikan informasi dengan jelas kepada internal organisasi dan d) intensitas pemberian informasi ($X_{2.4}$) yang menyatakan bahwa Dunia Propertindo Group Jember memberikan informasi terkait organisasi kepada karyawan secara intens. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada indikator kelancaran komunikasi dua arah ($X_{2.1}$), kejelasan informasi ($X_{2.3}$) dan intensitas pemberian informasi ($X_{2.4}$) memiliki jawaban dengan modus skor 4 yang menggambarkan bahwa sebagian besar responden setuju dengan pernyataan indikator tersebut. Lalu pada indikator kemampuan inter-personal karyawan ($X_{2.2}$) memiliki jawaban dengan modus skor 3 dan 5 yang menggambarkan bahwa sebagian responden cukup setuju dan sebagian responden lainnya sangat setuju dengan pernyataan indikator tersebut. Sebaran data jawaban responden dapat dilihat pada Lampiran 12. Sebaran Data Jawaban Responden Variabel Komunikasi Internal.

C. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_3)

Variabel lingkungan kerja fisik dalam penelitian ini menggunakan lima indikator, yakni: a) pencahayaan ($X_{3.1}$) yang menyatakan bahwa pencahayaan di ruang kerja cukup baik, b) sirkulasi udara ($X_{3.2}$) yang menyatakan bahwa pergerakan udara di dalam ruang kerja cukup baik, c) tingkat kebisingan ($X_{3.3}$) yang menyatakan bahwa tingkat kebisingan suara di ruang kerja tergolong rendah, d) keamanan ($X_{3.4}$) yang menyatakan bahwa tingkat keamanan di tempat kerja cukup baik dan e) ukuran ruang kerja ($X_{3.5}$) yang menyatakan bahwa ruang kerja mampu menampung keseluruhan karyawan Divisi Marketing Dunia Propertindo Group Jember. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa baik indikator pencahayaan ($X_{3.1}$),

sirkulasi udara ($X_{3.2}$), tingkat kebisingan ($X_{3.3}$) dan keamanan ($X_{3.4}$) memiliki jawaban dengan modus skor 5 yang menggambarkan bahwa sebagian besar responden sangat setuju dengan pernyataan indikator tersebut. Namun, pada indikator ukuran ruang kerja ($X_{3.5}$) memiliki jawaban dengan modus skor 1 yang menggambarkan bahwa sebagian besar responden sangat tidak setuju dengan pernyataan indikator tersebut. Sebaran data jawaban responden dapat dilihat pada Lampiran 13. Sebaran Data Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja Fisik.

D. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini menggunakan tiga indikator, yakni: a) kualitas kerja ($Y_{1.1}$) yang menyatakan bahwa karyawan mampu menunjukkan kinerja sesuai dengan standar yang ditetapkan, (2) kuantitas kerja ($Y_{1.2}$) yang menyatakan bahwa karyawan mampu memenuhi target *deal* dalam periode waktu per tiga bulan dan kemampuan bekerja sama ($Y_{1.3}$) yang menyatakan bahwa karyawan mampu bekerja sama di dalam tim secara profesional dengan baik. Hasil penelitian ini menunjukkan diketahui bahwa indikator kualitas kerja ($Y_{1.1}$) memiliki jawaban dengan modus skor 5 yang menggambarkan bahwa sebagian besar responden sangat setuju dengan pernyataan indikator tersebut. Lalu pada indikator kuantitas kerja ($Y_{1.2}$) dan kemampuan bekerja sama ($Y_{1.3}$) memiliki jawaban dengan modus skor 4 yang menggambarkan bahwa sebagian besar responden setuju dengan pernyataan indikator tersebut. Sebaran data jawaban responden dapat dilihat pada Lampiran 14. Sebaran Data Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan.

4.2 Hasil Analisis Data

4.2.1 Hasil Uji Instrumen

A. Hasil Uji Validitas

Uji validitas ini digunakan untuk memeriksa valid atau tidaknya sebuah instrumen dalam hal ini adalah indikator kuisioner. Pada penelitian ini menggunakan teknik Pearson dengan kriteria pengambilan keputusan apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikansi kurang dari 0.05 maka kuisioner tersebut dikatakan

valid. Berdasarkan hasil uji validitas, dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator valid dengan angka $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikansi kurang dari 0.05.

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R _{tabel}	R _{hitung}	Sig.	Hasil Uji
Gaji (X ₁)	X _{1.1}	0.266	0.752	0.00	Valid
	X _{1.2}	0.266	0.744	0.00	Valid
	X _{1.3}	0.266	0.823	0.00	Valid
Komunikasi Internal (X ₂)	X _{2.1}	0.266	0.908	0.00	Valid
	X _{2.2}	0.266	0.904	0.00	Valid
	X _{2.3}	0.266	0.884	0.00	Valid
	X _{2.4}	0.266	0.870	0.00	Valid
Lingkungan Kerja Fisik (X ₃)	X _{3.1}	0.266	0.615	0.00	Valid
	X _{3.2}	0.266	0.746	0.00	Valid
	X _{3.3}	0.266	0.815	0.00	Valid
	X _{3.4}	0.266	0.672	0.00	Valid
	X _{3.5}	0.266	0.641	0.00	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y _{1.1}	0.266	0.661	0.00	Valid
	Y _{1.2}	0.266	0.505	0.00	Valid
	Y _{1.3}	0.266	0.362	0.00	Valid

Sumber: Data Diolah dari *Output* SPSS (2023)

B. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini digunakan untuk melihat sejauh mana kuisisioner dapat memberikan hasil yang konsisten apabila dilakukan pengukuran kembali pada subjek yang sama. Pada penelitian ini menggunakan teknik reliabilitas *Cronbach Alpha* dengan kriteria pengambilan keputusan apabila $\alpha > 0,6$, maka dapat dikatakan kuisisioner tersebut reliabel. Berdasarkan hasil uji reliabilitas, dapat disimpulkan bahwa kuisisioner penelitian ini reliabel dengan nilai α lebih dari 0,6.

Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Realiabilitas	Hasil Uji
Gaji (X ₁)	0.644	0.60	Reliabel
Komunikasi Internal (X ₂)	0.912	0.60	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik (X ₃)	0.737	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.615	0.60	Reliabel

Sumber: Data Diolah dari *Output* SPSS (2023)

4.2.2 Uji Normalitas Data

Uji normalitas ini digunakan untuk mengetahui apakah suatu model regresi berdistribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini menggunakan *Test Kolmogorov-Smirnov* dengan kriteria pengambilan keputusan apabila $\alpha > 0.05$ dapat dikatakan model tersebut berdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji normalitas data, dapat disimpulkan bahwa model penelitian berdistribusi normal dengan nilai α lebih dari 0.05.

Tabel 4.3 Hasil Uji Normalitas

<i>Assymp. Sig. (2-tailed)</i>	<i>Sig. (a)</i>	Hasil Uji
0.200	0.05	Berdistribusi Normal

Sumber: Data Diolah dari *Output SPSS (2023)*

4.2.3 Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda adalah uji yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat, tujuannya untuk mengetahui seberapa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian, gaji (X_1), komunikasi internal (X_2), lingkungan kerja fisik (X_3) merupakan variabel bebas dan kinerja karyawan (Y) merupakan variabel terikatnya. Hasil dari uji regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

	Koefisien Determinasi	Sig.
Konstanta	19.715	0.000
Gaji (X_1)	0.523	0.000
Komunikasi Internal (X_2)	0.078	0.018
Lingkungan Kerja Fisik (X_3)	0.167	0.000

Sumber: Data Diolah dari *Output SPSS (2023)*

Berdasarkan output SPSS, didapatkan model regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 19.715 + 0.523X_1 + 0.078X_2 + 0.167X_3$$

Dari tabel di atas dapat dipahami bahwa seluruh variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Gaji (X_1) merupakan variabel independen yang berpengaruh paling besar terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y)

dibandingkan variabel independen lainnya, yakni sebesar 0.523. Artinya setiap kenaikan 1 nilai pada variabel gaji (X_1) maka diikuti dengan kenaikan nilai sebesar 0.523 pada variabel kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.5 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
1	.757	.574	.549	1.097

Sumber: Data Diolah dari *Output SPSS (2023)*

Berdasarkan output SPSS, didapatkan nilai koefisien determinasi sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan nilai R, dapat diketahui bahwa terdapat adanya hubungan yang kuat antara variabel gaji (X_1), komunikasi internal (X_2) dan lingkungan kerja fisik (X_3) dengan variabel kinerja karyawan (Y) yakni sebesar 0.757.
- 2) Berdasarkan nilai Adjusted R Square, didapatkan nilai sebesar 0.549 yang menunjukkan bahwa variabel variabel gaji (X_1), komunikasi internal (X_2) dan lingkungan kerja fisik (X_3) dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 54.9% sedangkan 45,1% dijelaskan oleh variabel lain.

4.2.4 Uji Asumsi Klasik

A. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini digunakan untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel bebas (independen). Pengambilan keputusan pada uji multikolinearitas ini dilakukan dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) dengan kriteria apabila nilai $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolinearitas. Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, dapat disimpulkan bahwa tidak ada korelasi antar variabel bebas dengan nilai VIF kurang dari 10.

Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Collinearity Tollerance</i>	VIF	Hasil Uji
Gaji (X_1)	0.971	1.030	Tidak terjadi multikolinearitas
Komunikasi Internal (X_2)	0.802	1.247	Tidak terjadi multikolinearitas
Lingkungan Kerja Fisik (X_3)	0.821	1.218	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data Diolah dari *Output* SPSS (2023)

B. Hasil Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah di dalam model regresi terjadi ketidaksamaan berupa ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan lain. Pada penelitian ini menggunakan pengujian *glejser* dan $\alpha = 5\%$ dengan kriteria apabila taraf signifikansi $\alpha > 0.05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dengan nilai signifikansi dari tiap variabel lebih dari 0.05.

Tabel 4.7 Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Sig.	Hasil Uji
Gaji (X_1)	0.636	Tidak terjadi heterokedastisitas
Komunikasi Internal (X_2)	0.922	Tidak terjadi heterokedastisitas
Lingkungan Kerja Fisik (X_3)	0.092	Tidak terjadi heterokedastisitas

Sumber: Data Diolah dari *Output* SPSS (2023)

4.2.5 Uji Hipotesis

Uji Hipotesis digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Pada penelitian ini pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t. Uji t dilakukan untuk membuktikan signifikan tidaknya pengaruh tiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian ini menggunakan ketentuan sebagai berikut untuk menentukan apakah hipotesis nol diterima atau ditolak:

- 1) Apabila nilai Sig. $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- 2) Apabila nilai Sig. $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel 4.8 Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Sig.	Hasil Uji
Gaji (X_1)	0.000	H_0 ditolak
Komunikasi Internal (X_2)	0.018	H_0 ditolak
Lingkungan Kerja Fisik (X_3)	0.000	H_0 ditolak

Sumber: Data Diolah dari *Output* SPSS (2023)

Berdasarkan hasil uji hipotesis, didapatkan hasil sebagai berikut:

- 1) Gaji (X_1) sebagai variabel bebas memiliki nilai signifikansi kurang dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaji (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yakni kinerja karyawan.
- 2) Komunikasi internal (X_2) sebagai variabel bebas memiliki nilai signifikansi kurang dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi internal (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yakni kinerja karyawan.
- 3) Lingkungan kerja fisik (X_3) sebagai variabel bebas memiliki nilai signifikansi kurang dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X_3) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yakni kinerja karyawan.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

4.3.1 Pengaruh Gaji terhadap Kinerja Karyawan

Melalui uji regresi linear berganda pada tabel 4.4 dan uji hipotesis yang terdapat pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa H_1 diterima, yakni gaji yang diterima karyawan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan Divisi Marketing Dunia Propertindo Group Jember. Berdasarkan hal tersebut dapat diartikan bahwa gaji yang diterima berbanding lurus dengan kinerja karyawan Divisi Marketing Dunia Propertindo Group Jember. Hal ini bisa dilihat berdasarkan Gaji yang diterima karyawan sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten Jember sebagai item yang paling mempengaruhi kinerja karyawan. Mayoritas responden menyatakan bahwasannya mereka menyatakan sangat setuju terkait gaji yang diterima karyawan telah sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten Jember yang mana respon ini sangatlah positif. Gaji yang dapat memenuhi kebutuhan minimal karyawan dapat membuat karyawan mampu menunjukkan kinerja sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Kemudian responden juga menjawab sangat setuju pada item tentang Gaji dapat meningkatkan semangat kerja. Hal ini dapat dipahami bahwa mayoritas

responden merasa gaji yang diterima dapat meningkatkan semangat karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Adanya keterlambatan pemberian gaji dapat menyebabkan semangat karyawan untuk meningkatkan kinerjanya menurun. Berdasarkan hal tersebut, ketepatan waktu pemberian gaji dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja yang diberikan karyawan.

Berdasarkan hal di atas, diketahui bahwa gaji mempengaruhi kinerja karyawan. Artinya semakin besar gaji yang diterima karyawan maka semakin baik pula kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian-penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ratnasari dan Mahmud (2020), Oktavia (2021), dan Sihombing (2022).

Pada pembahasan ini terdapat dua karakteristik responden yang perlu diperhatikan yaitu jenis kelamin dan pendidikan terakhir responden. Divisi Marketing Dunia Propertindo Group Jember didominasi oleh karyawan dengan jenis kelamin pria dan berpendidikan terakhir SMA. Berdasarkan dua karakteristik responden yang mendominasi tersebut, perlu dipahami bahwa umumnya pria memiliki tanggung jawab besar dalam hal mencukupi kebutuhan keluarganya. Kemudian karyawan dengan pendidikan terakhir SMA sering kali tidak memiliki peluang karir sebesar peluang karyawan lulusan perguruan tinggi. Sehingga, pekerjaan dengan gaji yang sesuai Upah Minimum Kabupaten Jember akan sangat diharapkan. Hal ini dapat dibuktikan dengan indikator gaji yang diterima karyawan sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten Jember merupakan item yang paling mempengaruhi kinerja karyawan. Melihat hal tersebut perlu bagi Dunia Propertindo Group Jember untuk lebih memperhatikan ketepatan waktu pemberian gaji karyawan dikarenakan keterlambatan pemberian gaji akan menyulitkan karyawan dalam memenuhi kebutuhannya. Kesulitan pemenuhan kebutuhan yang dialami oleh karyawan tersebut dapat menjadi alasan menurunnya semangat kerja karyawan sehingga menyebabkan adanya ketidakstabilan kinerja karyawan.

4.3.2 Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kinerja Karyawan

Melalui uji regresi linear berganda pada tabel 4.4 dan uji hipotesis yang terdapat pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa H_1 diterima, yakni komunikasi internal

berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan Divisi Marketing Dunia Propertindo Group Jember. Berdasarkan hal tersebut dapat diartikan bahwa komunikasi internal berbanding lurus dengan kinerja karyawan Divisi Marketing Dunia Propertindo Group Jember. Hal ini bisa dilihat dari intensitas pemberian informasi Dunia Propertindo Group Jember kepada karyawan sebagai salah satu item yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan jawaban setuju oleh mayoritas responden, yang mana respon ini cukup positif. Adanya pemberian informasi terkait perusahaan kepada karyawan secara intens akan membuat karyawan mampu menunjukkan kinerjanya sesuai standar yang telah ditetapkan. Mengingat hal tersebut, maka perlu adanya intensitas pemberian informasi yang baik oleh Dunia Propertindo Group Jember dengan memperbaiki masalah keterlambatan pemberian informasi penting oleh Dunia Propertindo Group Jember kepada karyawan yang kerap kali terjadi. Keterlambatan dalam pemberian informasi oleh perusahaan kepada karyawan menjadi penyebab tingkat kehadiran karyawan untuk mengikuti kegiatan perusahaan tidak maksimal. Sehingga, akan memberikan dampak buruk berupa hambatan bagi karyawan dalam menunjukkan kinerja sesuai standar yang telah ditetapkan.

Kemudian responden juga menjawab setuju pada item alur komunikasi dua arah antara karyawan dengan Manajemen Dunia Propertindo Group Jember berjalan lancar. Hal ini dapat dipahami bahwa mayoritas responden merasa alur komunikasi dua arah antara karyawan dengan manajemen dalam perusahaan berjalan lancar. Alur komunikasi dua arah antara karyawan dengan Manajemen Dunia Propertindo Group Jember yang berjalan lancar dapat membuat karyawan mampu bekerja sama di dalam tim secara profesional dengan baik.

Berdasarkan hal di atas, diketahui bahwa komunikasi internal mempengaruhi kinerja karyawan. Artinya semakin lancar komunikasi internal di dalam perusahaan maka semakin baik pula kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian-penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pangendaheng (2018), Evikasari dan Praptiestrini (2020), dan Putri *et al.* (2022).

Berdasarkan karakteristik lama bekerja karyawan, Divisi Marketing Dunia Propertindo Group Jember didominasi oleh karyawan dengan rentang waktu lama

bekerja pada kisaran 1-2 tahun. Pada umumnya semakin lama waktu karyawan bekerja dalam suatu perusahaan maka akan semakin dekat pula keterikatan karyawan terhadap pihak lain di dalam internal perusahaan termasuk kepada sesama karyawan. Kedekatan antar sesama karyawan yang baik tentu akan mempermudah karyawan saat bekerja di dalam sebuah tim. Namun, adanya kedekatan antar karyawan tersebut juga membawa dampak buruk pada kinerja karyawan dikarenakan sering kali ditemukan karyawan membicarakan hal di luar urusan pekerjaan pada saat jam kerja berlangsung. Kebiasaan karyawan membicarakan hal yang tidak penting saat jam kerja tersebut dapat mengakibatkan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tidak maksimal. Melihat hal tersebut, Dunia Propertindo Group Jember perlu memberikan perhatian lebih pada bagaimana aktivitas karyawan selama bekerja sehingga Dunia Propertindo Group Jember dapat menjaga kinerja karyawan agar tetap maksimal.

Berdasarkan dengan apa yang terjadi di lapangan, komunikasi internal karyawan Divisi Marketing Dunia Propertindo Group Jember cukup baik. Namun, karyawan yang menyatakan “sangat tidak setuju” pada masing-masing item kuisisioner di dalam variabel komunikasi internal masih relatif tinggi. Pada indikator Kemampuan inter-personal karyawan, jumlah responden yang menyatakan sangat tidak setuju yakni sebanyak 12 responden. Pada indikator Kejelasan informasi jumlah responden, yang menyatakan sangat tidak setuju yakni sebanyak 15 responden. Lalu, pada indikator Intensitas pemberian informasi, jumlah responden yang menyatakan sangat tidak setuju yakni sebanyak 14 responden. Ditemukannya pemberian skor 1 oleh karyawan pada ketiga indikator di atas oleh karyawan menggambarkan bahwa komunikasi internal di dalam perusahaan masih kurang baik. Hal ini diperkuat dengan adanya fenomena keterlambatan pemberian informasi penting oleh Dunia Propertindo Group Jember kepada karyawan dan kebiasaan karyawan yang membicarakan hal di luar pekerjaan saat jam kerja. Keterlambatan pemberian informasi serta karyawan yang tidak maksimal dalam menjalankan pekerjaannya dapat menjadi penyebab adanya ketidakstabilan kinerja karyawan Divisi Marketing Dunia Propertindo Group Jember.

4.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Melalui uji regresi linear berganda pada tabel 4.4 dan uji hipotesis yang terdapat pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa H_1 diterima, yakni lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan Divisi Marketing Dunia Propertindo Group Jember. Berdasarkan hal tersebut dapat diartikan bahwa lingkungan kerja fisik di dalam perusahaan berbanding lurus dengan kinerja karyawan Divisi Marketing Dunia Propertindo Group Jember. Hal ini bisa dilihat berdasarkan tingkat keamanan di tempat kerja untuk melindungi karyawan dan aset organisasi dari potensi bahaya sebagai item yang paling mempengaruhi kinerja karyawan. Mayoritas responden menyatakan bahwasannya mereka menyatakan sangat setuju terkait tingkat keamanan di tempat kerja untuk melindungi karyawan dan aset organisasi dari potensi bahaya cukup baik yang mana respon ini sangat positif. Tingkat keamanan di tempat kerja untuk melindungi karyawan dan aset organisasi dari potensi bahaya yang cukup baik dapat membuat karyawan merasa aman sehingga karyawan mampu meningkatkan kinerjanya sesuai standar yang telah ditetapkan.

Kemudian responden juga menjawab sangat setuju pada item pencahayaan di dalam ruang kerja cukup baik. Hal ini dapat dipahami bahwa mayoritas responden merasa pencahayaan di dalam ruang kerja cukup baik. Adanya Pencahayaan di dalam ruang kerja cukup baik akan membuat karyawan mampu meningkatkan kinerjanya sesuai standar yang telah ditetapkan.

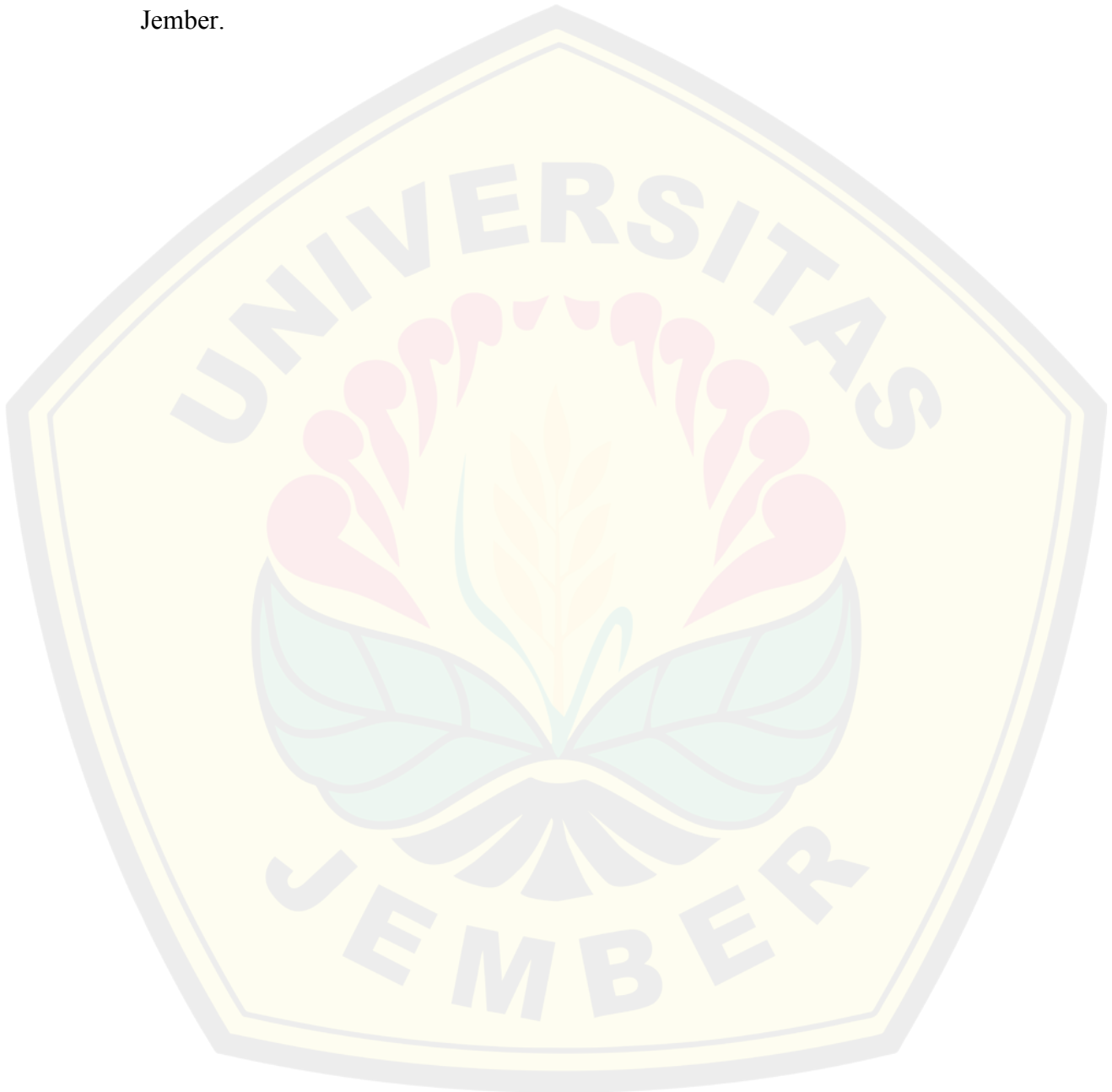
Berdasarkan hal di atas, diketahui bahwa lingkungan kerja fisik mempengaruhi kinerja karyawan. Artinya semakin baik lingkungan kerja fisik di dalam perusahaan maka semakin baik pula kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian-penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rastana *et al.* (2020), Jayusman *et al.* (2021), serta Marlius dan Sholihat (2022).

Berdasarkan karakteristik jenis kelaminnya, keseluruhan karyawan Divisi Marketing Dunia Propertindo Group Jember didominasi oleh karyawan berjenis kelamin pria yakni sebanyak 86 dari 120 karyawan sedangkan karyawan dengan jenis kelamin wanita hanya sebanyak 34 karyawan. Berdasarkan perbedaan jumlah antara karyawan wanita dengan karyawan pria yang cukup signifikan tersebut

Dunia Propertindo Group Jember harus memiliki ruang kerja Divisi Marketing yang lebih luas. Ruang kerja yang terlalu sempit dapat menimbulkan rasa tidak nyaman untuk karyawan dengan jenis kelamin wanita yang merupakan minoritas. Selain itu, ruang kerja dengan ukuran kecil dapat menjadi penyebab sirkulasi udara di dalamnya menjadi kurang baik sehingga karyawan akan merasa pengap dan sesak. Adanya rasa tidak nyaman yang dirasakan oleh karyawan ruang kerjanya dapat menjadi penyebab terjadinya penurunan kinerja karyawan sehingga membuat karyawan tidak dapat memberikan kinerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Dalam hal lain, ruang kerja yang tidak dapat menampung keseluruhan karyawan akan menghambat Dunia Propertindo Group Jember dalam melaksanakan rapat yang perlu melibatkan seluruh karyawan Divisi Marketing sehingga perusahaan harus menyewa tempat lebih luas agar dapat menampung keseluruhan karyawan. Menyewa tempat yang lebih luas secara terus-menerus tidak sesuai dengan strategi perusahaan yakni efisiensi biaya. Melihat hal tersebut, perlu bagi Dunia Propertindo Group Jember untuk memberikan perhatian lebih terkait pemenuhan ruangan kerja yang cukup untuk menjaga mutu kerja karyawan.

Berdasarkan dengan apa yang terjadi di lapangan, lingkungan kerja fisik Divisi Marketing Dunia Propertindo Group Jember cukup baik. Namun, karyawan yang menyatakan “sangat tidak setuju” pada masing-masing item kuisisioner di dalam variabel lingkungan kerja fisik masih relatif tinggi. Pada indikator sirkulasi udara yang baik di tempat kerja, jumlah responden yang menyatakan sangat tidak setuju yakni sebanyak 11 responden. Pada indikator tingkat kebisingan yang rendah di tempat kerja, jumlah responden yang menyatakan sangat tidak setuju yakni sebanyak 14 responden. Bahkan, pada indikator ukuran ruang kerja ukuran ruang kerja, menunjukkan bahwa mayoritas responden dengan jumlah sebanyak 25 responden menyatakan sangat tidak setuju terkait luas ruangan kerja Divisi Marketing Dunia Propertindo Group Jember dapat menampung keseluruhan karyawan. Ditemukannya pemberian skor 1 oleh karyawan pada ketiga indikator di atas menggambarkan bahwa lingkungan kerja fisik Dunia Propertindo Group Jember masih kurang baik. Hal ini dimungkinkan terjadi karena sebagian karyawan merasa ruangan kerja yang digunakan Karyawan Divisi Marketing Dunia

Propertindo Group Jember terlalu sempit dan tidak mampu menampung keseluruhan karyawan Divisi Marketing dalam satu waktu. Ruang kerja yang sempit dapat membuat karyawan merasa tidak nyaman. Adanya rasa tidak nyaman yang dirasakan oleh karyawan tersebut menjadi salah satu penyebab terjadinya ketidakstabilan kinerja karyawan Divisi Marketing Dunia Propertindo Group Jember.



BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bagian sebelumnya, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Variabel gaji berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan Divisi Marketing Dunia Propertindo Group Jember. Hal ini menunjukkan bahwa gaji yang sesuai dengan Upah Minimum Regional serta sepadan dengan kinerja yang diberikan oleh karyawan akan berpengaruh baik pada kinerja yang diberikan oleh karyawan.
- 2) Variabel komunikasi internal berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan Divisi Marketing Dunia Propertindo Group Jember. Hal ini menunjukkan bahwa lancarnya alur komunikasi antara karyawan dengan manajemen Dunia Propertindo Group Jember serta intensitas pemberian informasi yang baik dan tepat waktu oleh Manajemen Dunia Propertindo Group Jember akan berpengaruh baik pada kinerja yang diberikan oleh karyawan.
- 3) Variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan Divisi Marketing Dunia Propertindo Group Jember. Hal ini menunjukkan bahwa ruang kerja yang luas dan nyaman akan berpengaruh baik pada kinerja yang diberikan oleh karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bagian sebelumnya, berikut adalah saran yang perlu dipertimbangkan:

1) Bagi Dunia Propertindo Group Jember

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel gaji pada Dunia Propertindo Group Jember dapat dikatakan sudah cukup baik. Namun, melihat hasil penelitian yang menyatakan bahwa gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan maka Dunia Propertindo Group Jember perlu untuk terus melakukan perbaikan dan peningkatan seperti dengan membayarkan gaji karyawan tepat pada waktunya agar semangat kerja karyawan tetap terjaga. Selain itu, Dunia Propertindo Group perlu menyelenggarakan program pemberian penghargaan seperti berupa insentif tambahan atau logam mulia bagi karyawan dengan kinerja yang sudah melebihi standar yang telah ditetapkan Dunia Propertindo Group Jember yakni mencapai satu *deal* dalam sebulan selama tiga bulan berturut-turut.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa komunikasi internal pada Dunia Propertindo Group Jember dapat dikatakan sudah cukup baik. Namun, Dunia Propertindo Group Jember perlu melakukan upaya perbaikan melalui pemaksimalan platform atau aplikasi bertukar pesan yang instan dan transparan agar tidak terjadi kembali keterlambatan pertukaran informasi di dalam internal perusahaan. Selain itu, Dunia Propertindo Group Jember dapat melakukan upaya lain melalui penjadwalan pertemuan rutin yang secara konsisten dilakukan untuk membahas terkait tujuan kerja maupun permasalahan internal yang terjadi di dalam perusahaan. Hal tersebut perlu dipertimbangkan oleh Dunia Propertindo Group Jember demi memastikan karyawan dapat menerima informasi dengan jelas sehingga seluruh karyawan memiliki pemahaman yang sama serta dapat memberikan kontribusi dengan maksimal.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel lingkungan kerja fisik pada Dunia Propertindo Group Jember dapat dikatakan sudah

cukup baik. Namun, Dunia Propertindo Group perlu melakukan upaya perbaikan melalui perluasan ruangan kerja. Hal ini, dapat dipertimbangkan mengingat ruangan yang lebih luas dapat memberikan kenyamanan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu, dengan adanya ruangan kerja yang lebih luas dapat dipergunakan untuk keperluan rapat besar sehingga perusahaan tidak perlu mengeluarkan dana lebih secara terus-menerus untuk menyewa tempat yang lebih luas.

2) Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian dengan topik sejenis selanjutnya diharapkan dapat memperluas variabel, indikator, dan referensi, guna mendukung teoritis maupun kajian empiris penelitian, sehingga hasil penelitian dapat terus menyempurnakan penelitian-penelitian yang sudah ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Adjani, Made Dwi., dan Prianti, Desi Dwi. 2010. "Internal Communication Towards Employee Engagement Inside Sultan Agung Islamic University (UNISSULA)". *Jurnal Ilmiah Komunikasi (Jurnal Makna)*, Vol. 1, No. 1, h. 1-14, Semarang: Fakultas Ilmu Komunikasi Unissula.
- Arifin, A., Hamid, D., & Hakam, M. S. 2014. "Pengaruh Pemberdayaan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan CV. Catur Perkasa Manunggal)". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 8 No. 2.
- Arikunto, Suharsimi. 2011. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi VII. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Fitriani, Dewi, Nurlaela, Dirarini Sudarwadi. 2018. "Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Guru Smk Negeri 1 Manokwari". *Cakrawala Management Business Journal* Vol. 1 No. 1.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gumilar, M.A. 2018. "Pengaruh Gaji dan Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Infomedia Nusantara di Bandung". Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Pasundan. Bandung.
- Haeruddin, I. M. 2017. "Pengaruh Gaji dan Intensif terhadap Kinerja Karyawan dan Organisational Citizenship Behavior (OCB) pada Hotel Grand Clarion di Makassar". *Jurnal Aplikasi Ekonomi dan Bisnis*, 2(1), 11-21.
- Hamid, R. S., Bachri, S., Salju, & Ikbal, M. 2020. *Panduan Praktis Ekonometrika: Konsep Dasar dan Penerapan Menggunakan Eviews 10*. CV. AA RIZKY.
- Hasibuan, M. S. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Heryanto, I., & Triwibowo, T. 2018. *Path Analysis Menggunakan SPSS dan EXCEL*. Informatika Bandung.
- Jayusman, Hendra, Winarti Setyorini, & Aditya Dwi Prakasa. 2021. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan Teras Kopi Sukamara". *Magenta*, Vol. 9, No. 2, Maret 2021, Hal. 75-82
- Kominfo. 2017. Menuju Keunggulan Kualifikasi dan Okupasi SDM Informatika dan Telekomunikasi di ASEAN: Sebuah Bunga Rampai. Yogyakarta: Aswaja Pressindo, hal iii. 9 Agustus 2023.

- Maifanda, N., & Slamet, M. R. 2019. "Pengaruh Gaji, Jam Kerja Fleksibel dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan di Kota Batam". *Journal of Applied Managerial Accounting*, 3(1), 81–95.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Markgraf, P.R. 2003. *A study of internal communication in the Royal Canadian Mounted Police of British Columbia*. Royal Roads University.
- Marlius, D., & Sholihat, I. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat". *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 15(2), 703-713.
- Mujanah, Siti. 2019. *Manajemen Kompensasi*. Surabaya: CV. Putra Media Nusantara.
- Oktavia, Astiningrum. 2021. "Analisis Gaji, Tunjangan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk". *Otonomi* Vol. 21 Nomor 1 Edisi April 2021.
- Pangendaheng, Stefanny Angelica. 2018. "Pengaruh Komunikasi Internal Organisasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Bank Mayapada Cabang Ruko Mapan Indah". *AGORA* Vol. 6, No. 1.
- Putri, Ni Putu Chandra S., Ida Ayu Putu W., I Gede Aryana M. 2022. "Pengaruh Komunikasi Internal, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata Nopember 2022*, Vol. 2 (No. 4): Hal 1032-1042.
- Rastana, I Made Sandi, I Gede Aryana Mahayasa, & Ni Wayan Wina Premayani. 2021. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan". *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata Agustus 2021*, Vol. 1 (No. 3): Hal 834-843.
- Ratnasari, I., & Mahmud, A. 2020. "Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Uniplastindo Interbuana Pandaan". *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 2(2), 66–79.
- Robbins, P. Stephen. (2002). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Diterjemahkan oleh: Halida, S.E dan Dewi Sartika, S.S. Erlangga, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2016. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Romli, Khomsahrial. 2014. *Komunikasi Organisasi Lengkap*. Jakarta: Grasindo.

- Sedarmayanti. 2018. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sihombing, Fredika Gloria. 2022. “Pengaruh Gaji, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan PT. Unires Indonesia”. Tangerang: Universitas Buddhi Dharma Tangerang.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah. Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 6.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 57, 80, 159.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*, 33. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Suryani & Hendryadi. 2015. *Metode Riset Kuantitatif Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Tuela, Mega Putri S., Irvan Trang, & Yantje Uhing. 2019. “Pengaruh Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja dan Komunikasi Internal terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal EMBA* Vol.7 No.4 Oktober 2019, Hal. 5802-5811.
- Wardhana, P. P. 2021. “Peran Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Ilham Hasil Mandiri Kabupaten Sidoarjo”. *Jurnal Ilmu Manajemen*

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian

KUISISIONER PENELITIAN

**PENGARUH GAJI, KOMUNIKASI INTERNAL DAN LINGKUNGAN KERJA
FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI MARKETING DUNIA
PROPERTINDO GROUP JEMBER**

Kepada

Yth. Bapak/Ibu

Karyawan Divisi Marketing Dunia Propertindo Group Jember

Di Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka penyusunan (skripsi) sebagai syarat untuk menyelesaikan studi SI Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember. Saya Haliza Putri bermaksud untuk melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaji, komunikasi internal, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan Divisi Marketing Dunia Propertindo Group Jember.

Demi tercapainya tujuan tersebut dengan segenap kerendahan hati saya, memohon Bapak/Ibu untuk memberikan informasi dan menjawab kuisisioner ini dengan jujur, lengkap, dan apa adanya. Informasi yang Bapak/Ibu berikan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian. Peneliti tidak akan mempublikasikan jawaban yang diberikan dan akan menjamin kerahasiaan identitas sesuai dengan kode etik penelitian ilmiah yang berlaku. Atas perhatian Bapak/Ibu dalam menjawab kuisisioner ini saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Haliza Putri

NIM. 200810201093

IDENTITAS RESPONDEN

No. Responden : (diisi oleh peneliti)

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin : Pria Wanita

Pendidikan Terakhir :

Lama Bekerja :

PETUNJUK PENGISIAN

- Isilah identitas Bapak/Ibu (identitas akan dijaga kerahasiaannya oleh peneliti).
- Isilah pernyataan berikut, tanpa ada yang terlewat.
- Lama waktu pengisian kuisioner: 10 Menit
- Isilah dengan member tanda centang (✓) pada kolom yang telah disediakan dengan jujur. Terdapat lima (5) pilihan jawaban di setiap pernyataan sebagai berikut:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

CS : Cukup Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

1. Gaji

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)
1.	Gaji yang saya terima sesuai dengan upah minimum wilayah Jember.					
2.	Gaji yang saya terima sepadan dengan kinerja saya.					
3.	Gaji yang diberikan oleh Dunia Propertindo Group Jember dapat meningkatkan semangat kerja saya.					

2. Komunikasi Internal

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)
1.	Komunikasi antara saya dengan manajemen di Dunia Propertindo Group Jember berjalan dengan lancar secara dua arah.					
2.	Saya mampu menyampaikan informasi dengan baik kepada pihak lain di dalam internal perusahaan Dunia Propertindo Group Jember.					
3.	Pemberian informasi yang ada di dalam internal perusahaan Dunia Propertindo Group Jember dapat saya terima dengan jelas.					

3. Lingkungan Kerja Fisik

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)
1.	Kualitas pencahayaan di dalam ruang kerja saya sudah baik.					
2.	Sirkulasi udara di dalam ruang kerja saya sudah cukup baik.					
3.	Ruang kerja saya jauh dari kebisingan yang dapat mengganggu kinerja saya.					
4.	Keamanan di tempat kerja mampu membuat saya merasa nyaman saat bekerja.					
5.	Ruangan kerja Divisi Marketing Dunia Propertindo Group Jember cukup untuk menampung seluruh karyawan.					

4. Kinerja Karyawan

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	RR (3)	S (4)	SS (5)
1.	Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan Dunia Propertindo Group Jember.					
2.	Jumlah dari hasil kinerja saya memenuhi target per tiga bulan					

	yang telah ditetapkan Dunia Propertindo Group Jember.					
3.	Saya mampu bekerja sama di dalam tim secara profesional dengan baik.					



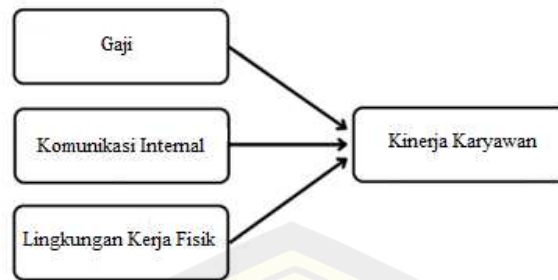
Lampiran 2. Tabel Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
1	Haeruddin (2017)	Gaji (X_1), insentif (X_2) dan kinerja karyawan (Y)	Analisis regresi linier berganda	Gaji dan insentif secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Insentif secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Namun, gaji secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Pangendaheng (2018)	Komunikasi internal organisasi (X_1), komitmen organisasional (X_2) dan kinerja karyawan (Y)	Analisis regresi linier berganda	Komunikasi internal organisasi dan komitmen organisasional secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.
3	Fitriani <i>et al.</i> (2018)	Lingkungan kerja fisik (X_1), lingkungan kerja non fisik (X_2), disiplin kerja (X_3) dan kinerja karyawan (Y)	Analisis regresi linier berganda	Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Maifanda dan Slamet (2019)	Gaji (X_1), jam kerja fleksibel (X_2), stres kerja (X_3) dan kinerja karyawan (Y)	Analisis regresi linier berganda	Jam kerja fleksibel secara parsial berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan, stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja

				karyawan. Namun, gaji secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Tuela <i>et al.</i> (2019)	Pengalaman kerja (X_1), kemampuan kerja (X_2), komunikasi internal (X_3) dan kinerja karyawan (Y)	Analisis regresi linier berganda	Pengalaman kerja, kemampuan kerja dan komunikasi internal secara parsial dan simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
6	Ratnasari dan Mahmud. (2020)	Gaji (X_1), insentif (X_2), dan kinerja karyawan (Y)	Analisis regresi linier berganda	Gaji dan insentif berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini ditemukan bahwa variabel insentif menjadi variabel dominan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
7	Rastana <i>et al.</i> (2020)	Lingkungan kerja fisik (X_1), disiplin kerja (X_2), dan kinerja karyawan (Y)	Analisis regresi linier berganda	Lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.
8	Evikasari dan Praptiestrini (2020)	Gaya kepemimpinan transformasional (X_1), iklim organisasi (X_2), komunikasi internal (X_3) dan kinerja karyawan (Y)	Analisis regresi linier berganda	Gaya kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi, secara parsial berpengaruh tidak signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan komunikasi internal secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

9	Jayusman <i>et al.</i> (2021)	Lingkungan kerja fisik (X) dan kinerja karyawan (Y)	Analisis regresi linier sederhana	Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.
10	Oktavia (2021)	Gaji (X_1), tunjangan (X_2), fasilitas kerja (X_3), kesehatan dan keselamatan kerja (X_4) dan kinerja karyawan (Y)	Analisis regresi linier berganda	Gaji, tunjangan dan fasilitas kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.
11	Putri <i>et al.</i> (2022)	Komunikasi Internal (X_1), beban kerja (X_2), motivasi kerja (X_3) dan kinerja karyawan (Y)	Analisis regresi linier berganda	Komunikasi internal dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Namun, beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
12	Sihombing (2022)	Gaji (X_1), disiplin kerja (X_2), motivasi kerja (X_3) dan kinerja karyawan (Y).	Analisis regresi linier berganda	Gaji, disiplin kerja dan motivasi secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.
13	Marlius dan Sholihat (2022)	Lingkungan kerja fisik (X_1), lingkungan kerja non fisik (X_2) dan kinerja karyawan (Y)	Analisis regresi linier berganda	Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan

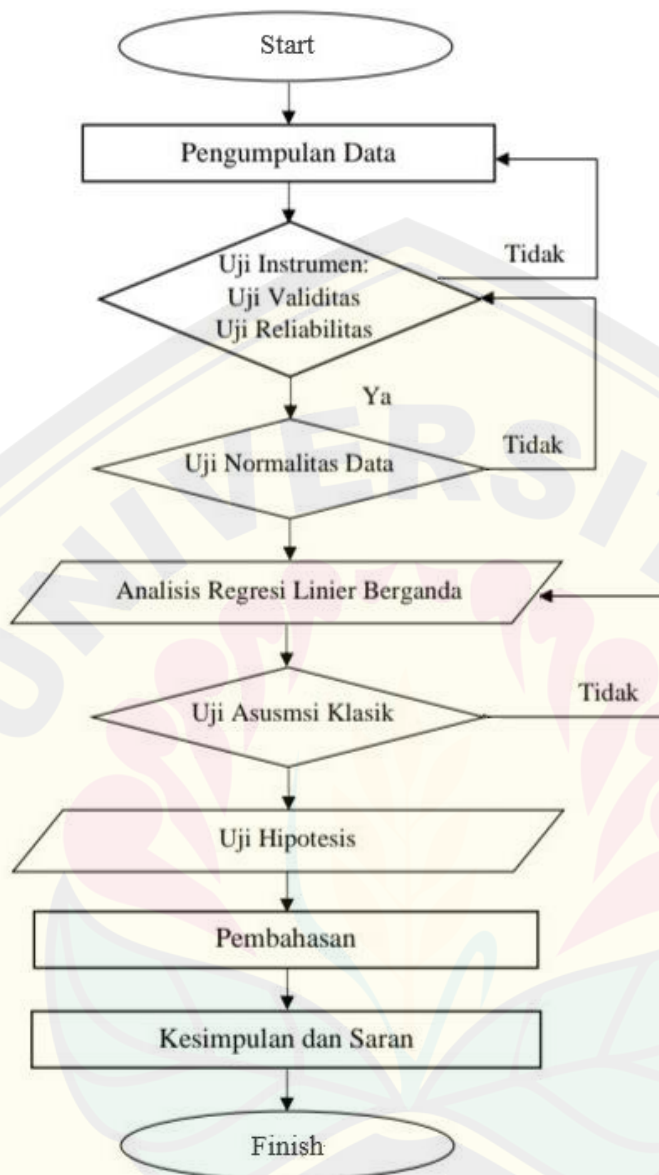
Sumber: Haeruddin (2017), Pangendaheng (2018), Fitriani *et al.* (2018), Tuela *et al.* (2019), Maifanda dan Slamet (2019), Ratnasari dan Mahmud (2020), Rastana *et al.* (2020), Evikasari dan Praptiestrini (2020), Jayusman *et al.* (2021), Oktavia (2021), Putri *et al.* (2022), Sihombing (2022), Marlius dan Sholihat (2022).

Lampiran 3. Kerangka Konseptual

Keterangan:

→ = Pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen

Lampiran 4. Kerangka Pemecahan Masalah

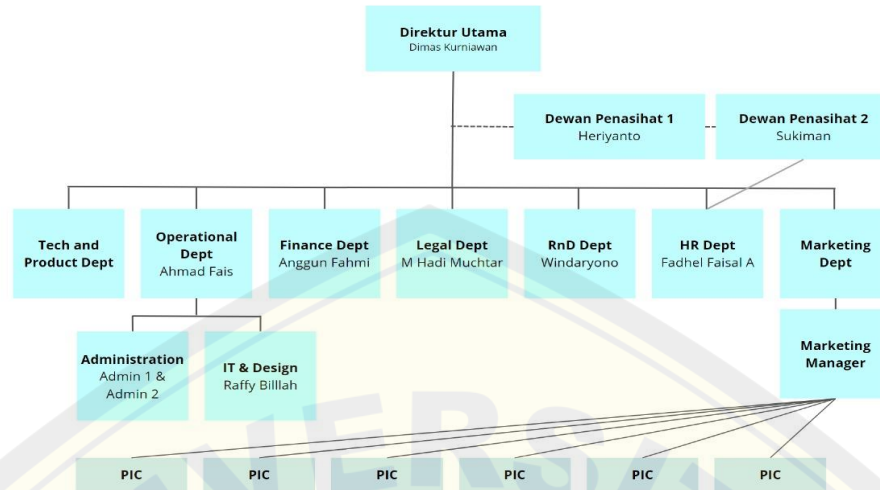


Keterangan:

- Start, merupakan tahapan awal dalam melakukan penelitian.
- Pengumpulan Data, dalam proses ini semua data yang diperlukan untuk penelitian yang terdiri dari wawancara kuesioner dan studi pustaka.
- Uji Instrumen, merupakan alat yang digunakan untuk data yang diperoleh valid dan reliabel. Jika data yang terkumpul tidak valid dan tidak reliabel maka kembali lagi pada proses pengumpulan data. Jika data yang terkumpul valid dan reliabel maka dapat melanjutkan pada pengujian selanjutnya.

- d. Uji Normalitas Data dilakukan untuk mengetahui apakah data-data yang telah diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Apabila ternyata diketahui bahwa dalam pengujian data yang telah diperoleh tidak berdistribusi normal, maka hal ini dapat ditangani melalui transformasi data dengan menggunakan log.
- e. Analisis Regresi Linier Berganda, merupakan hubungan linier antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat.
- f. Uji Asumsi Klasik yaitu mengolah data yang telah diregresi dengan menggunakan dua uji yaitu Uji Multikolinieritas untuk mengetahui apakah terdapat hubungan atau korelasi antar variabel independen dan Uji Heteroskedastisitas untuk mengetahui apakah terdapat variansi nilai residual antar hasil observasi. Apabila ternyata ditemukan indikasi multikolinieritas dan heteroskedastisitas pada hasil olahan data, maka disarankan untuk melakukan tindakan koreksi untuk mendapatkan model.
- g. Uji Hipotesis, pengujian ini menggunakan Uji t untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.
- h. Pembahasan, tahap ini melakukan pembahasan terhadap hasil penelitian yang telah dilakukan.
- i. Kesimpulan dan saran, menyatakan temuan dari penelitian dan juga saran sebagai hasil dari penelitian.
- j. Finish, merupakan akhir dari seluruh penelitian.

Lampiran 5. Struktur Organisasi



Sumber: Dunia Propertindo Group Jember

Uraian tugas jabatan:

1. Direktur Utama:
 - Menetapkan visi, misi, dan strategi jangka panjang perusahaan.
 - Bertanggung jawab atas keputusan strategis dan pengelolaan risiko.
2. Dewan Penasihat:
 - Memberikan saran strategis kepada Direktur Utama dan eksekutif lainnya.
 - Menilai kinerja perusahaan dan memberikan masukan untuk perbaikan.
3. Departemen Teknologi dan Produk:
 - Mengembangkan dan mengelola teknologi informasi perusahaan.
 - Merancang, mengembangkan, dan mengelola produk properti.
4. Departemen Operasional:
 - a. Bagian Administrasi
 - Mengelola administrasi harian dan operasional kantor.
 - Mengelola inventaris dan kebutuhan kantor.
 - b. Bagian Desain dan Teknologi
 - Merancang dan mengembangkan desain properti.
 - Bertanggung jawab atas infrastruktur teknologi informasi dan sistem.
5. Departemen Keuangan:
 - Mengelola keuangan perusahaan dan penyusunan anggaran.
 - Menyusun laporan keuangan dan analisis kinerja keuangan.
6. Departemen Penelitian dan Pengembangan:
 - Melakukan penelitian pasar dan analisis tren industri serta melakukan pengembangan inovasi pada produk dan layanan perusahaan.
 - Menganalisis hasil riset untuk meningkatkan strategi perusahaan.
7. Departemen Legal:
 - Memberikan saran hukum kepada manajemen.
 - Mengelola kontrak, persetujuan hukum serta menangani masalah

- hukum perusahaan
8. Departemen Sumber Daya Manusia:
 - Mengelola rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan karyawan.
 - Menangani kebijakan dan prosedur SDM serta memastikan kepatuhan perusahaan terhadap regulasi ketenagakerjaan
 9. Departemen Pemasaran:
 - a. Manajer Pemasaran
 - Mengembangkan strategi pemasaran dan promosi.
 - Mengelola tim pemasaran dan anggaran.
 - b. Penanggung Jawab Pemasaran
 - Mendukung Manajer Pemasaran dalam pelaksanaan promosi.
 - Membantu manajer pemasaran dalam mengelola tim pemasaran.
 - Berinteraksi dengan mitra dan pelanggan.

Lampiran 6. Rekapitulasi Data Responden

No.	Nama	Usia	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja	X1.1	X1.2	X1.3	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Y1	Y2	Y3	
1	Berby Dora	23	Pria	SD	< 1 Tahun	4	5	3	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	3	5	
2	Anon	27	Pria	SDA	1 Tahun - 2 T.T	5	5	5	4	4	4	5	5	1	5	3	3	2	5	4	
3	Nopriani	37	Wanita	SD	1 Tahun - 2 T.T	5	5	4	3	1	1	1	5	5	5	1	4	1	3	3	
4	Wawa Lestari	25	Wanita	SD	1 Tahun - 2 T.T	5	5	5	1	1	1	1	5	5	5	5	2	1	3	5	
5	Anisa Qomariyah	25	Wanita	SD	< 1 Tahun	5	5	5	1	1	1	1	4	4	1	1	1	1	1	5	
6	M. Hani	25	Pria	SD	1 Tahun - 2 T.T	5	5	5	5	3	5	3	3	4	4	4	4	3	5	3	
7	Anon	25	Pria	SDA	1 Tahun - 2 T.T	5	5	2	3	1	1	1	3	1	3	5	1	5	3	4	
8	Anon	21	Pria	SDA	< 1 Tahun	5	5	3	3	3	5	4	4	1	1	3	3	3	4	5	
9	Rita Andriani	27	Pria	SDA	1 Tahun - 2 T.T	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	5	
10	Mohammad Anwar Sob	30	Pria	SDA	1 Tahun - 2 T.T	5	5	3	1	1	1	1	1	1	3	1	3	3	4	5	
11	Lipuditan	21	Pria	SDA	< 1 Tahun	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	5	
12	Isma	23	Wanita	SD	1 Tahun - 2 T.T	5	5	3	5	5	5	5	5	2	4	1	1	5	4	4	
13	Febri Komarwan	23	Pria	SDA	< 1 Tahun	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	3	5	
14	Muska	21	Wanita	SD	< 1 Tahun	5	4	3	4	4	4	4	3	4	1	3	3	1	5	3	
15	Anon	20	Wanita	SDA	< 1 Tahun	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	5	4	5	
16	Almasjudi	23	Pria	SDA	< 1 Tahun	5	5	5	5	3	4	4	2	2	2	1	1	5	5	3	
17	Musafiah	23	Wanita	SD	1 Tahun - 2 T.T	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	
18	Thong Subhan	23	Pria	SD	1 Tahun - 2 T.T	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	1	1	4	4	1	
19	Fanni	24	Pria	SD	1 Tahun - 2 T.T	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	2	4	3	
20	Agung Laksana	35	Pria	SDA	1 Tahun - 2 T.T	5	5	4	1	1	1	1	4	4	4	5	2	3	2	5	
21	Andhika Budi	29	Pria	SDA	< 1 Tahun	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	1	3	3	4	
22	M. Safi	30	Pria	SD	< 1 Tahun	5	5	3	4	3	3	4	4	4	4	5	1	4	4	3	
23	Fandi Nurul Husna	31	Pria	SDA	< 1 Tahun	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	5	2	
24	Sahra Sabarita	21	Wanita	SD	1 Tahun - 2 T.T	5	5	4	3	3	3	3	4	4	1	1	1	5	5	2	
25	M. Anon	27	Pria	SD	1 Tahun - 2 T.T	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	1	5	2	
26	Dani Adi P.	27	Pria	SD	< 1 Tahun	4	5	3	1	1	1	1	5	1	5	1	3	3	4	4	
27	Amrad Fauzan	22	Pria	SD	< 1 Tahun	5	5	5	4	4	3	3	3	5	5	5	3	3	2	4	
28	Yusma Anissa	23	Wanita	SD	1 Tahun - 2 T.T	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
29	Fandi M.	40	Pria	SD	> 20 Tahun	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	1	2	4	4	3	
30	Ely Martha A.	22	Wanita	SD	< 1 Tahun	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	2	2	4	3	4	
31	Fandi Adi M.	27	Pria	SD	< 1 Tahun	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	
32	Ira	21	Wanita	SDA	< 1 Tahun	5	4	4	3	3	4	4	2	2	2	1	3	1	3	5	
33	Adi Hary P.	33	Pria	SD	> 20 Tahun	5	4	2	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	
34	Syahrulhan	23	Pria	SDA	1 Tahun - 2 T.T	5	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	
35	Anon	22	Pria	SDA	1 Tahun - 2 T.T	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	1	5	
36	Mariska Putri G.	21	Wanita	SDA	1 Tahun - 2 T.T	5	5	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	1	5	2	
37	Levi	41	Pria	SDA	> 20 Tahun	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	
38	Yusuf Harbi	23	Pria	SDA	1 Tahun - 2 T.T	5	5	4	3	3	1	5	3	3	3	3	3	3	5	4	
39	Anon	35	Pria	SD	> 20 Tahun	4	5	3	5	5	1	2	2	3	3	3	4	4	4	4	
40	Anon	37	Pria	SD	> 20 Tahun	5	5	3	5	3	3	5	5	5	4	5	5	3	4	3	
41	Anon	20	Pria	SDA	< 1 Tahun	3	3	2	2	2	1	1	5	5	1	1	1	5	1	3	
42	Refia Wibawanto	24	Pria	SD	1 Tahun - 2 T.T	4	4	2	1	1	1	1	1	1	1	3	1	5	5	4	
43	Shay	24	Wanita	SD	1 Tahun - 2 T.T	5	5	5	3	1	1	5	5	3	5	3	3	3	5	4	
44	Arif M.	30	Pria	SDA	< 1 Tahun	5	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	1	3	3	
45	Fahmi	20	Pria	SDA	< 1 Tahun	5	5	4	5	5	3	1	1	1	4	4	4	4	3	5	
46	An Wawan	21	Pria	SDA	< 1 Tahun	5	5	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	
47	Rickana	20	Wanita	SDA	1 Tahun - 2 T.T	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
48	Yus E.	24	Wanita	SD	1 Tahun - 2 T.T	3	5	3	5	5	2	3	5	5	5	3	3	3	5	4	4
49	Rita L.	20	Pria	SDA	1 Tahun - 2 T.T	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1
50	Mahdi Rahmi	30	Pria	SD	1 Tahun - 2 T.T	4	4	2	2	2	3	3	1	3	3	3	3	3	4	4	4
51	Ajza Putri	23	Wanita	SD	< 1 Tahun	5	5	5	2	3	1	4	5	5	5	1	3	3	2	5	4
52	Aulia Ul	27	Wanita	SD	< 1 Tahun	4	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	5	4	4
53	Rahmi M.	26	Pria	SDA	> 20 Tahun	5	5	1	3	4	4	4	3	3	3	5	1	3	4	2	2
54	Adhik Prasmanan	23	Pria	SD	> 20 Tahun	4	5	2	2	4	1	1	3	1	1	5	1	5	4	4	4
55	Shay Dwi P.	22	Wanita	SD	< 1 Tahun	5	5	3	1	1	1	1	5	1	2	4	1	4	5	3	3

Lampiran 7. Sebaran Data Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	
	Jumlah	%
Pria	37	67.27
Wanita	18	32.72
Total	55	100

Sumber: Data Penelitian Diolah 2023

Lampiran 8. Sebaran Data Berdasarkan Usia Responden

Usia	Frekuensi	
	Jumlah	%
20 Tahun – 25 Tahun	35	63.63
26 Tahun – 35 Tahun	16	29.09
> 35 Tahun	4	7.27
Total	55	100

Sumber: Data Penelitian Diolah 2023

Lampiran 9. Sebaran Data Berdasarkan Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	
	Jumlah	%
SMA	25	45.45
D3	8	14.54
S1	22	40
Total	55	100

Sumber: Data Penelitian Diolah, 2023

Lampiran 10. Sebaran Data Berdasarkan Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja	Frekuensi	
	Jumlah	%
< 1 Tahun	23	41.81
1 Tahun - 2 Tahun	25	45.45
> 2 Tahun	7	12.72
Total	55	100

Sumber: Data Penelitian Diolah, 2023

Lampiran 11. Sebaran Data Jawaban Responden Pada Variabel Gaji

Item	Frekuensi									
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%
X1.1	0	0	0	0	4	7.27	10	18.18	41	74.54
X1.2	0	0	0	0	5	9.09	10	18.18	40	72.72
X1.3	0	0	7	12.72	15	27.27	13	23.63	20	36.36

Sumber: Data Penelitian Diolah, 2023

Lampiran 12. Sebaran Data Jawaban Responden Variabel Komunikasi Internal

Item	Frekuensi									
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%
X2.1	9	16.36	5	9.09	11	20	18	32.72	12	21.81
X2.2	12	21.81	2	3.63	14	25.45	13	23.63	14	25.45
X2.3	15	27.27	2	3.63	10	18.18	16	29.09	12	21.81
X2.4	14	25.45	3	5.45	8	14.54	17	30.90	13	23.63

Sumber: Data Penelitian Diolah, 2023

Lampiran 13. Sebaran Data Jawaban Responden Pada Variabel Lingkungan Kerja Fisik

Item	Frekuensi									
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%
X3.1	6	10.90	5	9.09	7	12.72	16	29.09	21	38.18
X3.2	11	20	6	10.90	8	14.54	12	21.81	18	32.72
X3.3	14	25.45	7	12.72	10	18.18	10	18.18	14	25.45
X3.4	6	10.90	5	9.09	13	23.63	9	16.36	22	40
X3.5	25	45.45	2	3.63	11	20	7	12.72	10	18.18

Sumber: Data Penelitian Diolah, 2023

Lampiran 14. Sebaran Data Jawaban Responden Pada Variabel Kinerja Karyawan

Item	Frekuensi									
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%
Y1.1	1	1.81	7	12.27	15	27.27	15	27.27	17	30.90
Y1.2	1	1.81	5	9.09	16	29.09	19	34.54	14	25.45
Y1.3	2	3.63	6	10.90	15	27.27	17	30.90	15	27.27

Sumber: Data Penelitian Diolah, 2023

Lampiran 15. Hasil Uji Validitas

Hasil Uji Validitas X₁

		Correlations			
		X1.1	X1.2	X1.3	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.629**	.343*	.752**
	Sig. (2-tailed)		<.001	.010	<.001
	N	55	55	55	55
X1.2	Pearson Correlation	.629**	1	.367**	.774**
	Sig. (2-tailed)	<.001		.006	<.001
	N	55	55	55	55
X1.3	Pearson Correlation	.343*	.367**	1	.823**
	Sig. (2-tailed)	.010	.006		<.001
	N	55	55	55	55
X1	Pearson Correlation	.752**	.774**	.823**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	
	N	55	55	55	55

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

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

Sumber: Data Diolah dari *Output* SPSS (2023)

Hasil Uji Validitas X₂

		Correlations				
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.836**	.717**	.703**	.908**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	55	55	55	55	55
X2.2	Pearson Correlation	.836**	1	.717**	.681**	.904**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	55	55	55	55	55
X2.3	Pearson Correlation	.717**	.717**	1	.705**	.884**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	55	55	55	55	55
X2.4	Pearson Correlation	.703**	.681**	.705**	1	.870**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	55	55	55	55	55
X2	Pearson Correlation	.908**	.904**	.884**	.870**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	55	55	55	55	55

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

Sumber: Data Diolah dari *Output* SPSS (2023)

Hasil Uji Validitas X₃

		Correlations					
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.565**	.273*	.271*	.109	.615**
	Sig. (2-tailed)		<.001	.044	.046	.430	<.001
	N	55	55	55	55	55	55
X3.2	Pearson Correlation	.565**	1	.461**	.271*	.304*	.746**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	.045	.024	<.001
	N	55	55	55	55	55	55
X3.3	Pearson Correlation	.273*	.461**	1	.592**	.491**	.815**
	Sig. (2-tailed)	.044	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	55	55	55	55	55	55
X3.4	Pearson Correlation	.271*	.271*	.592**	1	.256	.672**
	Sig. (2-tailed)	.046	.045	<.001		.060	<.001
	N	55	55	55	55	55	55
X3.5	Pearson Correlation	.109	.304*	.491**	.256	1	.641**
	Sig. (2-tailed)	.430	.024	<.001	.060		<.001
	N	55	55	55	55	55	55
X3	Pearson Correlation	.615**	.746**	.815**	.672**	.641**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	55	55	55	55	55	55

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

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

Sumber: Data Diolah dari *Output* SPSS (2023)

Hasil Uji Validitas Y

		Y.1	Y.2	Y.3	Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.166	-.167	.661**
	Sig. (2-tailed)		.226	.224	<.001
	N	55	55	55	55
Y.2	Pearson Correlation	.166	1	-.330*	.505**
	Sig. (2-tailed)	.226		.014	<.001
	N	55	55	55	55
Y.3	Pearson Correlation	-.167	-.330*	1	.362**
	Sig. (2-tailed)	.224	.014		.007
	N	55	55	55	55
Y	Pearson Correlation	.661**	.505**	.362**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.007	
	N	55	55	55	55

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

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

Sumber: Data Diolah dari *Output* SPSS (2023)

Lampiran 16. Hasil Uji Reliabilitas**Hasil Uji Reliabilitas X₁****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.644	3

Sumber: Data Diolah dari *Output* SPSS (2023)

Hasil Uji Reliabilitas X₂**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.912	4

Sumber: Data Diolah dari *Output* SPSS (2023)

Hasil Uji Reliabilitas X₃**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.737	5

Sumber: Data Diolah dari *Output* SPSS (2023)

Hasil Uji Reliabilitas Y**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.615	3

Sumber: Data Diolah dari *Output* SPSS (2023)

Lampiran 17. Hasil Uji Normalitas Data**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual	
N		55	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.99566552	
Most Extreme Differences	Absolute	.075	
	Positive	.053	
	Negative	-.075	
Test Statistic		.075	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.606	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.594
		Upper Bound	.619

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.

Sumber: Data Diolah dari *Output* SPSS (2023)

Lampiran 18. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a		Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Standardized Coefficients	t		Tolerance	VIF
1	(Constant)	19.715	1.147		17.184	.000		
	X1	.523	.082	.589	6.346	.000	.971	1.030
	X2	.078	.032	.251	2.454	.018	.802	1.247
	X3	.167	.032	.530	5.251	.000	.821	1.218

a. Dependent Variable: Y

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	82.688	3	27.563	22.886	<.001 ^b
	Residual	61.421	51	1.204		
	Total	144.109	54			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.757 ^a	.574	.549	1.097

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber: Data Diolah dari *Output* SPSS (2023)

Lampiran 19. Hasil Uji Asumsi Klasik Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a		Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Standardized Coefficients	t		Tolerance	VIF
1	(Constant)	19.715	1.147		17.184	.000		
	X1	.523	.082	.589	6.346	.000	.971	1.030
	X2	.078	.032	.251	2.454	.018	.802	1.247
	X3	.167	.032	.530	5.251	.000	.821	1.218

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Diolah dari *Output* SPSS (2023)

Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error				Tolerance	VIF	
1	(Constant)	.287	1.797		.160	.874		
	X1	.063	.133	.066	.476	.636	.939	1.065
	X2	.005	.047	.015	.098	.922	.792	1.262
	X3	.080	.046	.256	1.719	.092	.817	1.224

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Data Diolah dari *Output* SPSS (2023)

