

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA FISIK, DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. POS INDONESIA CABANG GROGOL DI JAKARTA BARAT**



DIAJUKAN OLEH:

NAMA: MUHAMMAD RIZKY PUTRA

NIM: 115180591

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA**

JAKARTA

2023

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA FISIK, DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. POS INDONESIA CABANG GROGOL DI JAKARTA BARAT**



DIAJUKAN OLEH:

NAMA: MUHAMMAD RIZKY PUTRA

NIM: 115180591

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA**

2023

SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT



FR.FE-4.7-RO

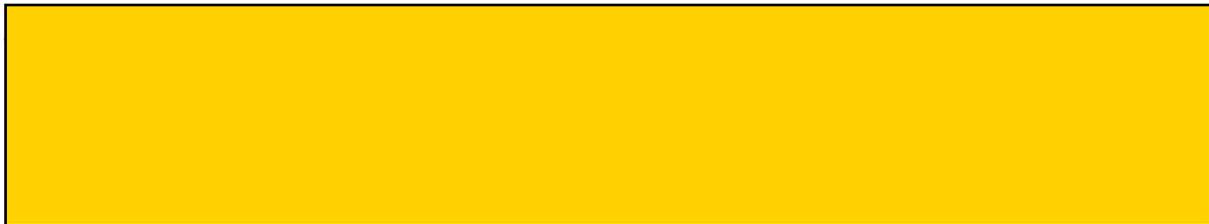
SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Muhammad Rizky Putra

NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115180591

Program Studi : SI Manajemen



Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/ menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 2 Januari 2024



Muhammad Rizky Putra

Nama Lengkap Mahasiswa

Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

**HALAMAN TANDA PERSETUJUAN
SKRIPSI**

NAMA : Muhammad Rizky Putra
NTM : 115180591
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
KONSENTRASI : Manajemen Sumber Daya Manusia
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN
KERJA FISIK, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
POS INDONESIA CABANG GROGOL DI
JAKARTA BARAT

Jakarta, 13 Desember 2023

Pembimbing,



(Oey Hannes Widjaja, S.E., M.M., MIKOM.)

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : Muhammad Rizky Putra
NTM : 115180591
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
KONSENTRASI : Manajemen Sumber Daya Manusia
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN
KERJA FISIK, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. POS
INDONESIA CABANG GROGOL DI JAKARTA
BARAT

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 22 Januari 2024 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : Frangky Slamet, S.E., M.M.
2. Anggota Penguji : Oey Hannes Widjaja, S.E., M.M., MIKOM.
Dr. Galuh Mira Saktiana, S.E., M.Sc.

Jakarta, 24 Januari 2024

Pembimbing,



(Oey Hannes Widjaja, S.E., M.M., MIKOM.)

ABSTRACT

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS
JAKARTA

(A) MUHAMMAD RIZKY PUTRA 115180591

(B) *THE EFFECT OF COMPENSATION, PHYSICAL WORK ENVIRONMENT, AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. POS INDONESIA GROGOL BRANCH IN WEST JAKARTA*

(C) XVII + 105 Pages, 19 Tables, 2 Pictures, 3 Attachments

(D) *HUMAN RESOURCES MANAGEMENT*

(E) *Abstract: The purpose of this research is to determine the effect of compensation, physical work environment, and work discipline on employee performance at PT. POS Indonesia Grogol Branch in West Jakarta. In this research, the research instrument used was an online questionnaire using Google Form. The sample in this research is all employees who work at PT. POS Indonesia consisted of 64 respondents using saturated sampling technique. The data analysis method in this research is a quantitative method using Structural Equation Modeling Partial Least Square (SEM-PLS) analysis, which was processed using SmartPLS software version 3.2.9. The results of this research show that instability, physical work environment, and work discipline have a positive and significant influence on employee performance at PT. POS Indonesia Grogol Branch in West Jakarta.*

(F) *Keywords: Compensation, Physical Work Environment, Work Discipline, Employee Performance*

(G) *Reference List 48 (2003-2022)*

(H) Oey Hannes Widjaja, S.E., M.M., MIKOM.

ABSTRAK

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

(A) MUHAMMAD RIZKY PUTRA 115180591

(B) PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA FISIK, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA CABANG GROGOL DI JAKARTA BARAT

(C) XVII + 105 Halaman, 19 Tabel, 2 Gambar, 3 Lampiran

(D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

(E) Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. POS Indonesia Cabang Grogol di Jakarta Barat. Dalam penelitian ini, instrumen penelitian yang digunakan adalah online kuesioner dengan menggunakan *Google Form*. Sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang bekerja di PT. POS Indonesia sebanyak 64 responden dengan menggunakan teknik *sampling* jenuh. Metode analisis data dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif dengan analisis *Structural Equation Modeling Partial Least Square* (SEM-PLS), yang diolah dengan *Software SmartPLS* versi 3.2.9. Hasil penelitian ini menunjukkan kompensasi, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. POS Indonesia Cabang Grogol di Jakarta Barat.

(F) Kata Kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

(G) Daftar Acuan 48 (2003-2022)

(H) Oey Hannes Widjaja, S.E., M.M., MIKOM.

HALAMAN MOTTO

"Pada dasarnya hidup adalah sebuah pembelajaran panjang. Dan salah satu mata pelajarannya adalah untuk menemukan jati diri kita masing-masing. Atau kita hanya akan berakhir memakai topeng untuk selamanya." - Calvin Jeremy

KALIMAT PERSEMBAHAN

Karya sederhana ini kupersembahkan untuk:
Papa, Mama, Nenek, Om, Tante, Saudara, dan
Teman – teman Yang tercinta.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Allah SWT, karena atas berkah dan karuniaNya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. POS Indonesia Cabang Grogol di Jakarta Barat.” Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk meraih gelar sarjana pada program S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara, Jakarta.

Selesainya penyusunan penelitian ini juga tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan kali ini, saya ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya atas bimbingan, arahan, bantuan, motivasi serta dukungan doa dari berbagai pihak, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, saya ingin mengucapkan terima kasih secara khusus kepada:

1. Bapak Oey Hannes Widjaja, S.E., M.M., MIKOM. selaku dosen pembimbing saya yang telah bersedia meluangkan waktu dan tenaganya untuk selalu memberikan bimbingan, arahan, motivasi, dan dukungan yang sangat bermanfaat untuk penyusunan skripsi ini, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu.
2. Bapak Dr. Sawidji Widodoatmodjo, S.E., M.M., M.B.A. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Frangky Slamet, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tarumanagara.
4. Seluruh dosen, asisten dosen, staf pengajar, staf administrasi, dan staf perpustakaan maupun seluruh karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yang telah mengajar dan memberikan ilmu yang bermanfaat selama perkuliahan berlangsung.
5. Kepada nenek (Sundari Kamil), papa (Dedi Palito), dan mama (Septyanti Bakti) yang telah memberikan bantuan, doa, dukungan, dan motivasi kepada saya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

6. Kepada seluruh keluarga besar (Padang dan Palembang) yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu yang telah memberikan doa, semangat, motivasi, dan dukungan kepada saya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.
7. Kepada Sutiawan Gang yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu yang turut memberikan bantuan dan doa sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.
8. Kepada sahabat saya Fajri, Rigan, Didik, Hadi, Ferry, Shandy, Akmal, Monica, Mahdy, Aurny, Felice, Alif, Randy, dan lainnya yang telah memberikan bantuan dan doa sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi saya dengan baik.
9. Kepada Keluarga Garuda Roleplay, Abang Ucup, Abang Bewok, Mas Muz, Mas Yoyo, Mas Rey, Miko, Daddy Hendry, Ramon, Daddy Baron.
10. Kepada pasangan saya Dhari'ah Salma Kamilah yang telah memberikan bantuan, motivasi, doa, dan dukungan sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi saya dengan baik.
11. Kepada sahabat SMA (Al - Azhar 3 Pusat dan Al – Azhar 2 Pejaten) yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu yang turut memberikan motivasi dan doa sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi saya dengan baik.
12. Kepada Garuda Auto Garage yang telah memberikan bantuan dan doa sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.

Penulis menyadari bahwa penyelesaian skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran dari pembaca yang sifatnya untuk memperbaiki skripsi ini akan sangat membantu penulis. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

Jakarta, 7 Januari 2024

Muhammad Rizky Putra

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL SKRIPSI.....	i
SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT	ii
HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
ABSTRAK.....	vi
HALAMAN MOTTO	vii
KALIMAT PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. PERMASALAHAN.....	1
1. Latar Belakang Masalah.....	1
2. Identifikasi Masalah	6
3. Batasan Masalah.....	7
4. Perumusan Masalah.....	7
B. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN	7
1. Tujuan Penelitian.....	7
2. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II LANDASAN TEORI.....	9
A. GAMBARAN UMUM TEORI.....	9
B. DEFINISI KONSEPTUAL VARIABEL	10

1. Kompensasi	10
2. Lingkungan Kerja Fisik.....	14
3. Disiplin Kerja	15
4. Kinerja Karyawan	16
C. KAITAN ANTARA VARIABEL-VARIABEL	17
1. Kaitan antara Kompensasi dengan Kinerja Karyawan.....	17
2. Kaitan antara Lingkungan Kerja Fisik dengan Kinerja Karyawan	18
3. Kaitan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan	19
4. Penelitian yang Relevan	20
D. KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	28
BAB III METODE PENELITIAN	29
A. DESAIN PENELITIAN.....	29
B. POPULASI, TEKNIK PENGAMBILAN SAMPEL, DAN UKURAN SAMPEL	29
1. Populasi	29
2. Teknik Pemilihan Sampel.....	29
3. Ukuran Sampel.....	30
C. OPERASIONALISASI VARIABEL DAN INSTRUMEN	30
1. Operasionalisasi Variabel	30
2. Instrumen.....	34
D. ANALISIS VALIDITAS DAN RELIABILITAS	34
1. Validitas.....	34
2. Reliabilitas.....	39
E. ANALISIS DATA	40
1. Koefisien Determinasi (R^2)	40
2. <i>Predictive Relevance</i> (Q^2)	41
3. <i>Effect Size</i> (f^2).....	41

4. <i>Goodness of Fit</i> (GoF).....	41
5. Pengujian Hipotesis.....	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	43
A. DESKRIPSI SUBJEK PENELITIAN	43
1. Jenis Kelamin	43
2. Usia.....	43
B. DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN	44
1. Kompensasi	44
2. Lingkungan Kerja Fisik.....	46
3. Disiplin Kerja	48
4. Kinerja Karyawan	49
C. HASIL ANALISIS DATA.....	51
1. Koefisien Determinasi (R^2)	51
2. <i>Predictive Relevance</i> (Q^2)	52
3. <i>Effect Size</i> (f^2).....	52
4. <i>Goodness of Fit</i> (GoF).....	53
5. Pengujian Hipotesis.....	53
D. PEMBAHASAN	55
1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.....	55
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan	56
3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	57
BAB V PENUTUP.....	59
A. KESIMPULAN.....	59
B. KETERBATASAN DAN SARAN	59
1. Keterbatasan.....	59
2. Saran.....	59
DAFTAR PUSTAKA.....	62

DAFTAR RIWAYAT HIDUP	85
HASIL PEMERIKSAAN TURNITIN.....	86

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian yang Relevan.....	20
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Kompensasi	31
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Lingkungan Kerja Fisik.....	32
Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel Disiplin Kerja	32
Tabel 3.4 Operasionalisasi Variabel Kinerja Karyawan.....	33
Tabel 3.5 Hasil <i>Loading Factor</i>	35
Tabel 3.6 Hasil <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	37
Tabel 3.7 Hasil <i>Cross Loading</i>	38
Tabel 3.8 Hasil Pengujian Reliabilitas	40
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	43
Tabel 4.3 Tanggapan Responden terhadap Indikator Variabel Kompensasi	44
Tabel 4.4 Tanggapan Responden terhadap Indikator Variabel Lingkungan Kerja Fisik	46
Tabel 4.5 Tanggapan Responden terhadap Indikator Variabel Disiplin Kerja	48
Tabel 4.6 Tanggapan Responden terhadap Indikator Variabel Kinerja Karyawan	49
Tabel 4.7 Hasil dari Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	51
Tabel 4.8 Hasil dari Analisis <i>Predictive Relevance (Q²)</i>	52
Tabel 4.9 Hasil dari Analisis <i>Effect Size (f²)</i>	52
Tabel 4.10 Hasil Pengujian Hipotesis	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Hasil <i>Loading Factor</i>	37
Gambar 4.1 Hasil <i>Bootstrapping</i>	54

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	67
Lampiran 2. Data Responden.....	72
Lampiran 3. Hasil Olah Data SmartPLS.....	81

BAB I

PENDAHULUAN

A. PERMASALAHAN

1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia pada dasarnya merupakan salah satu bentuk modal yang memainkan peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan. SDM dianggap sebagai aset yang harus dijaga agar memberikan kontribusi maksimal. Pemberdayaan sumber daya manusia yang dilakukan secara rutin dan sistematis dapat menghasilkan kualitas SDM yang unggul dan mampu bersaing. Menurut Hamali (2016:2) sumber daya manusia adalah pendekatan strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan pengelolaan organisasi sumber daya. Menurut Dessler (2010:5) manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai serangkaian kebijakan dan praktik yang berkaitan dengan penentuan aspek "manusia" atau sumber daya manusia dalam konteks manajemen suatu organisasi yang mencakup konservasi, penyaringan, pelatihan, pengembalian, dan penilaian. Sumber daya manusia tidak hanya dipandang sebagai unsur semata, tetapi juga memiliki fungsi krusial dalam menjalankan visi, misi, dan tujuan suatu perusahaan, organisasi, atau instansi. Kinerja karyawan menjadi aspek penting yang sangat dipengaruhi oleh manajemen sumber daya manusia, karena perusahaan berharap agar karyawan dapat mencapai hasil maksimal sesuai dengan target yang ditetapkan. Kinerja, dalam konteks ini, mencerminkan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan sebagai tanggapan terhadap kewajiban yang diberikan oleh perusahaan.

Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dalam mencapai tujuannya tidak dapat dipisahkan dari peran kunci Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimilikinya. SDM berfungsi sebagai pengatur dan

pengelola sumber daya lain yang dimiliki oleh organisasi, memainkan peran penting dalam mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, sangat penting bagi organisasi untuk memiliki SDM yang kompeten dan menunjukkan tingkat kinerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh organisasi.

Setiap organisasi memiliki strategi khusus untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dan untuk mewujudkan strategi tersebut, kerjasama dan keahlian antarindividu menjadi faktor yang sangat penting. Dalam rangka meningkatkan kinerja, organisasi perlu memberikan perhatian khusus terhadap faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Menurut Bernadin dan Russel yang dikutip oleh Cardoso (1999) dalam Sunyoto (2015:138) pelatihan tenaga kerja diartikan sebagai setiap langkah untuk meningkatkan kinerja seorang pekerja dalam suatu pekerjaan tertentu yang telah menjadi tanggung jawabnya atau dalam pekerjaan yang terkait dengan tugas yang diemban.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting, karena kemajuan suatu organisasi atau perusahaan sangat bergantung pada kontribusi yang diberikan oleh sumber daya manusianya. Peningkatan kinerja karyawan membuka peluang keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan, sementara penurunan kinerja dapat berakibat pada kemunduran perusahaan dan kehilangan daya saing. Kinerja karyawan bersifat dinamis, mengalami fluktuasi, dan penurunan yang signifikan dapat berpotensi merugikan reputasi perusahaan di mata masyarakat.

Menurut Simamora (2015:339) kinerja merujuk pada tingkat pencapaian tugas-tugas yang membentuk pekerjaan seorang karyawan. Konsep kinerja mencerminkan seberapa baik seorang karyawan memenuhi persyaratan yang terkait dengan pekerjaannya. Terkadang disalahartikan sebagai sejumlah upaya atau energi yang dikeluarkan, namun kinerja sebenarnya diukur dari segi hasil yang diperoleh.

Menurut Sutrisno (2019), kinerja adalah hasil kerja seorang karyawan yang dinilai dari segi kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi.

Perusahaan tentunya harus meningkatkan kesejahteraan anggota perusahaan seperti karyawan agar tetap nyaman bekerja dan memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan. Salah satu bentuk upaya untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dapat dilakukan melalui pemberian kompensasi. Memberikan kompensasi kepada karyawan melibatkan dua aspek utama, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial. Kompensasi finansial mencakup berbagai elemen seperti bonus, insentif, tunjangan, asuransi, dan lainnya, sedangkan kompensasi non-finansial melibatkan faktor-faktor seperti pekerjaan yang dapat menunjukkan kemampuan individu, lingkungan kerja yang nyaman, dan fasilitas yang mendukung penyelesaian tugas dengan efektif.

Sutrisno (2019) mendefinisikan kompensasi sebagai salah satu fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Pemberian kompensasi finansial tidak hanya sebagai pengakuan terhadap kontribusi karyawan, tetapi juga sebagai motivator yang dapat meningkatkan kinerja. Sementara itu, kompensasi non-finansial menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan mendukung pencapaian hasil maksimal.

Menurut Enny (2019:37) kompensasi dapat diartikan sebagai suatu bentuk pelayanan timbal balik yang diberikan kepada karyawan yang menghargai kontribusi dan pekerjaannya dalam organisasi.

Lingkungan kerja fisik adalah faktor yang berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik yang akan di gunakan sebagai faktor didalam penelitian ini diambil dari pendapat Alex Nitisemito (2010) yaitu faktor kondisi kerja dan diambil

juga dari pendapat Leonard (2008) tentang lingkungan kerja fisik yaitu peralatan, dan kelengkapan fasilitas. Lingkungan kerja yang dimaksud disini seperti penyediaan sarana dan prasarana produksi, diataranya peralatan dengan kondisi yang layak dan baik, bahan baku yang harus tersedia cukup, ruang kerja yang memadai atau representataif (baik luas, kebersihan, penerangan, suhu udara atau ventilasi yang baik, warna ruangan, kebisingan suara ditempat kerja). Menurut Nitisemito (2010), lingkungan kerja mencakup segala sesuatu di sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Selain kompensasi dan lingkungan kerja fisik, faktor yang juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja dianggap sebagai bagian atau variabel yang sangat penting dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia. Disiplin dianggap sebagai suatu keharusan dalam suatu organisasi guna mencegah terjadinya keteledoran, penyimpangan, atau kelalaian yang dapat mengakibatkan pemborosan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Menurut Sumadhinata (2018) disiplin kerja dapat diartikan sebagai alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan. Tujuannya adalah agar karyawan mau mengubah perilaku mereka dan meningkatkan kesadaran serta kesiapan untuk mematuhi semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di perusahaan.

Dengan disiplin kerja yang tinggi, akan memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Apabila karyawan mempunyai disiplin kerja, maka karyawan akan bekerja secara efektif dan dapat mengefisienkan waktu dalam bekerja sehingga tidak terjadi penyimpangan-penyimpangan yang dapat merugikan perusahaan serta dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Menurut Sastrohadiwiryono (2003) disiplin kerja merupakan sikap yang melibatkan penghormatan, penghargaan, ketaatan, dan ketaatan

terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Sikap ini juga melibatkan kemampuan seseorang untuk melaksanakan peraturan-peraturan tersebut tanpa mengelak dan siap menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan. Menurut Ramon (2019) disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai kemauan dan keinginan seseorang untuk menaati dan mengikuti norma-norma yang berlaku di dalam perusahaan. Sedangkan Fererius Hetlan Muhyadin (2019) mengartikan disiplin kerja sebagai kemampuan seseorang untuk bekerja secara teratur, tekun secara terus-menerus, dan tidak melanggar aturan yang telah ditetapkan menurut peraturan yang berlaku. Definisi ini menekankan pada konsistensi, keteguhan dan keteraturan dalam melaksanakan tugas sesuai standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Seiring dengan perkembangan zaman yang disertai kemajuan teknologi saat ini mengakibatkan kebutuhan hidup masyarakat, baik perorangan maupun perusahaan semakin meningkat. Dengan semakin meningkatnya kebutuhan masyarakat mengakibatkan adanya perpindahan barang diberbagai tempat. Hal ini terjadi karena adanya perbedaan geografis antara satu wilayah dengan wilayah lainnya. Meningkatnya tingkat perpindahan atau pengiriman barang dari satu wilayah ke wilayah yang lainnya ini memberikan kesempatan untuk berkembangnya perusahaan jasa yang bergerak dibidang pengiriman barang maupun dokumen di Indonesia seperti TIKI, JNE, dan POS.

PT. POS Indonesia adalah salah satu perusahaan milik negara atau salah satu BUMN milik pemerintah Indonesia yang bergerak dibidang pelayanan atau pengiriman pos. Kecepatan PT. POS Indonesia selalu menjadi pilihan masyarakat, namun sejak terbukanya gerbang globalisasi dengan kemudahan akses mengirim pesan atau kabar melalui jaringan telepon dan internet, surat menyurat yang dikirim menggunakan jasa PT. POS Indonesia mulai ditinggalkan.

Fenomena yang ada pada kantor PT. POS Indonesia (Persero) Cabang Grogol di Jakarta Barat, ialah kinerja karyawan yang mengalami pasang surut, seiring dengan pemberian kompensasi yang berfluktuasi dan pemberian kompensasi yang tidak tepat waktu pada kantor secara umumnya. Keadaan saat ini yang terjadi lainnya adalah lingkungan kerja. keadaan lingkungan kerja pada PT. POS Indonesia yang kurang kondusif seperti: kurangnya pengadaan *air conditioner* (AC), Warna ruangan yang kurang menarik, penempatan meja yang masih perlu dilakukan perbaikan, serta hubungan kerja antar karyawan yang kurang harmonis menyebabkan ketidaknyamanan dalam bekerja. Disiplin kerja juga menjadi permasalahan di kantor tersebut sehingga perlu adanya pelatihan lebih untuk karyawan di kantor tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut yang berjudul: **“PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA FISIK, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA CABANG GROGOL DI JAKARTA BARAT.”**

2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat di identifikasikan beberapa masalah sebagai berikut:

- a. Kinerja karyawan mengalami pasang surut.
- b. Pemberian kompensasi yang berfluktuasi dan tidak tepat waktu pada kantor secara umumnya.
- c. Keadaan lingkungan kerja yang kurang kondusif.
- d. Hubungan kerja antar karyawan kurang harmonis, sehingga menyebabkan ketidaknyamanan dalam bekerja.
- e. Perusahaan perlu melakukan pelatihan lebih lanjut untuk karyawan di kantor dalam meningkatkan kedisiplinan kerja.

3. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini peneliti memiliki beberapa batasan masalah. Hal yang menjadi batasan masalah tersebut adalah:

- a. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah kompensasi, lingkungan kerja fisik, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.
- b. Subjek dari penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Pos Indonesia Cabang Grogol di Jakarta Barat.
- c. Periode waktu dalam penelitian ini dilakukan pada bulan November 2023.

4. Perumusan Masalah

Melihat dari latar belakang yang sudah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. POS Indonesia Cabang Grogol di Jakarta Barat?
- b. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. POS Indonesia Cabang Grogol di Jakarta Barat?
- c. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. POS Indonesia Cabang Grogol di Jakarta Barat?

B. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. POS Indonesia Cabang Grogol di Jakarta Barat.

- b. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. POS Indonesia Cabang Grogol di Jakarta Barat.
- c. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. POS Indonesia Cabang Grogol di Jakarta Barat.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi Perusahaan
Penelitian ini dapat memberikan masukan berupa saran-saran serta sebagai pertimbangan dalam memberikan kompensasi, lingkungan kerja fisik yang baik, dan kedisiplinan kepada karyawan agar perusahaan tetap berkembang dengan baik.
- b. Bagi Penulis
Untuk menerapkan metode atau ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan melatih untuk menganalisa permasalahan yang ada serta mencari penyelesaiannya.
- c. Bagi Pembaca
Dapat digunakan sebagai bahan pengetahuan serta sebagai perbandingan dan sumber acuan untuk bidang kajian yang sama. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan PT. POS Indonesia serta juga diharapkan sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan yang secara teoritis dipelajari di bangku perkuliahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia, teori, konsep dan indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agustini, F. (2019). *Strategi manajemen sumber daya manusia*. Medan: UISU Press.
- Akbar, M. F., Prasada, D., Safiih, A. R., & Nuryani, Y. (2021). *Seminar manajemen sumber daya manusia*. Solok: Insan Cendekia Mandiri.
- Andriani, A., & Riyan, M. F. (2022). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Seminar Nasional Ekonomi dan Akuntansi*, 1(1).
- Batjo, N., & Shaleh, M. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Makassar: Penerbit Aksara Timur.
- Creswell, J. W. (2016). *Research design, pendekatan metode kualitatif, kuantitatif, dan campuran*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dessler, G. (2010). *Manajemen sumber daya manusia edisi kesepuluh*. Jakarta: PT Indeks.
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini. (2019). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 2(2), 209-223.
- Enny, M. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Gienardy, M. (2013). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening (Studi pada PT Bank Panin Sulawesi Tengah). *Tesis*. Universitas Atmajaya Yogyakarta.
- Hair, J., Risher, J., Sarstedt, M., & Ringle, C. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2-24.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Survive.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia edisi revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ismail, J., Ladisma, M., Mohd, A., & Arapa. A. (2010). Pengaruh lingkungan fisik tempat kerja terhadap produktivitas Pegawai Negeri Sipil: Kasus Kementerian Pemuda dan Olahraga Putrajaya, Malaysia. *Suara Akademisi*, 1(5), 78-98.
- Jayaweera, T. (2015). Impact of work environmental factors on job performance, mediating role of work motivation: A Study Hotel Sector in England. *International Journal of Business and Management*, 10(3), 271-278.
- Josephine, A., & Harjanti, D. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. *AGORA*, 5(3), 1-8.
- Kithuka, N. (2015). The influence of work environment on bank employees' performance a case of commercial banks in Machakos Town. *A Research Project Submitted to the School of Business and Economics in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Master of Business Administration of the South Eastern Kenya University*, 45-48.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Buuren, S. V., Beek, A. J. V. D., & Vet, H. C. W. D. (2014). Improving the individual work performance questionnaire using rasch analysis. *Journal of Applied Measurement*, 15(2), 160-175.

- Lastriani, E. (2014). Pengaruh disiplin terhadap kinerja anggota pada Satlantas Polresta Pekanbaru. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Dharma Putera*, 11(2), 353-367.
- Leonard. (2008). Pengaruh motivasi kerja dan suasana lingkungan kerja terhadap kinerja Guru Matematika di Sekolah Imanuel Pondok Melati.
- Mamik. (2008). Pengaruh kedisiplinan, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 7(2), 370-379.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muhyadin, F. H. (2019). Pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Naharuddin, N. M., & Sadegi, M. (2013). Factors of workplace environment that affect employees. *International Journal of Independent Research and Studies*, 2(2), 66-78.
- Nitisemito, A. (2010). *Manajemen personalia manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 3(3), 24-32.
- Parashakti, R. D., & Ekhsan, M. (2020). The effect of discipline and motivation on employee performance in PT Samsung Elektronik Indonesia. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 2(3), 653-660.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis disiplin kerja karyawan. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 18(1), 22-38.
- Prihastoto, F. D., & Adi, A. N. (2018). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan PT. Prime Line

- International Malang. *Jurnal Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang*, 1-14.
- Ramon, Z. (2019). Lingkungan Kerja, disiplin dan stres kerja pada PT. Escotama Handal Batam. *Hilos Tensados*, 7(2), 48-55.
- Rorong, S. V. (2016). The impact of physical work environment toward employee performance at PT. Bank Negara Indonesia Manado Regional Office. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(1), 441-450.
- Sastrohadwiryo, B. S. (2003). *Manajemen tenaga kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata kerja dan produktivitas kerja: suatu tinjauan dari aspek ergonomi atau kaitan antara manusia dengan lingkungan kerjanya*. Bandung: Mandar Maju.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: a skill building approach seventh edition*. United Kingdom: Wiley.
- Siagian, S. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiharto., & Sitinjak, T. J. R. (2006). *Lisrel*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, W. (2014). *Metodologi penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru.
- Sulila, I. (2019). The effect of discipline and work motivation on employee performance, BTPN Gorontalo. *International Journal of Applied Business and International Management*, 4(3), 121-131.
- Sumadhinata, Y. E. (2018). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan non edukatif di salah satu Universitas Swasta di Bandung. *Journal and Proceeding Unsoed*, 8(1), 1-13.

- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan pengembangan sumber daya manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Survive.
- Supranto, J., & Limakrisna, N. (2019). *Petunjuk praktis penelitian ilmiah untuk menyusun skripsi, tesis, dan disertasi*. Bogor: Mitra Wacana Media.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Torang, S. (2014). *Organisasi dan manajemen (perilaku, struktur, budaya, dan perubahan organisasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Zainal, V. R., Ramly, H. M., Mutis, T., & Arafah, W. (2014). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*. Depok: Penerbit RajaGrafindo Persada.