

SKRIPSI

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT POS INDONESIA
CABANG UTAMA SURABAYA**



Oleh :

FRISKA ELFANTHI AZ-ZAHARAH
NBI : 1211900171

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA
2022**

SKRIPSI

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT POS INDONESIA
CABANG UTAMA SURABAYA**



Oleh :

FRISKA ELFANTHI AZ-ZAHRAH

NBI : 1211900171

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945
SURABAYA 2022**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT POS INDONESIA
CABANG UTAMA SURABAYA**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi persyaratan
guna mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi Program
Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Oleh :

Friska Elfanthi Az-Zahrah

NBI : 1211900171

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA
2022**

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama Lengkap : Friska Elfanthi Az-Zahrah
NBI : 1211900171
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan
Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos
Indonesia Cabang Utama Surabaya

Surabaya, 6 Desember 2022
Mengetahui/Menyetujui

Pembimbing,



Dr. I Dewa Ketut Raka Ardiana, MM

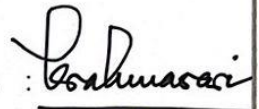
LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI

Dipertahankan didepan sidang Dewan Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya dan dinyatakan diterima untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada tanggal 10 Januari 2023.

TIM PENGUJI

1. Prof Dr. Drg. I.A. Brahmasari, Dpil.DHE.MPA

-Ketua



2. Dr. I Dewa Ketut Raka Ardiana, MM

-Anggota :



3. Drs.Ec.Johanes Silalahi, MM

-Anggota :



Mengesahkan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Dekan,



Dr. I Gusti Ketut Riyadi, Msi., Ak., CA

NIP. 20220.93.0319

SURAT PEERNYATAAN ANTI PLAGIAT

Saya, yang bertanda tangan dibawah ini :

1. Nama Lengkap (KTP) : Friska Elfanthi Az-Zahrah
2. NBI : 1211900171
3. Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
4. Program Studi : Manajemen
5. NIK (KTP) : 3524266807010001
6. Alamat Rumah (KTP) : Dsn. Kalimalang, Desa Kentong, Kec. Glagah Kab. Lamongan

Dengan ini menyatakan skripsi yang berjudul :

“Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Cabang Utama Surabaya” adalah benar-benar hasil rancangan, tulisan dan pemikiran saya sendiri, dan bukan merupakan hasil plagiat atau menyalin atau menyadur dari karya tulis ilmiah orang lain baik berupa Artikel, Skripsi, Tesis maupun Disertasi.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, jika dikemudian hari ternyata terbukti bahwa Skripsi yang saya tulis adalah hasil plagiat maka saya bersedia menerima sanksi apapun atas perbuatan saya dan bertanggungjawab secara mandiri tanpa ada sangkut pautnya dengan Dosen Pembimbing dan Kelembagaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Untag Surabaya.

Surabaya, 6 Desember 2022

Yang Membuat,





UNIVERSITAS
17 AGUSTUS 1945
SURABAYA

BADAN PERPUSTAKAAN
Jl. Semolowaru 45 Surabaya
Tlp. 031 593 1800 (ex.311)
Email: perpus@untag-sby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya mahasiswa :

Nama : Friska Elfanthi Az-Zahrah

NBI : 1211900171

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Prograam Studi : Manajemen

Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi/Tesis/Disertasi/Laporan
Penelitian/Makalah

Demi perkembangan ilmu pengetahuan, saya menyetujui untuk memberikan kepada Badan Perpustakaan Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya Hak Bebas Royalti Noneklusif (Nonexclusive Royalty-Free Right), atas karya saya yang berjudul:

Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Cabang Utama Surabaya

Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif (Nonexclusive Royalty-Free Right), Badan Perpustakaan Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya berhak menyimpan, mengalihkan media atau memformatkan, mengolahh dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, mempublikasikan karya ilmiah saya selama tetap tercantum nama saya sebagai penulis.

Dibuat di : Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Pada Tanggal : 21 Januari 2023

Yang Menvatakan



(Friska Elfanthi Az-Zahrah)

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya ucapkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada saya, sehingga diberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan Program Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan menyelesaikan skripsi ini dengan penuh kebanggaan.

Saya menyadari bahwa dalam penelitian ini masih jauh dari kata sempurna walaupun saya telah berusaha sebaik mungkin. Disini saya mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dan membimbing saya serta kerjasama yang baik dari berbagai pihak dalam menempuh pendidikan skripsi ini. Maka dari itu saya mengucapkan terimakasih kepada:

1. Dr. I Dewa Ketut Raka Ardiana, MM selaku Dosen Pembimbing, yang telah banyak memberikan pengarahan, bimbingan, serta tambahan ilmu dan wawasannya. Saya sangat berterima kasih kepada beliau atas waktu yang telah diberikan untuk membimbing, mengoreksi dan memberikan saran dalam pelaksanaan penelitian serta penulisan skripsi ini. Terima kasih juga saya ucapkan karena telah banyak membantu kelancaran proses perkuliahan saya.
2. Dr. Mulyanto Nugroho, MM.,CMA., CPAI. Selaku Rektor Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk menuntut ilmu dan menyelesaikan Program Sarjana Ekonomi Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
3. Dr. H. Slamet Riyadi, M.Si., AK., CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, atas kesempatan dan fasilitas serta bimbingan yang telah diberikan kepada saya selama menempuh proses perkuliahan pada pendidikan Program Sarjana Ekonomi Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
4. Dr. Ec. Ulfi Pristiana, M,Si. Selaku Kepala Program Studi Manajemen, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, yang telah memberikan kesempatan dan memperbolehkan saya untuk melaksanakan penelitian.

Terimakasih juga saya ucapkan karena telah banyak membantu kelancaran proses perkuliahan saya.

5. Pimpinan serta seluruh karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Utama Surabaya yang telah membantu dan mendukung penelitian ini sehingga dapat terselesaikannya skripsi ini.
6. Kedua orang tua saya, Bapak Nali Abidin dan Ibu Sudarsih yang telah memberikan dukungan penuh bagi saya dari segi materi dan psikologi serta menguatkan dalam keadaan apapun. Terimakasih telah menyebutkan nama Friska dalam setiap doa diakhir sujud kalian.
7. Saudara saya Afif Fahmi Raka Siwi dan Harmiati selaku kakak saya yang memberikan dorongan moril maupun material dan menjaga saya selama kuliah di Surabaya.
8. Terima kasih rekan-rekan Saya Ammar, Dimas Bima, dan Intan teman seperjuangan dari maba hingga semester akhir yang telah memberikan semangat dan bersedia membantu kelancaran penelitian saya sehingga dapat terselesaikannya skripsi ini.

Dengan segala kelebihan dan kekurangan yang ada, saya menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam skripsi ini dan saya dengan senang hati menerima saran dan kritik untuk perbaikan.

Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca. Terima Kasih.

Surabaya, 6 Desember 2022

Penulis

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE, COMPENSATION AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT POS INDONESIA SURABAYA MAIN BRANCH

HR management has an important role to achieve the best performance for the company and employees. If the management is good and the performance of the employees is also good, the company's goals will be achieved because employees are a very valuable asset in achieving company goals. Employee performance is the result of work achieved by an employee in carrying out their duties, both in quantity and quality in accordance with the duties or responsibilities assigned to them.

This study intends to determine the effect of work discipline, compensation and work environment on the performance of employees of PT. Pos Indonesia Surabaya Main Branch for the January-November 2021 period. This research uses a quantitative method. The population in this study were 133 people and the sample for this study was 100 people. The sampling technique used the Simple Random Sampling technique. In collecting data using the help of a questionnaire with a Likert scale measurement.

The data analysis method used is multiple linear regression analysis with the SPSS 26 program and Microsoft Excel 2013. The results of testing the hypothesis show that the work discipline variable has a positive and significant effect on employee performance. The compensation variable has a positive and significant effect on employee performance. Work environment variables have a positive and significant effect on employee performance. The variables of work discipline, compensation and work environment simultaneously have a significant effect on employee performance.

Keywords: *Work Discipline, Compensation, Work Environment, Employee Performance.*

RINGKASAN

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. POS INDONESIA CABANG UTAMA SURABAYA

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset penting bagi perusahaan dalam menjalankan organisasinya, apabila sumber daya manusia tidak berjalan dengan baik maka berpengaruh pada aspek sumber daya lainnya sehingga kurang maksimal dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu, manajemen SDM juga memiliki peran penting untuk mewujudkan kinerja yang terbaik bagi perusahaan dan karyawan. Apabila manajemennya bagus dan kinerja karyawannya juga bagus maka tercapailah tujuan perusahaan karena karyawan merupakan aset yang sangat berharga dalam tercapainya tujuan perusahaan.

Dalam sebuah perusahaan pastinya menginginkan kinerja karyawan yang tinggi, dengan itu perusahaan akan mencapai visi misinya. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai karakteristik masing-masing individu. Faktor yang mempengaruhi kinerja dari karyawan dapat dilihat dari disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan demikian juga semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan semakin tinggi juga kinerja yang dihasilkan.

Disiplin kerja adalah setiap kesediaan dan kerelaan seorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Kompensasi mempunyai pengaruh yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja seorang karyawan, Apabila kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan tanggungjawab yang diembankan, karyawan bisa merasa tidak puas dan nantinya berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Lingkungan kerja berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Adanya lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan suasana yang nyaman dan kondusif sehingga meningkatkan semangat dan kinerja kerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 133 orang dan sampel sebanyak 100 orang dengan menggunakan teknik simple random sampling. Data yang digunakan adalah

data primer. Data diolah dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, sedangkan asumsi klasik yang digunakan antara lain uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas. Menggunakan aplikasi SPSS 26 dan Microsoft Excel 2013.

Berdasarkan rumusan masalah dan hasil dari analisis data yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia Cabang Utama Surabaya Periode Januari-November 2021. Hasil penelitian ini mengkonfirmasi teori yang disampaikan oleh Trahan dan Steiner (2012:129). Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Shihab, M.R., dkk (2020) dan Siregar dkk., 2020.
2. Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia Cabang Utama Surabaya Periode Januari-November 2021. Hasil penelitian ini mengkonfirmasi teori yang disampaikan oleh Simamora (2006:451). Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Monika, Rusman dkk (2021) dan Purbawi dkk, (2022) serta penelitian yang dilakukan oleh M. Ridhoni Arifin, I Dewa Ketut Raka Ardiana, Murgianto (2019)
3. Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia Cabang Utama Surabaya Periode Januari-November 2021. Hasil penelitian ini mengkonfirmasi teori yang disampaikan oleh Afandi (2018:66). Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Limbong, Solehudung, dan Didit Supriyadi (2022) dan Monika, A., Rusman, T., Suroto, S., & Maydiantoro, A. (2021).
4. Disiplin Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia Cabang Utama Surabaya.

DAFTAR ISI

SAMPUL LUAR	i
SAMPUL DALAM.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI.....	iv
LEMBAR SURAT PERNYATAAN ANTI PLAGIAT.....	v
LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
<i>ABSTRACT</i>	ix
RINGKASAN.....	x
DAFTAR ISI.	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II.....	8
TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Landasan Teori.....	8
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.2 Disiplin Kerja	8
2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	8

2.1.2.2	Faktor-Faktor Disiplin Kerja	9
2.1.2.3	Macam-Macam Disiplin Kerja	10
2.1.2.4	Indikator Disiplin Kerja	11
2.1.3	Kompensasi.....	11
2.1.3.1	Pengertian Kompensasi	11
2.1.3.2	Jenis-Jenis Kompensasi.....	12
2.1.3.3	Tujuan Pemberian Kompensasi	13
2.1.3.4	Indikator Kompensasi	13
2.1.4	Lingkungan Kerja	14
2.1.4.1	Pengertian Lingkungan Kerja	14
2.1.4.2	Jenis Lingkungan Kerja	15
2.1.4.3	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	15
2.1.4.4	Indikator-Indikator Lingkungan Kerja	15
2.1.5	Kinerja Karyawan	16
2.1.5.1	Pengertian Kinerja Karyawan	16
2.1.5.2	Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan	17
2.1.5.3	Faktor yang mempengaruhi kinerja	17
2.1.5.4	Indikator Kinerja.....	19
2.2	Penelitian Terdahulu	20
2.3	Hubungan Antar Variabel	24
2.3.1	Hubungan Antara Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan	24
2.3.2	Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	25
2.3.3	Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	25
2.3.4	Hubungan Disiplin Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	25
2.4	Kerangka Konseptual	26
2.5	Hipotesis	27

BAB III.....	28
METODE PENELITIAN	28
3.1 Desain Penelitian	28
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	29
3.3 Jenis dan Sumber Data	29
3.3.1 Jenis Data	29
3.3.2 Sumber Data	29
3.4 Populasi dan Sampel	29
3.4.1 Populasi	29
3.4.2 Sampel	29
3.5 Teknik Pengumpulan Data	30
3.6 Definisi Variabel dan Definisi Operasional	32
3.6.1 Definisi Variabel	32
3.6.2 Definisi Operasional	32
3.7 Proses Pengolahan Data	33
3.8 Metode Analisis Data	34
3.8.1 Uji Instrumen Data	34
3.8.2 Uji Asumsi Klasik	35
3.8.3 Analisis Data	36
3.9 Teknik Pengujian Hipotesis.....	38
3.9.1 Uji Signifikan Simultan (Uji F)	38
3.9.2 Uji Signifikan Parsial (Uji T).....	38
BAB IV	39
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	39
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	39
4.1.1 Profil Perusahaan	39
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	40

4.2	Deskripsi Responden	40
4.2.1	Jenis Kelamin	40
4.2.2	Umur	41
4.2.3	Pendidikan Terakhir	41
4.2.4	Lama Bekerja	42
4.3	Deskripsi Berdasarkan Tanggapan Responden	42
4.3.1	Variabel Disiplin Kerja (X1)	43
4.3.2	Variabel Kompensasi (X2)	44
4.3.3	Variabel Lingkungan Kerja (X3)	45
4.3.4	Variabel Kinerja Karyawan (Y)	46
4.4	Uji Instrumen.....	47
4.4.1	Uji Validitas	47
4.4.2	Uji Reliabilitas	49
4.5	Analisis Data	49
4.5.1	Uji Asumsi Klasik	49
4.5.1.1	Uji Normalitas	49
4.5.1.2	Uji Multikolinearitas	50
4.5.1.3	Uji Heteroskedastisitas	51
4.5.1.4	Analisis Regresi Linier Berganda	52
4.6	Pengujian Hipotesis	53
4.6.1	Uji T (Parsial)	54
4.6.2	Uji F (Simultan)	55
4.6.3	Koefisien Determinasi	56
4.7	Pembahasan Hasil Penelitian	57
4.8	Implikasi Penelitian	60
4.8.1	Disiplin Kerja	60
4.8.2	Kompensasi.....	60

4.8.3 Lingkungan Kerja.....	60
4.9 Keterbatasan Penelitian	61
BAB V	61
PENUTUP	61
5.1 Simpulan.....	61
5.2 Saran	61
DAFTAR PUSTAKA.....	63
LAMPIRAN.....	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	26
Gambar 4.2 Uji Heterokedastisitas.....	52

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Presensi Karyawan PT. Pos Cabang Utama Surabaya	5
Tabel 3.1 Skor Jawaban Kuesioner	29
Tabel 4 1 Jenis Kelamin Responden	40
Tabel 4 2 Umur Responden	41
Tabel 4 3 Pendidikan Terakhir Responden	41
Tabel 4 4 Lama Bekerja Responden	42
Tabel 4 5 Distribusi Frekuensi dan Rata-rata tanggapan Responden terhadap Disiplin Kerja.....	43
Tabel 4 6 Distribusi Frekuensi dan Rata-rata tanggapan Responden terhadap Kompensasi	44
Tabel 4 7 Distribusi Frekuensi dan Rata-rata tanggapan Responden terhadap Lingkungan Kerja	45
Tabel 4 8 Distribusi Frekuensi dan Rata-rata tanggapan Responden terhadap Kinerja Karyawan.....	46
Tabel 4 9 Uji Validitas	50
Tabel 4 10 Uji Reliabilitas	50
Tabel 4 11 Uji Normalitas.....	51
Tabel 4 12 Uji Multikolinearitas	52
Tabel 4 13 Analisis Regresi Linier Berganda.....	53
Tabel 4 14 Uji T (Parsial).....	54
Tabel 4 15 Uji F (Simultan).....	56
Tabel 4 16 Koefisien Determinasi	57

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner	66
Lampiran 2 Karakteristik Responden	72
Lampiran 3 Hasil Tabulasi Data.....	73
Lampiran 4 Hasil Olah Data.....	87
Lampiran 5 Surat Ijin Penelitian	98
Lampiran 6 Surat Telah Melakukan Penelitian.....	99
Lampiran 7 Kartu Bimbingan	100
Lampiran 8 Hasil Turnitin Cek Plagiasi.....	101