

**PENGARUH FASILITAS KERJA, TUNJANGAN KERJA, DAN MEDIA
KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT.ERAFONE
ARTHA RETAILINDO PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi dan Bisnis**



Diajukan Oleh :

VIVIN YULIA RAHMAN

NPM. 1901110227

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI**

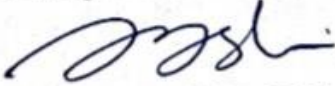
2023

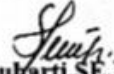
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Vivin Yulia Rahman
Nomor Pokok/NIM : 1901110227
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen
Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Skripsi : Pengaruh Fasilitas Kerja, Tunjangan Kerja, dan Media
Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Erafone
Artha Retailindo Palembang

Pembimbing Proposal :

Tanggal 10-9-23 Pembimbing I 
Agustina Marzuki, SE., M.Si
NIDN : 0008086502

Tanggal 10-04-2023 Pembimbing II 
Subarti, SE., MM
NIDN : 0220086501

Mengetahui,

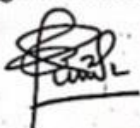
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Tanggal 11-09-2023



Ka.Prodi Manajemen,

Tanggal 11-09-2023


Marivam Zanariah, SE, MM
NIDN: 0222096301

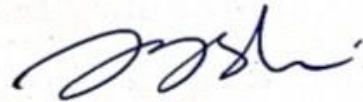
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Vivin Yulia Rahman
Nomor Pokok/NIM : 1901110227
Jurusan/Prog. Studi : Ekonomi/Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I (S1)
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : "PENGARUH FASILITAS KERJA, TUNJANGAN KERJA,
DAN MEDIA KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PT. ERAFONE ARTHA RETAILINDO
PALEMBANG"

Penguji Skripsi :

Tanggal 10-04-23 Ketua Penguji



Agustina Marzuki, SE., M.Si
NIDN : 0008086502

Tanggal 10-04-2023 Penguji I



Suharti, SE.MM
NIDN : 0220086501

Tanggal 10-04-2023 Penguji II



Amrillah Azrin, SE.MM
NIDN : 0203026201

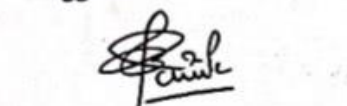
Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Tanggal 11-09-2023



Dr. Msy Mikial, SE., M.Si, Ak, CA, CSRS
NIDN: 0205026401

Ketua Program Studi,
Tanggal 11-09-2023



Marivam Zanariah, SE., MM
NIDN: 0222096301

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Boleh jadi kamu membenci sesuatu padahal ia amat baik bagimu, dan boleh jadi pula kamu menyukai sesuatu padahal ia amat buruk bagimu, Allah mengetahui sedang kamu tidak mengetahui”

(QS. Al-Baqarah:216)

Kupersembahkan Kepada:

- ❖ **Diriku sendiri**
- ❖ **Orang tuaku tercinta**
- ❖ **Almamaterku**
- ❖ **Semua orang yang ada disekelilingku yang telah membantu dan memberikan support dan saran untuk kelancaran dalam penulisan skripsi ini.**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Vivin Yulia Rahman

No. Pokok/NPM : 1901110227

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen SDM

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, maret 2023



Vivin Yulia Rahman

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT Tuhan Yang Maha Esa, karena kasih dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi penelitian ini yang berjudul “Pengaruh Fasilitas Kerja, Tunjangan Kerja, dan Media Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Erafone Artha Retailindo Palembang” skripsi penelitian ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen di Universitas Tridianti Palembang.

Penulis menyadari dalam penulisan skripsi penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan. Untuk itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi penelitian ini.

Maka dalam kesempatan ini pula penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Dr.Ir. Hj. Nyimas Manisah, MP. Selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang
2. Ibu Dr. Msy Mikial, SE.,M.Si.,Ak.CA,CSRS. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti Palembang
3. Ibu Mariyam Zanariyah, SE.,MM. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
4. Ibu Hj. Agustina Marzuki, SE., M.Si. Selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan pengarahan penyelesaian proposal dan memberikan bimbingan guna penyelesaian skripsi.

5. Ibu Suharti, SE,MM. Selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan pengarahannya penyelesaian skripsi dan memberikan bimbingan guna penyelesaian proposal.
6. Seluruh Bapak dan Ibu dosen serta staff karyawan pada Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
7. Pimpinan dan para Karyawan PT. Erafone Artha Retailindo Palembang.
8. Responden yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner dalam penelitian ini.
9. Teristimewa peneliti sampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Ayahanda tercinta Abdul Rahman dan Ibunda Siti Aisyah yang senantiasa telah memberikan bantuan, motivasi, do'a yang tulus dan dukungan moril serta material sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi penelitian ini.
10. Ucapan terima kasih juga peneliti sampaikan kepada yang teristimewa dan terkasih yang selama ini banyak memberikan dorongan, bantuan dan doa selama perkuliahan serta memberikan motivasi dalam penulisan dan penyusunan skripsi sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.
11. Ucapan terima kasih juga kepada teman-teman KKN kelompok 30 yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu.

12. Tidak lupa juga penulis ucapkan terima kasih kepada semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah membantu hingga proposal penelitian ini selesai.

Penulis sangat berharap semoga skripsi penelitian ini bermanfaat bagi kita semua.

Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih.

Palembang, 2023
Penulis

Vivin Yulia Rahman
NPM. 1901110227

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRACT	xvi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Kajian Teoritis.....	11
2.1.1 Kinerja Karyawan	11
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	11
2.1.1.2 Dimensi Kinerja Karyawan.....	12
2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan.....	13
2.1.1.4 Tujuan Penilaian Kinerja.....	14
2.1.1.5 Manfaat Penilaian Kinerja.....	15

2.1.1.6 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	17
2.1.2 Fasilitas Kerja.....	18
2.1.2.1 Pengertian Fasilitas Kerja	18
2.1.2.2 Jenis-jenis Fasilitas Kerja.....	19
2.1.2.3 Dimensi Dan Indikator Fasilitas Kerja.....	20
2.1.3 Tunjangan Kerja.....	22
2.1.3.1 Pengertian Tunjangan Kinerja.....	22
2.1.3 Tunjangan Kerja.....	24
2.1.3.1 Pengertian Tunjangan Kinerja.....	24
2.1.3.4 Prinsip-prinsip tunjangan	25
2.1.3.5 Dimensi Dan Indikator Tunjangan Kerja.....	26
2.1.4 Media Komunikasi	27
2.1.4.1 Pengertian Media Komunikasi.....	27
2.1.4.2 Jenis-Jenis Media Komunikasi Berdasarkan Fungsi.....	28
2.1.4.3 Jenis-Jenis Media Komunikasi Berdasarkan Penyebarannya	29
2.1.4.4 Fungsi Media Komunikasi	30
2.1.4.5 Tujuan Komunikasi.....	30
2.1.4.6 Dimensi dan Indikator Media Komunikasi	31
2.1.4.7 Proses Komunikasi.....	32
2.2 Penelitian Terdahulu yang Relevan	33
2.3 Kerangka Pemikiran.....	35
2.4 Hipotesis.....	37
BAB III METODE PENELITIAN	38
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	38
3.1.1 Tempat penelitian.....	38
3.1.2 Waktu Penelitian	38
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	40
3.2.1 Sumber Data.....	40
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	41

3.3 Populasi dan Sampel	41
3.3.1 Populasi	41
3.3.2 Sampel.....	42
3.4 Rancangan Penelitian	42
3.5 Variabel dan Definisi Operasional	43
3.6 Instrumen Penelitian.....	47
3.7 Uji Instrumen	48
3.7.1 Uji Validitas	48
3.8 Uji Normalitas.....	49
3.9 Uji Asumsi Klasik.....	50
3.10 Teknik Analisis Data.....	50
3.11 Uji Hipotesis	52
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	55
4.1 HASIL PENELITIAN.....	55
4.1.1 Sejarah Singkat PT.Erafone Artha Retailindo Palembang.....	55
4.1.2 Visi dan Misi	57
4.1.3 Struktur Organisasi	57
4.1.4 Tugas dan Fungsi Masing- Masing Struktur	59
4.1.5 Definisi Profil Identitas Responden	60
4.2 Hasil Uji Instrumen Penelitian	62
4.2.1 Hasil Uji Validitas.....	62
4.2.2 Uji Reliabilitas	66
4.2.3 Uji Asumsi Klasik.....	67
4.2.4 Analisa Koefisien Korelasi	72
4.2.5 Uji Koefisien Determinasi (r^2)	73
4.2.6 Hasil Uji Parsial (uji t)	73
4.2.7 Hasil Uji F.....	75

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	77
5.1 Kesimpulan	77
5.2 Saran-saran	78
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....	37
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	59
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	69

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Rekap Lembur Tunjangan Kerja.....	3
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	33
Tabel 3.1 Waktu Penelitian.....	39
Tabel 3.2 Definisi Operasional.....	45
Tabel 3.3 Skala Likert.....	48
Tabel 3.4 Analisis Koefisien Korelasi.....	52
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	61
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	61
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	62
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	62
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Fasilitas Kerja (X1).....	63
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Tunjangan Kerja (X2).....	64
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Tunjangan Kerja (X3).....	64
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawn (Y).....	65
Tabel 4.9 Uji Reliabilitas.....	66
Tabel 4.10 Uji Normalitas.....	67
Tabel 4.11 Uji Multikolinieritas.....	68
Tabel 4.12 Uji Autokorelasi.....	70
Tabel 4.13 Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	71
Tabel 4.14 Analisa Koefisien Korelasi.....	72
Tabel 4.15 Uji Koefisien Determinasi.....	73
Tabel 4.16 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	74.
Tabel 4.17 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	76

ABSTRAK

VIVIN YULIA RAHMAN. NPM. 1901110227. Pengaruh Fasilitas Kerja, Tunjangan Kerja, Dan Media Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.Erafone Artha Retailindo Palembang. (Dibawah Bimbingan Ibu Agustina Marzuki, SE., M.Si dan Ibu Suharti,SE.MM)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya Pengaruh Fasilitas Kerja, Tunjangan Kerja, Dan Media Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt.Erafone Artha Retailindo Palembang. Pada penelitian ini jumlah populasi kurang dari 100, maka seluruh populasi dijadikan sampel yang berjumlah 43 orang.

Dari hasil perhitungan uji multikolinearitas, variabel bebas menunjukkan bahwa nilai VIF = 1,119, 2,002 dan 1,847 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 10, jika nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinieritas. Berdasarkan hasil tabel uji autokorelasi diketahui untuk nilai DW = 1,635 selanjutnya dibandingkan dengan nilai tabel signifikansi 5% (0,05) dengan jumlah sampel 43 dan jumlah variabel independen 3 (K=3) sehingga didapatkan hasil dU dari tabel r = 1,3663. Nilai DW lebih besar dari batas dU dan kurang dari (3-dU) = 3- 1,3663 = 1,6337. Berdasarkan tabel diatas diperoleh angka R sebesar 0,869 dengan nilai interval koefisien yaitu 0,750 – 0,999 (Sangat Kuat). Dari ketiga variabel bebas terdapat adanya korelasi terhadap Kinerja Karyawan artinya apabila variabel Fasilitas Kerja, Tunjangan Kerja dan Media Komunikasi meningkat maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan, begitupun pula sebaliknya, apabila variabel independen menurun maka Kinerja Karyawan juga akan menurun.

Kata Kunci : Fasilitas Kerja, Tunjangan Kerja, Media Komunikasi dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

VIVIN YULIA RAHMAN. NPM. 1901110227. *The Effect of Work Facilities, Work Benefits, and Communication Media on Employee Performance at Pt.Erafone Artha Retailindo Palembang. (Under the Guidance of Mrs. Agustina Marzuki, SE., M.Si and Mrs. Suharti, SE.MM)*

This study aims to determine the effect of work facilities, work benefits, and communication media on employee performance at Pt.Erafone Artha Retailindo Palembang. In this study, the population was less than 100, so the entire population was taken as a sample of 43 people.

From the results of the multicollinearity test calculations, the independent variables show that the VIF value = 1.119, 2.002 and 1.847 where the value is smaller than 10, if the VIF value is <10, it can be concluded that the data is free from multicollinearity symptoms. Based on the results of the autocorrelation test table it is known that the value of DW = 1.635 is then compared with the value of the significance table of 5% (0.05) with a total sample of 43 and the number of independent variables 3 (K = 3) so that the dU result is obtained from table r = 1.3663. The DW value is greater than the dU limit and less than (3-dU) = 3- 1.3663 = 1.6337. Based on the table above, the R number is 0.869 with a coefficient interval value of 0.750 – 0.999 (Very Strong). Of the three independent variables, there is a correlation with Employee Performance, meaning that if the Work Facilities, Work Allowances and Communication Media variables increase, it will increase Employee Performance, and vice versa, if the independent variable decreases, Employee Performance will also decrease.

Keywords: *Work Facilities, Work Allowances, Communication Media and Employee Performance*

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Vivin Yulia Rahman, atau biasa dipanggil Vivin, lahir di Karang Jaya 31 Juli 2002. Penulis adalah putri sematawayang dari Bapak Abdul Rahman dan Ibu Siti Aisyah. Alamat tinggal penulis di Desa Karang Jaya, Kelurahan Karang Jaya, Kecamatan Karang Jaya, Kabupaten Musi Rawas Utara, Sumatera Selatan.

Menempuh Pendidikan dari TK Pertiwi (2006-2007), SDN 2 Karang Jaya (2008-2013), SMPN 1 Karang Jaya (2013-2016), SMAN 1 Karang Jaya (2016-2019), dan melanjutkan pendidikan di Universitas Tridinanti Palembang.

Karena sejatinya kesempurnaan hanya milik Sang Maha Pencipta, maka penulis sangat mengharapkan kritik dan saran mengenai skripsi ini yang dapat disampaikan kepada penulis di alamat email vivinyuliarahman@gmail.com, atau WA085766851575.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang efektif, karena sumber daya manusia memiliki peran utama dalam aktifitas organisasi atau suatu perusahaan. Penilaian sumber daya manusia dapat dilihat dari hasil kerja yang telah dilakukannya melalui kinerja yang dihasilkannya, sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia yang efektif itu menghasilkan kinerja yang baik. Dalam ruang lingkup sumber daya manusia, kinerja karyawan sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja yang terbaik, baik bagi karyawannya sendiri maupun bagi perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia kedudukannya sangat penting bagi organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan sumber daya manusia akan berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan organisasi. Kualitas sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam pengembangan pengelolaan perusahaan, keberhasilan dari suatu perusahaan dapat tercapai apabila sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan memiliki kualitas yang dapat diandalkan dan sesuai dengan posisinya, perusahaan dapat mencapai keberhasilan apabila sumber daya manusia yang bekerja didalamnya mampu memenuhi persyaratan dan standar yang dibuat oleh perusahaan.

Menurut Sinambela (2019) mengatakan bahwa sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Pengelolaan sumber daya melalui fungsi tersebut merupakan salah satu sumber daya atau aset utama, melalui penerapan fungsi manajemen sehingga tujuan organisasi yang sudah ditetapkan dapat tercapai dengan baik.

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan akan ditentukan oleh faktor karyawan dalam mencapai tujuan. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi harus berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2017) kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang tinggi sangatlah diharapkan dalam suatu perusahaan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Pemberian fasilitas kerja yang lengkap juga dijadikan salah satu pendorong untuk bekerja.

Fasilitas kerja juga merupakan sarana dan prasarana untuk memudahkan pekerjaan. Fasilitas kerja yang memadai dengan kondisi yang layak pakai dan terpelihara dengan baik akan membantu kelancaran proses kerja dalam suatu

perusahaan. Menurut Koyong (2011) fasilitas kerja adalah suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan.

Tunjangan adalah penghasilan tambahan yang diberikan perusahaan diluar gaji pokok, dalam hal ini tunjangan yang di maksud merupakan hasil yang di dapat dari penjualan yang di lakukan selama periode berjalan. Terlepas dari hasil penjualan pihak perusahaan juga memberikan tunjangan lain seperti tunjangan lembur, asuransi, kendaraan, dan fasilitas makan siang serta tunjangan luar kota. Menurut Kadarisman (2016) tunjangan merupakan tambahan penghasilan yang diberikan organisasi kepada pegawainya. Biasanya pembayaran tunjangan disatukan dalam daftar pembayaran gaji pegawai setiap bulannya. Namun pada perusahaan ini karyawan merasa jika tunjangan lembur yang diberikan perusahaan dibayarkan sangat mura. Berikut rekap lembur karyawan Desember 2022 :

Tabel 1.1 Rekap Lembur Desember 2022

PT.Erafone Artha Retailindo Palembang

NO	NAMA	ID	URAIAN TUGAS	LEMBUR (JAM)	J.DITERIMA
1	A ROZAK	202001001	LEMBUR HARIAN	23	230.000
2	ABDULLAH AZIS	202001002	LEMBUR HARIAN	24	240.000
3	AHMAD ZULIYANTO	202001003	LEMBUR HARIAN	20	200.000
4	ADI APRIADI	202001004	LEMBUR HARIAN	25	250.000
5	ANGEL HARISTINA	202001005	LEMBUR HARIAN	30	300.000
6	ARI IRAWAN	202001006	LEMBUR HARIAN	31	310.000
7	BAMBANG SUAMANTRI	202001007	LEMBUR HARIAN	24	240.000
8	DESMANIAR	202001008	LEMBUR HARIAN	25	250.000
9	DESSY ARIYANI	202001009	LEMBUR HARIAN	32	320.000
10	EKO HADINAWANDI	202001010	LEMBUR HARIAN	33	330.000

11	IBRAHIM	202001011	LEMBUR HARIAN	24	240.000
12	ILHAM HARAHAP	202001012	LEMBUR HARIAN	18	180.000
13	LANJAR SUTRISNO	202001013	LEMBUR HARIAN	17	170.000
14	LILIS SUNDARI	202001014	LEMBUR HARIAN	21	210.000
15	MERINA SARMA	202001015	LEMBUR HARIAN	15	150.000
16	OKTASARI	202001016	LEMBUR HARIAN	12	120.000
17	RICO MAULANA	202001017	LEMBUR HARIAN	18	180.000
18	ROSIANA	202001018	LEMBUR HARIAN	19	190.000
19	ROZAIDIN	202001019	LEMBUR HARIAN	13	130.000
20	RYAN AGUS SAPUTRA	202001020	LEMBUR HARIAN	16	160.000
21	SUMARNI	202001021	LEMBUR HARIAN	22	220.000
22	TEJA MUNANDA	202001022	LEMBUR HARIAN	24	240.000
23	TIKA TIARA PUTRI	202001023	LEMBUR HARIAN	14	140.000
24	VINA SARI	202001024	LEMBUR HARIAN	17	170.000
25	WISNU SAPUTRA	202001025	LEMBUR HARIAN	22	220.000

Sumber : PT. Erafone Artha Retailindo Palembang (2023)

Karyawan yang menjalankan lembur harian mengharapkan jumlah pembayaran lembur yang sesuai dengan pekerjaan yang telah mereka selesaikan, jika pembayaran lembur dirasa tidak sesuai dapat menurunkan kinerja karyawan dan menurunkan loyaltasnya, mereka akan merasa keberatan untuk menjalankan lembur.

Selain fasilitas kerja dan tunjangan kerja, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh komunikasi, komunikasi yang baik juga dapat meningkatkan kinerja karyawan, teknologi komunikasi yang semakin maju dan canggih dapat mempermudah dan mempercepat dalam mengirim juga memperoleh pesan maupun informasi sekaligus penyedia data. Bentuk dari perkembangan teknologi saat ini adalah dengan menggunakan media komunikasi seperti media cetak, radio, smartphone dan lainnya.

Media komunikasi adalah alat atau sarana yang digunakan untuk menyampaikan pesan dari pihak pembawa pesan kepada penerima pesan. dalam suatu

perusahaan media komunikasi juga sangat dibutuhkan, media komunikasi berfungsi untuk menyebarluaskan serta menyampaikan informasi seperti handphone, media cetak, brosur dan lain sebagainya. Menurut Wina Sanjaya (2016) mengemukakan bahwa media komunikasi adalah sesuatu yang membawa informasi antara sumber dan penerima informasi.

PT Erafone Artha Retailindo Palembang adalah perusahaan swasta yang bergerak dibidang retail handphone, Aksesoris, komputer dan segala jenis gadget elektronik. PT Erafone Artha Retailindo Palembang juga menyediakan fasilitas maupun tunjangan kerja kepada karyawan. Pada umumnya karyawan merupakan sumber daya langsung yang terlibat langsung dalam menjalankan suatu kegiatan perusahaan.

Permasalahan pada kondisi yang dialami karyawan PT. Erafone Artha Retailindo Palembang dimana kinerja karyawan kurang maksimal karena masih banyak karyawan yang belum sepenuhnya mahir dalam mengoperasikan fasilitas kerja seperti komputer sehingga tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Selain fasilitas kerja, kebanyakan dari karyawan merasa tunjangan yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan. Karena dalam pemberian tunjangan kerja tersebut terkadang tidak sesuai dengan jadwal. Dengan hal tersebut karyawan akan merasa tidak puas dengan pekerjaannya.

Diiringi dengan semakin majunya teknologi dan perkembangan zaman, banyaknya media yang berbagai macam digunakan untuk mempermudah karyawan berkomunikasi dan mengirim pesan ke sesama karyawan lainnya. PT Erafone Artha

Retailindo menggunakan media social sebagai media komunikasi dengan pihak internal maupun pihak eksternal. Adapun media yang digunakan yaitu smartphome, teknologi smartphome merupakan alat yang canggih yang bisa dimiliki oleh siapa saja termasuk karyawan. Hal ini disebabkan karena smartphome bisa digunakan dimana saja dan bisa dibawa kemana saja, berbeda dengan komputer pc ataupun laptop yang ukurannya agak lebih besar. Smartphome kelebihan utamanya adalah akses internet yang begitu cepat dan canggih, kemudian menunjang aktivitas orang dalam melakukan interaksi sosial melalui fitur-fitur jejaring sosial atau media internet lainnya. Seperti facebook, whatsapp, instagram, email dan aplikasi media internet lainnya.

Pemanfaatan smartphome bagi kinerja karyawan sangat berpengaruh dalam menyampaikan dan menerima informasi, penyampaian informasi dapat menggunakan beberapa fitur dan aplikasi yang ada pada smartphome. Media yang digunakan di PT Erafone Artha Retailindo menggunakan media komunikasi smartphome dengan aplikasi whatsapp sebagai media komunikasi dengan pihak internal dalam perusahaan.

Whatsapp merupakan aplikasi pesan lisan platform yang memungkinkan seorang bertukar pesan tanpa biaya seperti SMS karena whatsapp menggunakan koneksi paket data atau wifi untuk komunikasi data. Dalam media sosial, whatsapp menduduki posisi ke 3 dunia dalam media komunikasi, whatsapp tersedia untuk semua system operasi mobile pada saat ini. Pada kenyataan aplikasi whatsapp mampu mengambil peran dalam sebuah perusahaan. Fungsinya sebagai wadah berdiskusi ataupun bertukar informasi menjadikan perkembangan informasi dalam sebuah organisasi dapat berjalan lebih efektif. Media social memiliki fungsi utama untuk

memberikan informasi perusahaan kepada pihak eksternal, selain itu media social juga memiliki fungsi untuk lebih mendekatkan karyawan antara satu sama lainnya.

Dari hasil pengamatan penelitian yang dilakukan oleh penulis, terlihat beberapa karyawan di PT. Erafone Artha Retailindo menggunakan smartphone tersebut dalam aktifitas kerja mereka, ini menjadi sebuah pertanyaan bagi penulis apakah dan bagaimana manfaat dari smarhpone bagi karyawan tersebut, apakah dengan adanya smartphone dapat mempermudah dalam melakukan penyampaian informasi terlebih khusus dalam menunjang kinerja karyawan, karena dewasa ini pemanfaatan smartphone dalam menjajakan atau mengiklankan produk dirasa lebih efektif dan efesien mengingat dalam waktu mudah dengan biaya minimal sebuah iklan produk dapat disampaikan kepada masyarakat di seluruh penjuru dunia.

Manfaat dari media komunikasi seperti smatphone ini sangat berpengaruh pada semua bidang, begitu halnya dengan karyawan untuk mempermudah penyampaian informasi dari jarak jauh. Terlebih lagi alat komunikasi ini menghadirkan produk yang berupa peralatan elektronik dan bahan software yang disajikan mampu mempengaruhi seluruh sektor kehidupan termasuk kinerja karyawan dalam perusahaan.

Demi keberlangsungan perusahaan dan semua sumber daya manusianya perusahaan harus memastikan semua karyawan mempunyai alat dan teknologi untuk bekerja, minimal smartphone beserta koneksinya untuk bisa produktif dimanapun. Terlepas dari media komunikasi yang diterapkan dalam lingkungan kerja, agar media komunikasi lebih efektif bisa tersampaikan tanpa harus bertemu langsung, maka yang dibutuhkan adalah komunikasi audio visual melalui internet.

Oleh karena itu perkembangan perusahaan harus memberikan suatu perhatian yang maksimal pada karyawan sehingga karyawan yang bersangkutan dapat terdorong untuk memberikan semua kemampuan sesuai dengan dibutuhkan oleh perusahaan.

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pentingnya pengaruh fasilitas kerja, tunjangan kerja dan media komunikasi untuk menunjang kinerja karyawan agar tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan latar belakang uraian di atas maka pada penelitian ini penulis tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Fasilitas Kerja, Tunjangan Kerja, dan Media Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Erafone Artha Retailindo Palembang”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah ada Pengaruh fasilitas kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Erafone Artha Retailindo?
2. Apakah ada Pengaruh Tunjangan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Erafone Artha Retailindo?
3. Apakah ada Pengaruh Media Komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Erafone Artha Retailindo?

4. Apakah ada pengaruh Fasilitas Kerja, Tunjangan Kerja dan Media Komunikasi secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Erafone Artha Retailindo Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan :

1. Pengaruh Fasilitas Kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Erafone Artha Retailindo Palembang.
2. Pengaruh Tunjangan Kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Erafone Artha Retailindo Palembang.
3. Pengaruh Media Komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Erafone Artha Retailindo Palembang.
4. Pengaruh Fasilitas Kerja, Tunjangan Kerja, dan Media komunikasi secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Erafone Artha Retailindo.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang sama-sama kita harapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Untuk menyelesaikan Program SI dan menambah wawasan kepada penulis mengenai manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan karyawan di PT Erafone Artha Retailindo Palembang.

2. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penambahan ilmu pengetahuan, khususnya bagi Mahasiswa dan dapat menjadi bahan bacaan di perpustakaan universitas serta dapat digunakan untuk menambah referensi bagi mahasiswa lain sebagai bahan penelitian yang lebih mendalam pada masa yang akan datang.

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan informasi yang bermanfaat yang dapat dijadikan sebagai masukan dan membantu perusahaan serta menjadi bahan pertimbangan dalam memahami pentingnya fasilitas kerja, tunjangan kerja, dan media komunikasi untuk meningkatkan kinerja karyawan bagi pihak PT. Erafone Artha Retailindo Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Anwar Sanusi. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan ketiga. Jakarta: SalembaEmpat
- Apri Dahlius, M. I. (2016). *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi*. www.e-jurnal.com, 1-12
- Arikunto. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Statistik*. Jakarta: Rineka cipta
- Busro, Muhammad. (2015). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Jakarta: Prenadamedia Group
- Cangara, Hafied. (2017). *Perencanaan dan Strategi Komunikasi*. Jakarta: Rajawali Pers
- Dale Yoder. (2012). *Manajemen MSDM Adalah Ilmu dan Seni*. Jurnal MSDM Vokasi. Vol 2 nomor 2. April
- Gaol L, Jimmy. 2014. *A to Z Human Capital: Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Grasindo: Jakarta
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Ika Sartika Simanjuntak. 2018. *Pengaruh Komunikasi dan Fasilitas terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, UMSU. <http://repository.umsu.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/8758/skripsi%20full%20123.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Diakses 17 Februari 2023.

- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok Rajawali Pers
- Moenir. (2016). *Manajemen Pelayanan Umum Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Nur'aini, Fajar DF. (2017). *Panduan Praktis Evauasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Quadrant
- Septian Ragil Anandita.2021. *Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Zam – Zam Jombang)*. Universitas KH. A. Wahab Hasbullah. <https://stp-mataram.e-journal.id/JIP/article/view/773>. Diakses pada 20 Februari 2023.
- Sinambela. (2019). *Manajemen Kinerja Pengelolaan Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. Depok: Raja Gratindo Persada
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT.Alfabet
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Jakarta: Andi
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers