

**PENGARUH FASILITAS KERJA, PENEMPATAN KERJA DAN KONFLIK  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUBUR MAKMUR  
ALAM SEMESTA (SMAS) CABANG PALEMBANG**

**SKRIPSI**

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



**Diajukan Oleh :**

**ANDRI RINALDI DALIMUNTHE  
NPM.200.111.0009**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS TRIDINANTI**

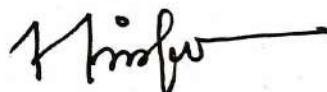
**2024**

**UNIVERSITAS TRIDINANTI**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama : **Andri Rinaldi Dalimunthe**  
Nomor Pokok/NIM : **200.111.0009**  
Jurusan/Prog. Studi : **Ekonomi/Manajemen**  
Jenjang Pendidikan : **Strata 1**  
Konsentrasi : **Manajemen Sumber Daya Manusia**  
Judul Skripsi : **PENGARUH FASILITAS KERJA, PENEMPATAN  
KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. SUBUR MAKMUR ALAM  
SEMESTA (SMAS) CABANG PALEMBANG**  
Pembimbing Skripsi

Tanggal 01-04-2024  
.....

Pembimbing I   
Hj. Nina Fitriana, SE, M.Si  
NIDN : 0012116501

Tanggal 01-04-2024  
.....

Pembimbing II   
Dian Septianti, SE, MM  
NIDN.0206098501

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Tanggal .....

Ketua Program Studi

Tanggal .....



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

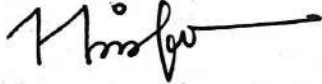
  
Mariyam Zanariah, SE, MM  
NIDN.0222096301

118 /PS/DFEB/24

**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : Andri Rinaldi Dalimunthe  
Nomor Pokok/NIM : 200.111.0009  
Jurusan/Prog. Studi : Ekonomi/Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata 1  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH FASILITAS KERJA, PENEMPATAN  
KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. SUBUR MAKMUR ALAM  
SEMESTA (SMAS) CABANG PALEMBANG  
Pembimbing Skripsi

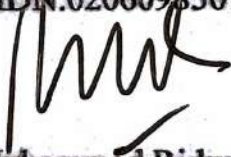
Tanggal 01-04-2024

  
Ketua Penguji Hj. Nina Fitriana, SE, M.Si  
NIDN : 0012116501

Tanggal 01-04-2024

  
Penguji I Dian Septianti, SE, MM  
NIDN.0206098501

Tanggal 01-04-2024

  
Penguji II Muhammad Ridwan, SE, M.M  
NIDN.0219116101

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi

Tanggal .....

Tanggal .....



Dr. Misy Mikiel, SE, M.Si, Ak.CA, CSRS  
NIDN. 0205026401

  
Mariyam Zanariah, SE, MM  
NIDN.0222096301

118 /PS/DFEB/24

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **Motto :**

Tidak ada yang tidak pernah buat kesalahan, dan yang tidak akan pernah buat kesalahan lagi. Menyesallah tapi janganlah mengecilkan hati dan semangat kamu. Kesalahan adalah dampak logis dari upaya menjadi benar dan tepat. Coba lagi, dengan semangat dan cara – cara yang lebih baik. (Mario Teguh)

“Untuk masa – masa sulitmu biarlah allah yang menguatkanmu, tugasmu adalah memastikan bahwa jarak antara kamu dengan allah tidak pernah jauh”. “Maka sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan”  
(QS. Al Insyirah, 94:5-6)

### **Kupersembahkan Kepada :**

- Ibunda ku tercinta, terimakasih untuk semangat dan doa tulusnya
- Saudara – saudari ku tersayang yang selalu memotivasi
- Kekasihku yang selalu menemani dan mensupport
- Teman-teman seperjuanganku angkatan 20

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Andri Rinaldi Dalimunthe

NPM/Nomor Pokok : 2001110009


Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini 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 dengan segala konsekuensinya .

Maret 2024



Andri Rinaldi Dalimunthe



## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT atas limpahan Rahmat dan Hidayah-Nya lah Hingga Skripsi ini dapat terselesaikan. Dengan judul “Pengaruh Fasilitas Kerja, Penempatan Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Subur Makmur Alam Semesta (SMAS) Cabang Palembang, sebagai tugas akhir untuk memenuhi gelar Sarjana Ekonomi pada jurusan manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tridianti Palembang.

Skripsi ini disusun karena peneliti memiliki keinginan dan antusias yang besar untuk memberikan sebuah karya yang tulus atas segala ilmu dan pengalaman tulus yang telah diperoleh selama menjadi mahasiswa di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti Palembang ini, walaupun karya ini sangat sederhana namun semoga dapat memberikan manfaat kepada para pembaca sekalian dan peneliti akan selalu berusaha untuk memberikan yang terbaik dimasa depan.

Selesainya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak, maka dalam kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan asa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE,. M.S selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si. Ak.CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
3. Ibu Dr. M. Ima Andriyani, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Universitas Tridianti Palembang.
4. Ibu Mariyam Zanariah, S.E., M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen dan Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan dukungan dan arahan selama berkuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti Palembang. .
5. Ibu Hj. Nina Fitriana, SE,M.Si selaku Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan motivasi, petunjuk dan bimbingan serta saran-saran sejak penyusunan rancangan penelitian sampai selesainya skripsi ini

6. Ibu Dian Septianti, SE, MM selaku Pembimbing II yang telah meluangkan waktu dan berusaha memberikan bimbingan serta mengarahkan untuk penyelesaian skripsi ini.
7. Seluruh dosen pengajar dan staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti Palembang.
8. Ibunda peneliti Ipda Niswati, S.H yang tercinta, terima kasih atas dukungan, motivasi dan semangat kasih sayanag yang sudah diberikan kepada peneliti sehingga peneliti bisa menyelesaikan skripsi ini. Semoga ibu selalu sehat panjang umur dan selalu dalam lindungan Allah SWT.  
Skripsi ini peneliti persembahkan untuk ibu yang sangat-sangat peneliti sayangi
9. Kakak tercinta dr. Inis Gustiandani Dalimunthe, terima kasih sudah menjadi kakak yang super hebat, sudah membantu kuliah peneliti, membantu ibu sehingga peneliti bisa sampai pada titik yang sekarang menyelesaikan skripsi ini.
10. Abang tercinta Hadana Lianda Dalimunthe S.H yang telah memberi semangat kepada peneliti sehingga peneliti bisa menyelesaikan skripsi ini.
11. Terima kasih kepada kekasih saya Novia Nurhaliza yang paling mendukung dalam keadaan apapun dan memberi motivasi selama mengerjakan skripsi.
12. Serta buat sahabat seperjuangan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Tridianti Palembang angkatan 2020 dan semua teman- teman yang tidak dapat peneliti tulis satu persatu.

Sebagai peneliti saya berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak, baik itu pembaca dan peneliti khususnya. Peneliti menerima saran dan kritik yang bersifat membangun kesempurnaan skripsi ini.

Palembang, Februari 2024  
Peneliti

Andri Rinaldi Dalimunthe

## DAFTAS ISI

### HALAMAN

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>.....</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xiii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xiv</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Kajian Teoritis.....	9
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	9
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
2.2 Fasilitas Kerja.....	12
2.2.1 Pengertian Fasilitas Kerja .....	12
2.2.2 Jenia-Jenis Fasilitas Kerja.....	13
2.2.3 Fungsi Fasilitas Kerja .....	14



2.2.4 Dimensi dan Indikator Faslitas Kerja .....	15
2.3 Penempatan Kerja .....	16
2.3.1 Pengertian Penempatan Kerja .....	16
2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Penempatan Kerja .....	17
2.3.3 Dimensi dan Indikator Penempatan Kerja .....	18
2.4 Konflik Kerja .....	20
2.4.1 Pengertian Konflik Kerja .....	20
2.4.2 Jenis-Jenis Konflik Kerja .....	21
2.4.3 Pandangan Tentang Konflik Kerja.....	22
2.4.4 Faktor Penyebab Timbulnya Konflik Kerja .....	23
2.4.5 Dimensi dan Indikator Konflik Kerja .....	25
2.5 Kinerja Karyawan .....	26
2.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan .....	26
2.5.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	27
2.5.3 Penilaian Kinerja Karyawan .....	29
2.5.4 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan .....	30
2.5.5 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan .....	30
2.6 Penelitian Terdahulu Yang Relevan .....	31
2.7 Kerangka Berpikir .....	33
2.8 Hipotesis .....	34

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian .....	35
3.1.1 Tempat Penelitian .....	35
3.1.2 Waktu Penelitian .....	35
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....	36
3.2.1 Sumber Data .....	36
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data .....	36

3.3 Populasi dan Sampel .....	37
3.3.1 Populasi .....	37
3.3.2 Sampel.....	38
3.4 Rancangan Penelitian .....	38
3.5 Variabel dan Definisi Operasional .....	39
3.5.1 Variabel Operasional .....	39
3.5.2 Definisi Operasional .....	40
3.6 Instrumen Penelitian .....	43
3.7 Uji Instrumen Penelitian .....	44
3.7.1 Uji Validitas .....	45
3.7.2 Uji Reabilitas .....	45
3.8 Teknik Analisi Data .....	46
3.8.1 Uji Asumsi Klasik .....	46
3.8.1.1 Uji Normalitas .....	46
3.8.1.2 Uji Multikolinearitas .....	46
3.8.1.3 Uji Heteroskedastisitas.....	46
3.8.2 Analisi Regresi Linear Berganda .....	47
3.8.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	48
3.8.4 Uji Hipotesis .....	48

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1 Hasil Penelitian .....	49
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan .....	49
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan .....	50
4.1.2.1 Visi PT. Subur Makmur Alam Semesta.....	50
4.1.2.2 Misi PT. Subur Makmur Alam Semesta .....	51
4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan .....	51
4.1.4 Prinsip PT. Subur Makmur Alam Semesta .....	54

4.1.5 Karakteristik Responden Penelitian .....	56
4.1.6 Hasil Uji Instrumen .....	57
4.1.6.1 Uji Validitas .....	57
4.1.6.2 Uji Reliabilitas .....	59
4.1.7 Uji Asumsi Klasik .....	60
4.1.7.1 Uji Normalitas .....	60
4.1.7.2 Uji Multikolinearitas .....	61
4.1.7.3 Uji Heteroskedastisitas .....	62
4.1.8 Teknik Analisis Data .....	63
4.1.8.1 Analisis Regresi Linear Berganda .....	63
4.1.8.2 Koefisien Korelasi .....	64
4.1.8.3 Koefisien Determinasi .....	65
4.1.8.4 Uji Hipotesis .....	66
4.2 Pembahasan .....	68
4.2.1 Pengaruh Fasilitas Kerja, Penempatan Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	68
4.2.2 Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	69
4.2.3 Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	70
4.2.4 Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	70

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Kesimpulan .....	71
5.2 Saran .....	72

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

### Tabel :

1.1 Fasilitas di PT. SMAS Cabang Palembang.....	5
2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan .....	32
3.1 Jadwal Waktu Penelitian .....	35
3.2 Data Karyawan PT. SMAS Cabang Palembang .....	37
3.3 Variabel dan Definisi Operasional .....	40
3.4 Alternatif Jawaban .....	44
4.1 Jenis Kelamin Responden .....	56
4.2 Usia Responden.....	57
4.3 Hasil Uji Validitas.....	58
4.4 Hasil Uji Reliabilitas .....	60
4.5 Hasil Uji Normalitas .....	61
4.6 Hasil Uji Multikolinearitas.....	62
4.7 Analisis Regresi Linear Berganda.....	63
4.8 Hasil Koefisien Korelasi .....	65
4.9 Hasil Koefisien Determinasi .....	66
4.10 Uji F (Simultan) .....	66
4.11 Uji t (Parsial).....	67

## DAFTAR GAMBAR

### Gambar :

2.1 Kerangka Berpikir .....	32
4.1 Struktur Organisasi .....	56
4.2 Uji Normalitas .....	60
4.3 Uji Heteroskedastisitas .....	62

## **ABSTRAK**

**ANDRI RINALDI DALIMUNTHER. Pengaruh Fasilitas Kerja, Penempatan Kerja dan Konflik Kerja Pada PT. Subur Makmur Alam Semesta (SMAS) Cabang Palembang (dibawah bimbingan Ibu Hj. Nina Fitriana, SE., M.Si dan Ibu Dian Septianti, SE., MM)**

Tujuan penelitian ini adalah : 1) Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja, penempatan kerja dan konflik kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Subur Makmur Alam Semesta Cabang Palembang. 2) Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Subur Makmur Alam Semesta Cabang Palembang. 3) Untuk mengetahui penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Subur Makmur Alam Semesta Cabang Palembang. 4) Untuk mengetahui konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Subur Makmur Alam Semesta Cabang Palembang. Jenis penelitian yang digunakan kuantitatif. Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan deskriptif kuantitatif. Teknik pengumpulan data diperoleh dari kuesioner dengan jumlah responden 42 karyawan.

Hasil penelitian dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut : 1) Terdapat pengaruh Fasilitas kerja ( $X_1$ ), Penempatan kerja ( $X_2$ ) dan Konflik kerja ( $X_3$ ) secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Subur Makmur Alam Semesta Cabang Palembang. 2) Tidak terdapat pengaruh Fasilitas kerja ( $X_1$ ) secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Subur Makmur Alam Semesta Cabang Palembang. 3) Terdapat pengaruh Penempatan kerja ( $X_2$ ) secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Subur Makmur Alam Semesta Cabang Palembang. 4) Terdapat pengaruh Konflik kerja ( $X_3$ ) secara parsial pada PT. Subur Makmur Alam Semesta Cabang Palembang.

**Kata Kunci :** Fasilitas Kerja, Penempatan Kerja, Konflik Kerja, Kinerja Karyawan

## ABSTRACT

**ANDRI RINALDI DALIMUNTHE. The influence of work facilities, job placement and work conflict on PT Subur Makmur Alam Semesta (SMAS) Palembang Branch (under the guidance of Mrs. Hj. Nina Fitriana, SE., M.Si and Mrs. Dian Septianti, SE., MM).**

*The objectives of this study are: 1) To determine the effect of work facilities, job placement and work conflict simultaneously on employee performance at PT Subur Makmur Alam Semesta Palembang Branch. 2) To determine the effect of work facilities on employee performance at PT. Subur Makmur Alam Semesta Palembang Branch. 3) To determine the work placement on employee performance at PT. Subur Makmur Alam Semesta Palembang Branch. 4) To determine the work conflict on employee performance at PT. Subur Makmur Alam Semesta Palembang Branch. The type of research used is quantitative. This research approach is a quantitative descriptive approach. The data collection technique was obtained from a questionnaire with 42 employees as respondents.*

*The results of the study can be made the following conclusions: 1) There is an effect of work facilities ( $X_1$ ), work placement ( $X_2$ ) and work conflict ( $X_3$ ) simultaneously on employee performance at PT. Subur Makmur Alam Semesta Palembang Branch. 2) There is no effect of work facilities ( $X_1$ ) partially on employee performance at PT. Subur Makmur Alam Semesta Palembang Branch. 3) There is an effect of work placement ( $X_2$ ) partially on employee performance at PT. Subur Makmur Alam Semesta Palembang Branch. 4) There is an effect of work conflict ( $X_3$ ) partially at PT. Subur Makmur Alam Semesta Palembang Branch.*

**Keywords:** *Work Facilities, Job Placement, Work Conflict, Employee Performance*



## **RIWAYAT HIDUP**

Andri Rinaldi Dalimunthe, dilahirkan di Rantau Prapat pada tanggal 28 Desember 1997 dari ayah Darwin Dalimunthe dan Ibu Niswati. Saya anak ke 3 dari 3 saudara.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2009 di SD Swasta Kemala Bhayangkari 2 Rantau Prapat . Sekolah Menengah Pertama diselesaikan tahun 2012 di SMP Swasta Bhayangkari 3 Rantau Prapat dan Selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2015 di SMA Negeri 1 Rantau Prapat. Pada tahun 2020, memasuki Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Tridianti.

Palembang, 06 Maret 2023

Andri Rinaldi Dalimunthe

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia sangat penting bagi bisnis di era globalisasi saat ini. Sumber daya manusia sangat penting baik secara individu maupun kelompok, dan menjadi salah satu faktor utama yang memastikan bahwa bisnis berjalan dengan baik. Bahkan kemajuan atau kemunduran sebuah perusahaan bergantung pada sumber daya manusia. Untuk itu, setiap bisnis harus memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawannya untuk meningkatkan kinerja yang baik. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya untuk mencapai tujuan organisasi (Sulfia, 2018). Sumber daya manusia harus dikelola dan dimanfaatkan secara efektif agar mereka dapat melakukan pekerjaan mereka dengan sebaik mungkin. Mengingat pentingnya mengelola dan memaksimalkan sumber daya manusia (SDM), perusahaan harus memantau kinerja setiap pekerja karena setiap pekerja memiliki kualitas, latar belakang pendidikan, dan pengalaman kerja yang berbeda. Sudah jelas bahwa setiap perusahaan harus melakukan evaluasi kinerja karyawannya untuk menghindari penurunan kinerja bisnis (Sedarmayanti, 2014). Tercapainya tujuan perusahaan salah satunya sangat bergantung pada baik buruknya kinerja karyawannya, oleh karena itu perusahaan harus mampu memperhatikan karyawannya, membimbing dan memotivasi mereka untuk meningkatkan kinerjanya (Hadianto, 2019). Karyawan adalah komponen terpenting dalam menentukan kemajuan suatu perusahaan. Untuk

mencapai tujuan perusahaan, karyawan harus sesuai dengan persyaratan perusahaan dan mampu melakukan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan (Nisa, 2018).

Secara umum, perusahaan yang tidak mampu menghadapi persaingan memiliki kualitas sumber daya manusia yang rendah. Manajer harus memiliki kemampuan mengantisipasi dan menerapkan perubahan agar berhasil mengintegrasikan perubahan dalam perusahaan dan lingkungan bisnis. Keberhasilan perusahaan dalam pengelolaan personalianya merupakan salah satu faktor penentu tercapainya tujuan organisasi. Setiap perusahaan senantiasa berupaya meningkatkan kinerja karyawannya. Hal ini bertujuan untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi (Faizati, 2020). Kinerja karyawan sangat penting bagi setiap perusahaan dalam mencapai tujuan dan sasarannya. Dalam konsep pengembangan sumber daya manusia suatu perusahaan, pencapaian kinerja karyawan dan keberhasilan perusahaan merupakan hal yang penting. Hasil kerja yang dapat dicapai seseorang dalam melaksanakan tanggung jawabnya merupakan pengertian dari kinerja itu sendiri. Kinerja ditentukan oleh tingkat kesuksesan setiap karyawan berhasil melaksanakan tugasnya secara menyeluruh pada waktu tertentu. Penyelesaian suatu tugas dan tanggung jawab yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi disebut dengan kinerja (Silaen et al., 2020).

Kinerja karyawan merupakan hasil yang dapat dicapai seseorang melalui pekerjaannya. Suatu bentuk standar dimana keberhasilan dan kesuksesan suatu perusahaan bersumber dari kinerja para karyawannya (Saputri, 2022). Oleh karena

itu, perlu dilakukan upaya terus menerus untuk meningkatkan kinerja karyawan. Setiap perusahaan harus terus memantau kinerja karyawannya. Pertumbuhan suatu bisnis bergantung pada kinerja karyawannya yang beroperasi secara efisien dan efektif. Kinerja pegawai merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan yang menggambarkan tujuan, sasaran, visi dan misi organisasi yang dituangkan dalam rencana strategis organisasi (Astheria, 2023).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah fasilitas kerja. Fasilitas kerja merupakan salah satu sarana yang digunakan oleh karyawan untuk memudahkan penyelesaian pekerjaannya sehari-hari (Hasibuan, 2012). Fasilitas kerja pada setiap usaha akan mempunyai bentuk dan jenis yang berbeda-beda, tergantung dari jenis usaha dan besar kecilnya. Ketersediaan fasilitas kerja yang dimiliki oleh setiap perusahaan juga menentukan kinerja perusahaan. Fasilitas mempunyai peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal. Maka dari itu atasan harus menyiapkan fasilitas kerja yang dibutuhkan karena fasilitas kerja adalah faktor yang menentukan seberapa efektif pekerja dan seberapa berhasil organisasi (Wijaya, 2022). Berdasarkan hasil dari penelitian Arief, dkk (2019) menyatakan bahwa variable fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tidak hanya fasilitas kerja yang harus diperhatikan, penempatan kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang bukanlah suatu kebetulan (Yohanes, 2020). Penempatan kerja merupakan penempatan yang

melibatkan posisi seseorang pada posisi yang tepat, kesesuaian karyawan terhadap pekerjaan tersebut akan mempengaruhi kuantitas dan kualitas pekerjaannya (Iskandar, 2020). Berdasarkan hasil penelitian Muhammad Alwi & Edi Sugiono (2019), penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain dari faktor penempatan kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah konflik kerja. Konflik kerja biasanya terjadi karena ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota dalam suatu organisasi atau kelompok yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan kerja, karena mereka memiliki status, tujuan, nilai, atau persepsi yang berbeda (Gabriela Wenur, 2018). Konflik adalah persaingan tidak sehat yang didasari oleh ambisi dalam berbagai bidang seperti ketidakcocokan, perselisihan atau ketegangan antar individu dan antar kelompok (Hasibuan, 2013). Hasil penelitian Endi Pratama & Anggri Puspita Sari, (2019) menyatakan bahwa variabel konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT. Subur Makmur Alam Semesta Cabang Palembang adalah perusahaan elektronik yang fokus pada bidang elektronik dengan produksi dan perakitan produk "Lampu Emergency" dengan merk CMOS. Selain produksi "Lampu Emergency" dengan merk CMOS, perusahaan juga mulai mengembangkan produk tambahan seperti Parabola Receiver dan Antena Positioner "VENUS". PT Subur Makmur Alam Semesta Cabang Palembang dengan peningkatan modal, perusahaan mulai memprioritaskan pengembangan bisnis, antara lain menjadi importer, agen, atau distributor tunggal. Berdasarkan pengalaman dan sumber

daya yang ada telah digunakan untuk menghasilkan produk elektronik dengan inovasi baru, seperti desain perangkat digital parabola merek "VENUS" dan desain lampu darurat merek "CMOS". Dengan demikian, untuk mencapai target dengan menghasilkan produk unggulan yang siap bersaing dipasar elektronik diseluruh wilayah Indonesia.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan diduga masih terdapat beberapa fasilitas kerja di PT. Subur Makmur Alam Semesta Cabang Palembang yang fasilitas kerja nya belum memadai seperti meja, komputer, print, lemari dokumen, wifi dan kendaraan operasional. Hal tersebut ditunjukkan pada tabel 1.1 sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Fasilitas yang Terdapat di PT. SMAS Cabang Palembang**

No	Fasilitas	Butuh	Tersedia
1.	Komputer	5	2
2.	Printer	3	1
3.	AC	3	3
4.	Lemari dokumen/arsip	2	1
5.	Mobil pick up	3	1
6.	Wifi	2	1
7.	CCTV	7	4
8.	Meja	6	4

*Sumber : PT. SMAS Cabang Palembang (2023)*

Terkadang masalah masih terdapat fenomena lain, yang ditemukan permasalahan pada PT. SMAS yaitu Penempatan kerja dan konflik kerja yang masih kurang tepat, seperti menempatkan karyawan di area dimana karyawan

tidak memiliki pengalaman atau penempatan karyawan di luar lingkup konsentrasi keilmuannya.

Selain dari fasilitas dan penempatan kerja masih sering terjadinya konflik antar rekan kerja seperti tidak saling menjaga komunikasi baik antar karyawan, kesalahpahaman, perbedaan karakter, perbedaan pendapat, komunikasi yang buruk, masalah pribadi yang dibawa kedalam pekerjaan sehingga menimbulkan perselisihan dan tekanan pekerjaan masing-masing karyawan yang dituntut untuk mencapai target.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH FASILITAS KERJA, PENEMPATAN KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUBUR MAKMUR ALAM SEMESTA (SMAS) CABANG PALEMBANG”**

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka permasalahan penelitian adalah.

1. Apakah Fasilitas kerja, Penempatan kerja dan Konflik Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. SMAS Cabang Palembang?
2. Apakah Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. SMAS Cabang Palembang?
3. Apakah Penempatan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. SMAS Cabang Palembang?
4. Apakah Konflik Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. SMAS Cabang Palembang?



### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan :

1. Pengaruh Fasilitas kerja, Penempatan kerja dan Konflik Kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. SMAS Cabang Palembang.
2. Pengaruh fasilitas terhadap kinerja karyawan pada PT.SMAS Cabang Palembang.
3. Pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. SMAS Cabang Palembang.
4. Pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. SMAS Cabang Palembang.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini dengan harapan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Peneliti berharap penelitian ini akan bermanfaat bagi peneliti lainnya untuk meningkatkan pengetahuan, informasi, pemahaman dan kemampuan berpikir peneliti saat menulis artikel ilmiah tentang manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Perusahaan

Dengan penelitian ini, pemimpin perusahaan harus memperhatikan karyawan dari segi fasilitas, penempatan kerja, konflik kerja dan memperhatikan faktor-faktor yang meningkatkan kinerja karyawan, agar tidak merugikan perusahaan dimasa depan.

### 3. Bagi Universitas

Penelitian ini dijadikan sebagai bahan bacaan referensi tambahan bagi mahasiswa Universitas Tridinanti secara keseluruhan, khususnya penelitian ilmiah bagi mahasiswa program studi manajemen.

## DAFTAR PUSTAKA

- Albertus Y, I. R. (2023). INDIKATOR FASILITAS KERJA DAN KINERJA. *Jurnal Ilmia Management Agribisnis* , 32.
- Ana, T. (2019). Pengaruh Seleksi dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Linggarjati Mahardika Mulia Pacitan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* , 15.
- Asteria, M. A. (2023). Analisa Dampak Fasilitas Kerja, Supervisi Dan Motivasi Pada Kinerja Karyawan PT. Sarana Yogya Ventura. *Jurnal Bina Manajemen* , 507.
- Faizati, A. N. (2020). Analisis Pentingnya Fasilitas Kantor Dan Pemberian Kompensasi Dalam Rangka Meningkatnya Kinerja Karyawan Pada PT. Lajel Home Shopping Banjarmasin. *Universitas Islam Kalimantan MAB* .
- Gabriela Wenur, J. S. (2018). PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK NEGARA INDONESIA (PERSWERO) TBK CABANG MANADO. *Jurnal Emba* , 52.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program. IBM SPSS (Edisi 8)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hadianto, F. E. (2019). Pengaruh Pelatihan, Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Bagian Workstudy Ecco 1 Dan 2 PT.Ecco Indonesia Sidoarjo. *Stie Mahardika* , 1.
- Handoko, H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFPE.
- Haryadu Sarjono, W. J. (2013). *Sebuah Pengantar Aplikasi untuk Riset*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Edisi Revisi PT. Bumi Aksara.
- Iskandar, H. (2020). pengaruh penempatan kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja pegawai pada Distrik Navigasi Kelas III Pontianak. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* , 244.
- Kasmawati. (2020). Pengaruh konflik terhadap kinerja kaeryawan pada PT. Datama Pekanbaru. *Universitas Islam Riau* , 9.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Kharisma Putra Utama.
- Nisa, C. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Universitas Medan Area* , 1.
- Nugraha, R. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Surya Perkasa Tasikmalaya. *Jurnal Universitas Siliwangi* , 9.

- Samawi, F. R. (2022). Pengaruh Penempatan, Budaya Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai . *Jurnal Manajemen* , 25.
- Samawi, F. R. (2021). Pengaruh Penempatan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Adi Asri Pemutaran. *Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata* , 7.
- Saputri, A. N. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Solo. *Jurnal Ilmia Ekonomi Dan Bisnis* , 10.
- Sedarmayanti. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang: Pustaka Kreasi Mandiri.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Silaen, N. R. (2020). Kinerja Karyawan . *Suparyanto dan Rosad* .
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Tanzeh, A. (2012). *Metodologi Penelitian Praktis*. Yogyakarta: Teras.
- Sulfia Fahmy,TR (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja . *Jurnal Unismuh* , 1.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* . Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wijaya, I. Y. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD. Indonesia Makmur Kediri. *Jurnal Publikasi ilmu Manajemen* , 72.

Yohanes Susanto, S. P. (2020). Pengaruh Penempatan Kerja, Motivasi dan Kedisiplinan Terhadap kinerja pegawai pada dinas tanaman pangan, hortikultura dan perkebunan kabupaten saralangan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya* , 2.