

PENGARUH FASILITAS KERJA, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ADHYA TIRTA  
SRIWIJAYA PALEMBANG

SKRIPSI



Nama : Aditia Zulkarnain

NIM : 212016115

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2020

PENGARUH FASILITAS KERJA, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ADHYA TIRTA  
SRIWIJAYA PALEMBANG

Diajukan untuk Menyusun Skripsi Pada  
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang



Nama : Aditia Zulkarnain

Nim : 212016115

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2020

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah in:

Nama : Aditia Zulkarnain  
NIM : 212016115  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH FASILITAS KERJA, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ADHYA TIRTA SRIWIJAYA PALEMBANG

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Juni, 2020



*Aditia Zulkarnain*  
Aditia Zulkarnain

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

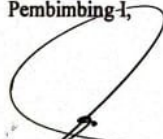
**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul: PENGARUH FASILITAS KERJA , KOMPENSASI DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ADHYA  
TIRTA SRIWIJAYA PALEMBANG

Nama : Aditia Zulkarnain  
NIM : 212016115  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal, Agustus 2020

Pembimbing I,



Dr. Omar Hendro, S.E., M.Si  
NIDN : 0213106902


Pembimbing II,



Ahmad Adi Arifai, S.E., M.M  
NIDN : 0215117901

Mengetahui,  
Dekan  
dan Ketua Program Studi Manajemen



  
Zafha Trihandayani, S.E., M.Si  
NIDN : 0229057501

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Barang siapa menempuh suatu jalan untuk mencari ilmu, maka Allah akan memudahkannya menuju jalan ke surga

(HR Muslim)

انى لطبره اوره . نبحسن ا اعمل ذ امل العا الله يحب

“Allah mencintai pekerjaan yang apabila bekerja ia menyelesaikannya dengan baik”

(H.R Thabrani)

Persembahan :

Skripsi ini ku persembahkan kepada :

1. Kedua orang tuaku
2. Saudara-saudaraku
3. Dosen Pembimbing I
4. Dosen Pembimbing II
5. Sahabat-sahabat seperjuanganku



## PRAKATA

Puji syukur Kehadirat Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, dengan judul **Pengaruh Fasilitas Kerja, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adhya Tirta Sriwijaya Palembang** Yang mana skripsi ini diajukan sebagai syarat pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada kedua Orangtua ku tercinta Ayahanda Gautama Gandhi dan Ibunda Herlina, Saudara-saudaraku tercinta Adam Ananta Boga, Ayu Wandira, teman-temanku Via Ana Lestari, M.Adam Abdullah, Avis Brahmantio, Joan anjasmara, lapas 42, NGB dan seluruh keluarga besarku, lindungilah mereka selalu Aamiin.

Selesainya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Abid Djazuli S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Fauzi Ridwan S.E.,M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

3. Ibu Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si dan Bapak Mister Candra, S.Pd, M.Si selaku Ketua dan Wakil Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
4. Bapak Dr. Omar Hendro.S.E., M.Si, selaku Dosen Pembimbing 1 dan bapak Ahmad Adi Arifai,S.E.,M.M selaku Dosen Pembimbing 2 yang dengan kesabaran membimbing, mendidik dan memberikan arahan serta masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat di selesaikan dengan baik.
5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang ini. Beserta seluruh Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu kelancaran administrasi.
6. Pimpinan dan seluruh karyawan PT Adhya Tirta Sriwijaya Palembang yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian.
7. Responden yang telah membantu memberikan jawaban untuk membuat penulisan dalam skripsi.
8. Terima Kasih untuk sahabat yang telah banyak membantu serta memberikan Subangsih pemikiran, Semangat dalam memperlancar penulisan skripsi ini.
9. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang angkatan 2016.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan Mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan Oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritikan dari pembaca dan berbagai pihak yang sifatnya konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukan kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Palembang, Agustus 2020

Aditia Zulkarnain



## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
HALAMAN PRAKATA .....	vi
HALAMAN DATAR ISI.....	ix
HALAMAN DAFTAR TABEL .....	xi
HALAMAN DAFTAR GAMBAR.....	xii
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN .....	xiii
ABSTRAK.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	8
C. Tujuan Penelitian .....	9
D. Manfaat Penelitian .....	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	
A. Landasan Teori.....	11
B. Penelitian Sebelumnya .....	25
C. Kerangka Pemikiran.....	27
D. Hipotesis.....	28

### BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	29
B. Lokasi Penelitian.....	30
C. Operasional Variabel.....	31
D. Populasi dan Sampel .....	32
E. Data yang Diperlukan .....	34
F. Metode Pengumpulan Data.....	35
G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	36

### BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian .....	43
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	67

### BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan .....	74
B. Saran.....	75

### DAFTAR PUSTAKA

### LAMPIRAN LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Range Nilai SKI.....	4
Tabel I.2 Data Rekap SKI.....	4
Tabel I.3 Rekapitulasi Absesnsi.....	7
Tabel III.1 Operasional Variabel.....	31
Tabel III.2 Populasi dan Sampel.....	34
Tabel IV.1 Uji Validitas.....	49
Tabel IV.2 Uji Reliabilitas.....	50
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	51
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	51
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	52
Tabel IV.6 Kinerja Karyawan (Y).....	53
Tabel IV.7 Fasilitas Kerja (X1).....	55
Tabel IV.8 Kompensasi (X2).....	58
Tabel IV.8 Disiplin Kerja (X3).....	60
Tabel IV.9 Analisis Regresi Linier Berganda.....	61
Tabel IV.10 Uji F.....	64
Tabel IV.11 Uji t.....	65
Tabel IV.12 Uji Determinasi.....	66

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran .....	27
--------------------------------------	----

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran : Jadwal Penelitian

Lampiran : Kuesioner

Lampiran : Tabel F

Lampiran : Tabel t

Lampiran : Tabulasi Data Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Lampiran : Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Lampiran : Tabulasi Data Analisis Regresi Linier Berganda

Lampiran : Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Lampiran : Frekuensi Jawaban Responden

Lampiran : Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi

Lampiran : Surat Keterangan Telah Melaksanakan Riset

Lampiran : Sertifikat AIK

Lampiran : Sertifikat TOEFL

Lampiran : Plagiarisme

Lampiran : Lembar Persetujuan Skripsi

Lampiran : Biodata Penulis

Lampiran : Jurnal

## ABSTRAK

Aditia Zuklarnain/212016115/2020/ Pengaruh Fasilitas Kerja, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adhya Tirta Sriwijaya Palembang

Rumusan masalah dalam Penelitian ini adalah bagaimana Pengaruh Fasilitas Kerja, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adhya Tirta Sriwijaya Palembang, bagaimana Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adhya Tirta Sriwijaya Palembang, bagaimana Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adhya Tirta Sriwijaya Palembang dan Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adhya Tirta Sriwijaya Palembang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Fasilitas Kerja, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adhya Tirta Sriwijaya Palembang, mengetahui Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adhya Tirta Sriwijaya Palembang, mengetahui Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adhya Tirta Sriwijaya Palembang, dan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adhya Tirta Sriwijaya Palembang. Populasi penelitian di PT. Adhya Tirta Sriwijaya Palembang ini adalah 102 orang karyawan. Sampel terpilih sebanyak 50 karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah Asosiatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian adalah Kuesioner dan Dokumentasi. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji F, uji t dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) dengan tingkat kesalahan 10%.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif antar variabel fasilitas kerja ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ) dan disiplin kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan pada PT. Adhya Tirta Sriwijaya Palembang. Hal ini dibuktikan dengan hasil persamaan regresi linier berganda  $Y = 0,945 + 0,284X_1 + 0,262X_2 + 0,312X_3$ . Secara simultan memperlihatkan ada pengaruh fasilitas kerja, kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $F_{hitung} (7,315) > F_{tabel} (2,42)$ . Secara parsial diketahui fasilitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} (2,498) > t_{tabel} (1,677)$ . Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} (2,398) > t_{tabel} (1,677)$ . Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} (2,027) > t_{tabel} (1,677)$ . Uji koefisien determinasi sebesar sebesar 0,279 dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan disiplin kerja mampu menjelaskan perubahan terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 27,9%. Sedangkan sisanya sebesar 72,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata kunci : Fasilitas, Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Keberhasilan suatu organisasi mencapai visi dan misinya sangat ditentukan oleh kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Kinerja organisasi tergantung pada kinerja individu atau dengan kata lain kinerja individu akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi. Artinya perilaku anggota organisasi baik secara individu maupun kelompok, memberikan kekuatan atas kinerja organisasi.

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian suatu tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan yang maksimal merupakan buah dari kinerja tim atau individu yang baik, begitu juga sebaliknya, kegagalan dalam mencapai sasaran merupakan akibat dari kinerja tim atau individu yang tidak optimal. Menurut Sudaryo (2018:205) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan seberapa banyak mereka dapat memberi kontribusi kepada organisasi. Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh banyak hal, diantaranya fasilitas kerja, kompensasi dan disiplin kerja karyawan.

Pemberian fasilitas kerja berupa perlengkapan dan peralatan yang tepat merupakan hal yang terpenting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian terdahulu meneliti tentang fasilitas kerja

yang mempengaruhi kinerja yang dilakukan oleh Sari (2016) menghasilkan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Camat Sanggata Selatan Kabupaten Kutai Timur. Disisi lain ada penelitian yang berlawanan, penelitian yang dilakukan oleh Hayati (2014) menemukan pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan pada kinerja. Kemudian, penelitian yang dilakukan oleh Parveen *et al* (2012) menghasilkan bahwa analisis penelitian menunjukkan secara empiris infrastruktur kantor tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kompensasi adalah hak karyawan atas jasanya membantu perusahaan mencapai tujuannya. Tujuan pemberian kompensasi adalah untuk mempertahankan, dan memotivasi karyawan serta meningkatkan prestasi karyawan. (Kasmir, 2019:235) Selain kompensasi, Disiplin kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja adalah suatu sikap atau perilaku seseorang karyawan/pegawai dalam suatu organisasi/instansi untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati segala peraturan dan norma yang telah ditentukan oleh institusi, agar tujuan organisasi tersebut dapat tercapai. (R. Supomo, 2018:134)

PT. Adhya Tirta Sriwijaya Palembang (PT. ATS) adalah perusahaan yang bergerak di bidang penyaluran air bersih yang mencakup sebagian wilayah kota Palembang yang telah memiliki pelanggan  $\pm$  19.000. PT. ATS untuk memberikan pelayanan prima kepada pelanggan tentunya mempunyai karyawan sebagai aset perusahaan yang harus



diperhatikan. Berdasarkan hasil observasi yang ditemukan bahwa kinerja karyawan masih tergolong rendah dalam bekerja, hal ini dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan yang terbilang masih rendah dimana para pelanggan sering mengeluhkan rendahnya pelayanan yang diberikan oleh perusahaan terutama seringnya terjadi pemadaman penyaluran air bersih dan seringnya terjadi keterlambatan waktu penyaluran air bersih pada pelanggan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh penulis, hal yang menjadi keluhan pelanggan memang sering terjadi namun pihak perusahaan terus berusaha untuk memberikan pelayanan terbaik pada pelanggan. Faktor yang membuat seringnya terjadi keterlambatan dalam penyaluran air bersih pada pelanggan dikarenakan terjadinya kerusakan pada pompa yang membutuhkan waktu perbaikan dan kurangnya beberapa fasilitas yang mengakibatkan terhambatnya penyaluran air bersih tepat waktu pada pelanggan. Hal lainnya yang menyebabkan kinerja perusahaan kurang maksimal menurut manajer produksi antara lain beberapa karyawan bekerja dan melakukan sesuatu hal tidak maksimal seperti seringnya terjadi kesalahan, keterlambatan serta kekeliruan dalam mengerjakan tugas, tidak bersemangat dan kurangnya motivasi yang tinggi untuk belajar hal-hal yang baru terutama pada bagian operator mesin yang semua sudah dilakukan secara sistem terkomputerisasi. PT. ATS mendorong semua karyawannya agar memiliki kinerja yang baik dengan menerapkan sistem penilaian kerja secara individu. Penilaian kinerja

individu pada PT. ATS dengan memberikan angka yang mencerminkan kontribusi karyawan terhadap hasil keseluruhan dari performansi unit kerja. Penilaian kinerja individu berdasarkan suatu pernyataan mengenai sasaran kerja yang hendak dicapai yang telah ditargetkan oleh seorang karyawan dalam satu periode dan disepakati oleh atasannya yang disebut dengan SKI (Sasaran Kerja Individu). Nilai Kinerja (NK) dihasilkan melalui konversi sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Range Nilai SKI**

<b>Range Nilai (%)</b>	<b>Kode Nilai Kinerja</b>	<b>Keterangan</b>
<b><math>\geq 110</math></b>	<b>P1</b>	<b>Istimewa</b>
<b><math>\geq 103</math> s.d <math>&lt; 100</math></b>	<b>P2</b>	<b>Baik Sekali</b>
<b><math>\geq 96</math> s.d <math>&lt; 103</math></b>	<b>P3</b>	<b>Baik</b>
<b><math>\geq 90</math> s.d <math>&lt; 96</math></b>	<b>P4</b>	<b>Kurang</b>
<b><math>&lt; 90</math></b>	<b>P5</b>	<b>Kurang Sekali</b>

Sumber: PT. Adhya Tirta Sriwijaya, 2020

Berdasarkan SKI yang telah ditetapkan setiap awal tahun untuk menilai Kinerja Karyawan PT. Adhya Tirta Sriwijaya berikut ini data Kinerja Karyawan tahun 2017, 2018 dan tahun 2019:

**Tabel 1.2**  
**Rekapitulasi SKI Tahun 2017, 2018 dan 2019**

<b>NO</b>	<b>PRESTASI</b>	<b>TAHUN 2017</b>		<b>TAHUN 2018</b>		<b>TAHUN 2019</b>	
		<b>JUMLAH</b>	<b>%</b>	<b>JUMLAH</b>	<b>%</b>	<b>JUMLAH</b>	<b>%</b>
1	P1	3	2.55%	1	0.81%	0	0
2	P2	91	77.8%	13	10.65%	59	57.8%
3	P3	23	19,65%	108	88.52%	43	42.2%
4	P4	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
5	P5	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	<b>JUMLAH</b>	<b>117</b>	<b>100%</b>	<b>122</b>	<b>100%</b>	<b>102</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Sekunder yang diolah, 2019

Pada tabel 1.2 di atas menunjukkan kinerja karyawan pada PT. Adhya Tirta Sriwijaya secara individu, yang dinilai berdasarkan pelaksanaan program kerja yang dapat diselesaikan dengan tepat waktu atau tidak oleh seorang karyawan dalam satu periode sesuai dengan yang direncanakan. Sepanjang tahun 2016-2019 kinerja karyawan berada pada nilai P1, P2, dan P3. P1 menunjukkan pencapaian target kerja diatas 110% dari yang telah ditargetkan, P2 menunjukkan pencapaian target kerja antara 103-110% dari yang telah ditargetkan, dan P3 menunjukkan pencapaian target kerja antara 96-103% dari yang telah ditargetkan. Pada tahun 2018 prestasi kerja individu karyawan mengalami penurunan pada P1 dan P2. Pada P1 penurunan sebanyak 2 orang, P2 penurunan sebanyak 78 orang, dan hanya P3 mengalami peningkatan sebanyak 85 orang. Sedangkan pada tahun 2019 prestasi kerja individu karyawan kembali mengalami penurunan pada P1 yaitu tidak ada karyawan yang mencapai target kerja diatas 110% dari yang telah ditargetkan. Tetapi pada tahun 2019, P2 mengalami peningkatan sebanyak 46 orang dan P3 mengalami penurunan sebanyak 65 orang.

Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja individu pada tahun 2019 mengalami penurunan karena sama sekali tidak ada yang dapat mencapai P1, hanya dapat mencapai P2 dan P3. Namun, di sisi lain secara keseluruhan kinerja individu karyawan masih bisa dikatakan baik, karena kinerja karyawan individu selalu mencapai kisaran 96% dari target

mereka. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Adhya Tirta Sriwijaya memiliki perilaku yang positif terhadap perusahaan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan penulis pemberian kompensasi juga berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan, tingkat produktivitas karyawan dapat di ukur dengan besar kecilnya kompensasi yang diberikan perusahaan, namun yang menjadi permasalahan di dalam perusahaan tersebut terkait dengan insentif yang termasuk dalam kompensasi finansial, dimana ditemukan bahwa insentif yang diberikan PT. Adhya Tirta Sriwijaya atas pekerjaan yang mereka lakukan yang melebihi target standar tidak diberikan kepada karyawan, sehingga karyawan mengeluh kepada perusahaan, tidak bersemangat dan mengalami penurunan kinerja. Kemudian perusahaan juga kurang memperhatikan tunjangan asuransi kesehatan dimana perusahaan tidak memberikan asuransi kesehatan kepada karyawan koperasi ATS, padahal asuransi tersebut bisa membuat karyawan merasa aman dalam bekerja. Selain itu kompensasi non finansial juga memepengaruhi kinerja karyawan yaitu, fasilitas kerja. Dengan diberikannya fasilitas yang memadai karyawan dapat lebih bersemangat untuk meningkatkan kinerjanya. Namun yang terjadi di PT. Adhya Tirta Sriwijaya kurangnya fasilitas kantor yang diberikan perusahaan seperti, kurangnya pendingin ruangan (AC) dan komputer, kemudian alat transportasi seperti sepeda motor yang diberikan hanya cukup untuk beberapa karyawan saja.

Faktor lain yang juga turut menentukan kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Pada PT. Adhya Tirta Sriwijaya ditemukan bahwa penerapan disiplin kerja belum optimal, kurangnya sanksi hukuman yang diberikan pimpinan terhadap karyawan yang melakukan kesalahan dan terlambat masuk kerja, yang seharusnya masuk jam 08.00 wib tapi karyawan datang jam 09.00 wib bahkan ada yang lebih. Kurangnya pengawasan melekat yang dilakukan oleh pimpinan kepada karyawan yang sering menyalahgunakan wewenang dan peraturan-peraturan serta kebijakan yang telah ditetapkan perusahaan. Dengan adanya pengawasan yang melekat, maka karyawan akan merasa dirinya terawasi dan akan bekerja sesuai dengan tugasnya masing-masing. Serta kurangnya ketegasan pimpinan terhadap karyawan.

Berikut rekap daftar hadir PT. Adhya Tirta Sriwijaya Palembang dalam 5 tahun terakhir :

**Tabel 1.3**  
**Rekapitulasi Absesnsi Oktober- Desember 2019**  
**PT. Adhya Tirta Sriwijaya**

No	Keterangan	JUMLAH		
		Oktober	November	Desember
1	Sakit	3 Orang	5 Orang	4 Orang
2	Izin	12 Orang	8 Orang	3 Orang
3	Alpha	4 Orang	12 Orang	6 Orang
4	Terlambat	12 Orang	16 Orang	22 Orang

Sumber : Rekap absensi karyawan PT. Adhya Tirta Sriwijaya Palembang,2020

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa disiplin kerja di PT. Adhya Tirta Sriwijaya Palembang belum berjalan dengan baik, ini dilihat dalam kurun 3 bulan terakhir pada tahun 2019 karyawan yang mengalami

keterlambatan datang ke kantor sehingga menyebabkan penurunan kinerja karyawan di PT. Adhya Tirta Sriwijaya Palembang.

Berdasarkan uraian latar belakang dan permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul:

**Pengaruh Fasilitas Kerja, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adhya Tirta Sriwijaya Palembang**

**B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian adalah:

1. Bagaimana pengaruh Fasilitas Kerja, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adhya Tirta Sriwijaya Palembang.
2. Bagaimana pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adhya Tirta Sriwijaya Palembang.
3. Bagaimana pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adhya Tirta Sriwijaya Palembang
4. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adhya Tirta Sriwijaya Palembang.

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk Mengetahui pengaruh Fasilitas Kerja, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adhya Tirta Sriwijaya Palembang.
2. Untuk Mengetahui pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adhya Tirta Sriwijaya Palembang.
3. Untuk Mengetahui pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adhya Tirta Sriwijaya Palembang.
4. Untuk Mengetahui pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adhya Tirta Sriwijaya Palembang.

### **D. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan di atas, maka penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi semua pihak diantaranya:

1. Bagi Penulis

Penulis ini dapat digunakan sebagai sarana untuk menambah wawasan keilmuan mengenai sistem informasi manajemen khususnya tentang fasilitas kerja, kompensasi dan disiplin kerja.

2. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu masukan yang bermanfaat bagi PT. Adhya Tirta Sriwijaya Palembang dalam

mengatasi masalah mengenai Fasilitas Kerja, Kompensasi dan Disiplin Kerja.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan, menambah ilmu pengetahuan, serta dapat menjadi acuan atau kajian bagi penulisan di masa yang akan datang.



## DAFTAR PUSTAKA

- Ali Wairooy (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Tbk. Pemasaran Region VII Makasar: Politeknik Informatika .  
<https://ojs.unm.ac.id/index.php/administrare/article/view/3442>
- Arif Yusuf Hamali, S.S., M.M (2018). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT Buku SERU.
- Dwi Priyanto (2016), SPSS Handbook: Analisis data, olahan data, dan penyelesaian kasus-kasus statistic. Yogyakarta : MediaKom
- Edy Sutrisno. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 1). Jakarta:kencana.
- Harbani Pasolong (2010) Teori Administrasi Publik. Bandung:Alfabeta
- Hiskia Alexis Kelianta Tarigan (2017). Pengaruh Kompensasi dan Disipin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Angkasa Pura II Cabang Husein Sastranegara Bandung : Prodi S1Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Universitas Telkom. Vol 4. No 2. Hal 1460-1465.  
<https://repository.unja.ac.id/208/3/tabel-f-0-10.pdf>  
<http://ledhyane.lecture.ub.ac.id/files/2013/04/tabel-t.pdf>
- Iqbal Hasan (2012). Pokok-pokok Materi Statistik 1. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadek Ayu Warsiti Sundari Dewi, dkk (2017). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Borwita Citra Prima Cabang Singaraja. Jurusan Pendidikan Ekonomi, Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Indonesia.

<https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJPE/index> Vol 10. No 1.Hal  
273-283

Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok:  
PT Rajagrafindo Persada.

Nanang Tegar. (2019). Manajemen SDM dan Karyawan. Yogyakarta: Quadrant.

Roy Irawan dan Handayani (2018,Maret). Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja  
Karyawan Pada PT Relasi Abadi Jakarta. *Program Studi Manajemen  
Administrasi*. Diakses 28 November 2018  
<https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta/article/view/2537/>  
2027 Vol II.No 1.Hal 2-3

R Supomo, Eti Nurhayati. (2018). Manajemen Sumber Manusia. Bandung :  
Penerbit Yrama Widya.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung :  
*Alfabeta, cv*

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung :  
*Alfabeta, cv*

Yoyo Sudaryo, dkk. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta :  
Penerbit Andi