

**PENGARUH FASILITAS KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ANUGERAH MUSI INDAH
NUSANTARA BANYUASIN**

SKRIPSI



NAMA : MEILAN PRATAMA

NIM : 212017062

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2021

**PENGARUH FASILITAS KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ANUGERAH MUSI INDAH
NUSANTARA BANYUASIN**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Memperoleh Gelar Sarjana



NAMA : MEILAN PRATAMA

NIM :212017062

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2021

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

MEILAN PRATAMA

NIM : 212017062
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Usulan : Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja dan
Penelitian : Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.
Anugerah Musi Indah Nusantara Banyuasin

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata I 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 di cantumkan 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.

Palembang, Agustus 2021



MEILAN PRATAMA

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

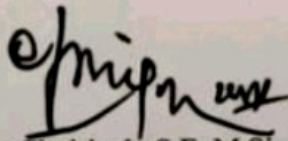
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugerah Musi Indah Nusantara Banyuasin
Nama : MEILAN PRATAMA
NIM : 212017062
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Diserahkan

Pada Tanggal.....

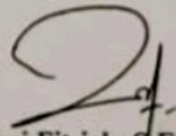
Pembimbing I



Dr. Choiriyah, S.E., M.Si

NIDN: 0211116203

Pembimbing II



Wani Fitriah, S.E., M.Si

NIDN: 0228016501

Mengetahui,
Dekan
u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zilcha Pri Handayani, SE, M.Si

NIDN : 0229057501

MOTO DAN PEMBAHASAN

Barang siapa yang menempuh jalan untuk menuntut ilmu, Allah Ta'ala akan
memudahkan baginya jalan menuju surga

(HR.Muslim no.2699)

“Allah mencintai pekerjaan yang apa bila bekerja ia menyelesaikannya dengan
baik”

(H.R Thabrani)

(Pele)

Dari pada melakukannya besok, lakukanlah hari ini.

Persembahan :

Skripsi ini ku persembahkan kepada :

- ❖ Kedua orang tuaku
- ❖ Saudara-saudaraku
- ❖ Dosen Pembimbing I
- ❖ Dosen Pembimbing II
- ❖ Dosen pembimbing Akademik
- ❖ Sahabat-sahabat seperjuanganku
- ❖ AlmamaterKu



PRAKARTA

Asalammu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Dengan memanjatkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT, yang melimpahkan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“PENGARUH FASILITAS KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ANUGERAH MUSI INDAH NUSANTARA BANYUASIN”** diselesaikan dengan tepat

Kesempatan kali ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada Orang Tua tercinta, Ayah Ahmad Yani dan Ibu Elly Muryati, serta Adik tercinta, Ahmad Afgan penulis mempersembahkan karya kecil ini, untuk cahaya hidup yang senantiasa ada disaat suka maupun duka, selalu membimbing dan memdampingi,yang selalu memanjatkan doa kepada putra tercinta dalam doa dan sujudnya,,terimakasih atas dukungannya berupa doa, waktu, semangat, didikan, motivasi serta materi yang telah diberikan selama ini, Dan tidak lupa juga penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-sebesaranya kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli.,S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha MahromDarma Saputra,SE,M.SI selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang.

3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani.S.E.,M.,SI selaku Ketua Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Dosen pembimbing I dan II Ibu Dr.Choiriyah,S.E.,M.Si. dan Ibu Wani Fitriah,S.E,M.Si. selaku Pembimbing skripsi yang dengan sabar membimbing dan memberikan arahan serta masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Ibu Wani Fitriah,S.E,M.Si. selaku Pembimbing Akademik.
6. Dosen dan staf Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Bapak Andriani selaku Manajer dan seluruh karyawan PT.Anugerah Musih Indah Nusantara Banyuasin.
8. Teman seperjuangan (Arman,Akbar,Diki,Dafa,Wildan,YudiJrs,Yudi ata,Matguy),teman teman pacemaker Serta Teman-teman Manajemen B dan Prodi Manajemen angkatan 2017 atas bantuanya dan canda tawa yang tidak terlupakan.

Disadari bahwa apa yang telah penulis sampaikan dalam tugas akhir ini masih jauh dari kata sempurna. Dengan demikian semoga tugas akhir ini dapat bermanfaat bagi penulis pada khususnya dan pembaca pada umumnya.

Palembang, Agustus 2021

Meilan Pratama

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN SAMPUL LUAR	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
DAFTAR ISI.....	vi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian	11
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	
A. Landasan Teori.....	12
B. Penelitian Sebelumnya	35
C. Kerangka Pemikiran.....	38
D. Hipotesis	39
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	40
B. Lokasi Penelitian	41
C. Operasional Variabel.....	41
D. Populasi dan Sampel	43
E. Data Yang Digunakan	45
F. Metode Pengumpulan Data.....	46
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	47

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil penelitian	51
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	79

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	86
B. Saran.....	87

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

HALAMAN DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Target Penjualan	3
Tabel I.2 Daftar Fasilitas Kerja.....	5
Tabel I.3 Rekapitulasi Absensi	8
Tabel III.1 Oprasional Variabel	39
Tabel III.2 Populasi Sampel.....	41
Tabel IV.1 Uji Validitas Kinerja Karyawan	53
Tabel IV.2 Uji Validitas Fasilitas Kerja.....	54
Tabel IV.3 Uji Validitas Lingkungan Kerja.....	55
Tabel IV.4 Uji Validitas Disiplin Kerja	56
Tabel IV.5 Uji Reliabilitas	57
Tabel IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
Tabel IV.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	59
Tabel IV.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	60
Tabel IV.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	60
Tabel IV.10 Kinerja Karyawan (Y)	61
Tabel IV.11 Fasilitas Kerja	64
Tabel IV.12 Lingkungan Kerja	67
Tabel IV.13 Disiplin Kerja.....	70
Tabel IV.14 Analisis Regresi Linier Berganda.....	73
Tabel IV.15 Uji F.....	75
Tabel IV.16 Uji t	76
Tabel IV.17 Uji Determinasi.....	78

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran : Jadwal Penelitian

Lampiran : Kuesioner

Lampiran : Tabel F

Lampiran : Tabel t

Lampiran : Tabel r

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 Pengantar Aplikasi Komputer

Lampiran : Sertifikat Pengantar Komputer Bisnis

Lampiran : Seminar Online Kampus Merdeka

Lampiran : SPSS

Lampiran : Lembar Persetujuan Skripsi

Lampiran : Biodata Penulis

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset yang sangat besar bagi perusahaan dan sangat berfungsi sebagai modal non material dan non finansial di dalam perusahaan yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi perusahaan. Pada setiap perusahaan, faktor sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. Hampir di semua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan.

Sumber daya manusia (Edy Sutrisno 2017:3) merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Wibowo 2017:07). Kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan, membantu mendefinisikan harapan kinerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor dan pekerja saling berkomunikasi (Wibowo 2017:44)

Fasilitas kerja segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan pelayanan yang berfungsi sebagai alat utama pembantu dalam melaksanakan pekerjaan dan juga sosial dalam rangka kepentingan orang digunakan dalam kegiatan normal perusahaan (Melan Angriani Asnawi 2019:24). Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif tetap dan dapat berikan efek untuk masa yang akan datang (Melan Angriani Asnawi 2019:25-26).

Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja (Kasmir 2018:192). Lingkungan kerja adalah tuntutan karyawan yang juga sering kali menyangkut fasilitas kerja yang dimiliki (Kasmir 2018:292)

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang

optimal (Malayu S.P. Hasibuan 2016 : 193). Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi ditandai dengan beberapa hal, antara lain karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan tepat dan cepat, karyawan bersedia mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan, karyawan sanggup bekerja dalam waktu yang sudah ditentukan, karyawan dapat bekerjasama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan atau suatu tugas yang ditentukan oleh perusahaan. (Setiawan dan Kartika, 2014:147).

PT Anugerah Musi Indah Nusantara Banyuasin merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak dibidang industri manufaktur, perdagangan furniture dengan produk utamanya adalah springbed dengan 3 tipe produk, seperti *kangaroo kids*, *canberra* dan *star* khusus nya pada tipe kangaroo kind. PT Anugerah Musi Indah Nusantara beralamat di jalan Camat II RT 052 RW 018 kelurahan Sukajadi, kecamatan Talang Kelapa Banyuasin.

Berikut ini adalah data pencapaian target penjualan yang harus diselesaikan PT. Anugerah Musi Indah Nusantara Banyuasin.

Tabel I.1
Realisasi Tahun 2016-2020
PT. Anugerah Musi Indah Nusantara Banyuasin

Tahun	Target penjualan	Realisai penjualan	Realisasi yang tercapai
2016	3.000 unit	2.700 unit	90%
2017	3.000 unit	2.500 unit	83%
2018	3.000 unit	3.000 unit	100%
2019	3.000 unit	2.800 unit	93%
2020	3.000 unit	2.200 unit	73%

Sumber : PT. Anugera Indah Nusantara Banyuasin 2020

Berdasarkan tabel realisasi penjualan di atas dapat dilihat bahwa tingkat penjualan PT. Anugerah Musi Indah Nusantara Banyuasin selama 5 tahun belakangan ini dimulai dari tahun 2016 hingga 2020 mengalami ketidakstabilan. Dan dapat dilihat dari tahun 2016-2017 penjualan yang terealisasi mengalami penurunan tetapi pada tahun 2018 penjualan yang terealisasi mengalami peningkatan kemudian pada tahun 2019-2020 data penjualan mengalami penurunan penjualan yang sangat signifikan, sehingga menjadi dasar yang menggambarkan bahwa terjadi suatu permasalahan berkaitan dengan kinerja karyawan.

Hasil observasi dengan menggunakan metode pengumpulan data yaitu melalui wawancara kepada Manajer Bapak Andriani dan karyawan PT. Anugerah Musi Indah Nusantara Banyuasin. Melalui wawancara ini peneliti menemukan permasalahan yang ada di PT. Anugerah Musi Indah Nusantara Banyuasin dilihat dari kinerja karyawan.

Kinerja karyawan PT. Anugerah Musi Indah Nusantara Banyuasin menunjukkan adanya permasalahan, dimana Kualitas Kerja Karyawan yang masih terbilang rendah. Kualitas kerja karyawan yang minim ini menyebabkan kurangnya keterampilan dan kreatifitas dalam bekerja sehingga pekerjaan yang dilakukan menjadikan kurang optimal dan menyebabkan kinerja karyawan menurun. Kuantitas kerja karyawan juga masih terbilang rendah serta kerjasama antar karyawan juga masih belum begitu baik hal ini dilihat dari kurangnya saling bantu antar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, dimana karyawan satu dengan karyawan lainnya tidak bisa menyelesaikan pekerjaannya sendiri yang menjadikan pekerjaan tersebut sering tidak tepat waktu dalam menyelesaikannya.

PT. Anugerah Musi Indah Nusantara Banyuasin memiliki 133 karyawan yang terdiri dari beberapa bagian yang memiliki tugas dan kewajiban masing-masing. menunjang kinerja karyawan pada PT. Anugerah Musi Indah Nusantara Banyuasin setiap ruang kerja diberikan fasilitas yang baik untuk karyawan berupa pemberian meja dan kursi kerja, komputer, telepon, jaringan internet gratis, serta masih banyak fasilitas lain untuk setiap karyawannya.

Tabel I.2
Daftar Fasilitas kerja
PT Anugerah Musi Indah Nusantara Banyuasin

No	Nama Fasilitas Kerja	Ketersediaan Fasilitas		
		Ada	Tidak Ada	Belum Memadai
1	Komputer/ Laptop			√
2	Pendingin Udara/ AC			√
3	Pembatas Ruangan		√	
4	Peredam Suara		√	
5	Toilet Pria/ Wanita			√
6	Perlengkapan Packing			√
7	Kendaraan Operasional			√
8	Ruang Rapat		√	
9	Keamanan (Scurity)			√

Sumber: PT. Anugerah Musi Indah Nusantara Banyuasin 2020

Fasilitas yang dimiliki oleh PT. Anugerah Musi Indah Nusantara Banyuasin sudah cukup lengkap akan tetapi beberapa fasilitas kerja tersebut masih terbatas dimana pada bagian administrasi dan keuangan fasilitas computer sangat kurang. Karyawan yang ada pada bagian ini berjumlah 8 karyawan namun, komputer yang tersedia hanya 4 komputer sehingga karyawan pada bagian administrasi dan keuangan tersebut harus bergantian menggunakan fasilitas tersebut hal ini sangat menghambat pekerjaan karyawan khususnya pada bagian tersebut, selain itu

kurangnya lahan parkir yang ada di Perusahaan tersebut membuat karyawan sering mengalami kekhawatiran dalam membawa kendaraan saat bekerja karena keamaannya juga masih terbilang rendah. Kurangnya kendaraan operasional seperti mobil pengangkut barang furniture yang disediakan oleh perusahaan karena ketika ada pekerjaan yg mengharuskan memakai kendaraan operasional itu akan membuat karyawan harus bergantian dengan karyawan lain, serta tidak ada transportasi bagi karyawan pada bagian marketing yang mengharuskan karyawan bepergian dengan kendaraan pribadi untuk memperkenalkan produk ke pada konsumen sehingga karyawan harus memakai kendaraan sendiri dan tidak ada nya uang untuk membeli bahan bakar dari perusahaan, tentu saja menjadi salah satu masalah yang cukup serius bagi karyawan dan hal itu akan membuat kurang efektifnya karyawan dalam melakukan pekerjaan di PT. Anugerah Musi Indah Banyuasin.

Fenomena yang terjadi pada Lingkungan Kerja yang ada di PT. Anugerah Musi Indah Nusantara Banyuasin adalah kondisi lingkungan kurang nyaman seperti masih ada ruangan yang pengap, warna cat yang tidak cerah, suhu udara yang masih panas serta penerangan yang minim, sehingga suasana kerja yang masih kurang enak untuk bekerja. Pendingin ruangan belum memadai diseluruh ruangan, dikarenakan masih menggunakan kipas angin dan menyebabkan sirkulasi udara yang buruk, penerangan atau pencahayaan di tempat kerja masih kurang pada saat karyawan lembur. Hal ini menggambarkan kondisi lingkungan terjadi di PT. Anugerah Musi Indah Nusantara Banyuasin kurang kondusif sehingga dirasa kurang nyaman yang berdampak pada kinerja karyawan, untuk dinding

dekorasi perusahaan sendiri ada bagian dinding yang tidak tercat rapi dan mengelupas sehingga membuat situasi pandangan kurang nyaman. Serta kondisi Lingkungan yang kurangnya pengawasan dengan karyawan, sehingga hubungan hanya sebatas hubungan kerja saja. Hal ini mengakibatkan kurangnya rasa akrab dan rasa mengayomi yang dirasakan baik oleh karyawan di perusahaan ini, dapat dilihat kurang adanya hubungan timbal balik antara atasan dengan bawahan dan hubungan kerja antara sesama karyawan yang kurang harmonis, sering terjadinya kesalahpahaman sesama karyawan sehingga menimbulkan suasana yang tidak kondusif.

Sebagai salah satu perusahaan yang berkembang pesat PT. Anugerah Musi Indah Nusantara Banyuasin terus membutuhkan tenaga kerja yang baik dan berkualitas. Karena karyawan merupakan salah satu faktor yang penting, karyawan yang berkualitas dan disiplin dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang baik. Dan salah satu indikator yang penting dalam tercapainya karyawan yang memiliki kinerja yang baik tidak luput juga dari kondisi lingkungan kerja yang baik, jika kondisi kerjanya baik maka karyawan akan nyaman dalam bekerja dan bersemangat sehingga bias menghasilkan kinerja yang baik sedangkan jika lingkungan kerjanya saja sudah tidak baik maka karyawan tidak akan bersemangat dalam bekerja dan maka dari itu karyawan tidak akan menghasilkan apa-apa.

Fenomena Disiplin kerja yang ada di PT. Anugerah Musi Indah Nusantara Banyuasin dapat dilihat dari Disiplin Waktu, masih banyak karyawan yang tidak tepat waktu seperti karyawan datang terlambat yang seharusnya datang 08:00 wib

tetapi karyawan datang lebih dari jam 08:00 wib dan pulang lebih cepat yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut, selain itu bebasnya karyawan yang sering keluar masuk diluar jam pekerjaan, tanggung jawab kerja karyawan yang bekerja masih suka teledor dalam mengerjakan tugas-tugasnya.

Selain itu masalah disiplin kerja pada PT. Anugerah Musi Indah Nusantara Banyuasin dilihat bahwa penerapan disiplin kerja belum optimal, kurangnya sanksi hukuman yang diberikan pimpinan terhadap karyawan yang melakukan kesalahan dan terlambat masuk kerja. 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 ini rekapitulasi daftar absensi karyawan. PT. Anugerah Musi Indah Nusantara Banyuasin, selama Bulan Januari-Maret 2020

Tabel I.3
Rekapitulasi Absesnsi Januari- Maret 2020
PT. Anugerah Musi Indah Nusantara Banyuasin

No	Keterangan	JUMLAH		
		Januari	Februari	Maret
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: PT. Anugerah Musi Indah Nusantara Banyuasin, 2020

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa disiplin kerja di PT. Anugerah Musi Indah Nusantara Banyuasin dilihat dari absensi dari bulan januari, februari,

maret, tingkat ketidakhadiran mengalami naik turun dikarenakan banyak yang sakit ,maupun izin dan tidak masuk kerja, serta datang terlambat.

Dilihat dari tabel diatas sakit yang paling banyak pada bulan februari,dan izin paling banyak pada bulan januari, alpa paling banyak pada bulan februari dan yang paling banyak terlambat masuk kerja pada bulan maret.Hal ini membuktikan bahwa karyawan pada PT.Anugerah Musi Indah Nusantara Banyuasin masih banyak dalam disiplin dan sangat harus di perbaiki.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas penulistertarik melakukan penelitian lebih lanjut yang berjudul **“Pengaruh fasilitas Kerja, Lingkungan kerja dan Disiplin kerjaterhadap Kinerja Karyawan PT.Anugerah Musi Indah Nusantara Banyuasin”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Adakah Pengaruh Fasilitas Kerja,Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT.Anugerah Musi Indah NusantaraBanyuasin?
2. Adakah pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT.Anugerah Musi Indah NusantaraBanyuasin?
3. Adakah pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan di PT.AnugerahMusi Indah Nusantara Banyuasin?
4. Adakah pengaruh disiplin kerjaterhadap Kinerja Karyawan di PT.AnugerahMusi Indah Nusantara Banyuasin?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan yang ingin di capai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk Mengetahui pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Anugerah Musi Indah Nusantara Banyuasin.
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.AnugerahMusi Indah Banyuasin.
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Anugerah Musi Indah Banyuasin.
4. Untuk Mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Anugerah Musi Indah Banyuasin.

D. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini, diharapkan penelitian dapat memberikan manfaatsebagai berikut:

1. Manfaat bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan khususnya bagi penulis dibidang manajemen sumber daya manusia mengenai pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

2. Manfaat bagi perusahaan

Penelitian ini digunakan sebagai bahan masukan ataupun ide yang bermanfaat bagi pihak perusahaan tempat dimana penulis melakukan penelitian, terutama dalam mengambil kebijakan perusahaan dalam melakukan penelitian mengenai pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Anugerah Musi Indah Nusantara.

3. Manfaat bagi almamater

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan kajian ilmu dan menambah referensi dalam ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ade Firmansyah. 2020 *.The Effect Of Work Motivatio, Work Environment and Work Discipline On Employees Performance of Samsat Office Makasar*. University Hasanuddin.
- Bangun, Wilson. (2012).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Bintaro M.T dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta.Gava Media
- Busro, M (2020). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Edy, Komang.2019 *.The Effect of Compensation and work Environment on Work Discipline and Performance of Mini Mart Employess in Denpasar City*. University Warmadewa Denpasar.
- Hasibuan, M (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2015.*Organisasi dan Lingkungan Kerja* . Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Khoirul Anam. (2017). *Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisisk dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Diponogoro.
- Kholilah. (2018). *Perilaku Organisasi*. Palembang: Perpustakaan Nasional Katalog (KDT).
- Ni made Diah Yudiningsih. (2016) *.Pengaruh Lingkungan Kerjadan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja
- Melan Angriani Asnawi (2017) *Kinerja Karyawan*. Gorontalo: CV ATHRA SAMUDRA
- Pandi Apandi.(2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru Riau. Zafana Publishing.
- Sedarmayanti. (2015). *Lingkungan Kerja*. Yogyakarta : Alfabeta
- Sugiyono.(2017). *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono.(2018). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Terry Awitanto Lajatuma. 2017 .Pengaruh Fasilitas Kerja Lingkungan Kerja da disiplin kerja. Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bukit Mas Prima Persada Depo Madiun. Universitas PGRI Madiun

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.