

**PENGARUH KONFLIK KARYAWAN DAN FASILITAS KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. YULINDO ARTHA GRAHA  
KOTA PALEMBANG**



**SKRIPSI**

**Nama: Yozha Evellin**

**NIM: 212022242**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2026**

**SKRIPSI**

**PENGARUH KONFLIK KARYAWAN DAN FASILITAS KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. YULINDO ARTHA GRAHA  
PALEMBANG**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



**Nama: Yozha Evellin**

**NIM: 212022242**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2026**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yozha Evellin  
NIM : 212022242  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Konflik Karyawan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Yulindo Artha Graha Palembang

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah di ajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun Perguruan Tinggi Lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing
3. Dalam karya 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 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 sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, April 2026

  
Yozha Evellin



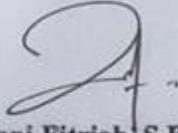
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Konflik Karyawan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja  
Karyawan PT. Yulindo Artha Graha Palembang  
Nama : Yozha Evellin  
NIM : 212022242  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

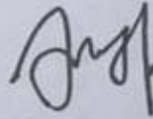
Diterima dan disahkan  
Pada Tanggal, April 2026

Pembimbing I,



Wani Fitriah, S.E., M.Si.  
NIDN: 0228016501

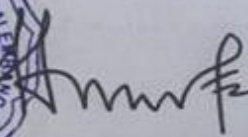
Pembimbing II,



Efrina Masdaini, S.E., M.Si., CHRO.  
NIDN: 0220048603

Mengetahui  
Dekan

Dr. Saena Prihandavani, S.E., M.Si., CHRO.  
Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Saena Prihandavani, S.E., M.Si., CHRO.  
NIDN: 0229057501

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### **Motto:**

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”  
(QS. Al Baqarah: 286)

“Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”  
(Al-Insyirah:6)

“Jika kamu menginginkan untuk hidup dalam kehidupan yang bahagia maka gantungkan itu pada sebuah tujuan, bukan pada orang lain atau benda.  
(Albert Einstein)

### **Persembahan:**

Kupersembahkan Skripsi ini Kepada:

- ❖ Kedua orang tua saya, Ayah Kurniansyah dan Ibu Ussy yang telah mensupport dari awal hingga akhir
- ❖ Saudara/I (Rahma Carrisa dan Afiqah Nayla) yang sudah memberikan semangat dalam menyelesaikan perkuliahan.

## PRAKATA

*Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.*

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan berkah, rahmat, hidayat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul **“Konflik Karyawan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Yulindo Artha Graha Palembang”** dengan baik dan tepat pada waktunya.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada kedua orang tuaku (Ayah Kurniansyah dan Ibu Ussy) telah merawat, mendidik, mendo'akan dan memberikan dorongan semangat kepada penulis dengan penuh cinta dan kasih sayang

Dalam penulisan skripsi ini, penulis sangat menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kesalahan, hal ini mengingat keterbatasan yang dimiliki penulis, baik dari segi ilmu ataupun pengalaman. Selesaiannya penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari beberapa pihak, maka dengan kesempatan yang didapat penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si.CHRO. dan Bapak Dr. Mister Candra S.Pd., M.Si. selaku Ketua Program Studi dan Sekertaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Wani Fitriah, S.E., M.Si. dan Ibu Efrina Masdaini, S.E., M.Si., CHRO. selaku dosen pembimbing I dan II yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi saya yang telah membimbing saya dalam penyelesaian skripsi saya dengan penuh kesabaran menghadapi saya.

5. Ibu Dr. Eni Cahyani, S.E.,M.Si selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberikan bimbingan, arahan, serta motivasi kepada penulis selama menempuh pendidikan hingga penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan.
6. Kedua orang tuaku tercinta Ayah Kurniansyah dan Ibu Ussy yang sudah memberikan semangat, kasih sayang dan doa yang tiada batasnya.
7. Saudara/iku (Rahma Carrisa dan Afiqah Nayla) dan keluarga yang tidak bisa disebutkan satu persatu sudah memberikan semangat dalam menyelesaikan perkuliahan
8. Bapak dan Ibu dosen pengajar serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
9. Pimpinan dan responden PT. Yulindo Artha Graha Palembang yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.
10. Semua pihak yang telah ikut membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis.

Penulis menyadari masih terdapat kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, akan tetapi semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca. Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

***Wassalamu'alaykum Warohmatullahi Wa Barokatuh.***

Palembang, Maret 2026

Yozha Evellin

## DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar.....	i
Halaman Judul .....	ii
Halaman Pernyataan Plagiat.....	iii
Halaman Pengesahan Skripsi.....	iv
Halaman Motto dan Persembahan .....	v
Kata Pengantar .....	vi
Daftar Isi .....	viii
Daftar Tabel.....	x
Daftar Gambar .....	xi
Daftar Lampiran .....	xii
Abstrak.....	xiii
Abstract .....	ix

### BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian .....	6
D. Manfaat Penelitian .....	7

### BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

A. Kajian Kepustakaan .....	8
B. Penelitian Sebelumnya.....	22
C. Kerangka Pemikiran .....	27
D. Hipotesis .....	30

### BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	31
B. Lokasi Penelitian.....	31
C. Operasionalisasi Variabel .....	32
D. Populasi dan Sampel.....	33
E. Data Yang Diperlukan.....	35

F. Metode Pengumpulan Data.....	36
G. Analisis Data Dan Teknis Analisis.....	37
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Hasil Penelitian .....	46
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	66
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	77
B. Saran .....	77
<b>Daftar Pustaka .....</b>	<b>79</b>
<b>Lampiran.....</b>	<b>82</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Hasil Pelaksanaan Kinerja Karyawan .....	3
Tabel I.2 Hasil Pra-Riset Faktor – Faktor Kinerja Karyawan .....	4
Tabel III.1 Definisi Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	32
Tabel III.2 Distribusi Sampel .....	35
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas.....	48
Tabel IV.2 Hasil Uji Reliabilitas .....	49
Tabel IV.3 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan .....	54
Tabel IV.4 Hasil Jawaban Responden Variabel Konflik Karyawan .....	57
Tabel IV.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Fasilitas Kerja .....	60
Tabel IV.6 Hasil Regresi Linier Berganda.....	63
Tabel IV.7 Hasil Uji F (Bersama - sama).....	65
Tabel IV.8 Hasil Uji t (Parsial) .....	66
Tabel IV.9 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R).....	67

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar II.2 Kerangka Pemikiran.....	30
Gambar IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	50
Gambar IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	51
Gambar IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	52
Gambar IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian.....	53

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1. Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2. Jadwal Penelitian
- Lampiran 3. Tabulasi Jawaban Responden
- Lampiran 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 5. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda
- Lampiran 6. Tabel Distribusi  $r$
- Lampiran 7. Tabel Distribusi  $F$
- Lampiran 8. Tabel Distribusi  $t$
- Lampiran 9. Sertifikat AIK
- Lampiran 10. Sertifikat Pelatihan SPSS
- Lampiran 11. Sertifikat SKPI
- Lampiran 12. Hasil Cek Turnitin
- Lampiran 13. Lembar Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran 14. Surat Penelitian
- Lampiran 15. Surat Keterangan BPP
- Lampiran 16. Lembaran Perbaikan Skripsi
- Lampiran 15. Biodata Penulis

## ABSTRAK

### **Evellin Yozha/212022242/2026/Pengaruh Konflik Karyawan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Yulindo Artha Graha Palembang.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Konflik Karyawan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Yulindo Artha Graha Palembang. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Yulindo Artha Graha Palembang sebanyak 102 karyawan dan Sampel yang digunakan sebanyak 84 responden dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*. Teknik analisis yang digunakan Adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian yaitu secara bersama – sama ada pengaruh signifikan Konflik Karyawan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Yulindo Artha Graha Palembang. Hasil hipotesis secara parsial, ada pengaruh signifikan Konflik Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Yulindo Artha Graha Palembang, ada pengaruh signifikan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Yulindo Artha Graha Palembang. Besarnya nilai *Adjusted R Square* menunjukkan Konflik Karyawan dan Fasilitas Kerja mempengaruhi Kinerja karyawan PT. Yulindo Artha Graha Palembang adalah sebesar 52,5%.

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

## **ABSTRACT**

***Evellin Yozha/212022242/2026/The Impact of Employee Conflicts and Work Facilities on Employee Performance of PT. Yulindo Artha Graha Palembang.***

*This research aims to find out the Influence of Employee Conflict and Work Facilitie Towards Employee Performance of PT. Yulindo Artha Graha Palembang. Population in this study Namely all employees of PT. Yulindo Artha Graha Palembang as many as 102 employees and Samples Which was used by 84 respondents with a sampling technique using simple Random sampling. The analysis technique used is Multiple Linear Regression Analysis. Result Research namely together there is a significant influence of Employee Conflict and Facilities Work on PT Employee Performance. Yulindo Artha Graha Palembang. The result of the hypothesis by Partial, there is a significant influence of Employee Conflict on Employee Performance of PT. Artha Yulindo Graha Palembang, there is a significant influence of Work Facilities on the Performance of PT Employees. Yulindo Artha Graha Palembang. The magnitude of the Adjusted R Square value shows the Conflict Employees and Work Facilities affect the Performance of PT employees. Yulindo Artha Graha Palembang is 52.5%.*

***Keywords: Employee Conflict, Work Facilities and Employee Performance***

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Manajemen adalah suatu proses untuk mengatur dan mengkoordinasikan berbagai kegiatan dalam sebuah organisasi agar tujuan dapat dicapai secara efektif dan efisien. Manajemen bukan hanya soal mengatur pekerjaan, tetapi mengarahkan orang, memanfaatkan sumber daya, dan memastikan semua kegiatan berjalan sesuai rencana. Selain itu, manajemen melibatkan pengaturan dan pengawasan kegiatan yang dilakukan dalam suatu organisasi atau proyek untuk memastikan bahwa semua elemen yang terlibat dapat bekerja bersama-sama dengan baik dan mencapai hasil yang diinginkan. Manajemen berfokus pada bagaimana cara terbaik untuk mengelola sumber daya yang ada agar dapat menghasilkan hasil yang optimal dengan meminimalkan pemborosan dan memaksimalkan pencapaian tujuan.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen penting dalam organisasi, kesuksesan perusahaan tergantung pada bagaimana kinerja sumber daya manusia dalam menjalankan tugasnya (Kosdianti & Sunardi, 2021:142). Perusahaan yang ingin sukses perlu memperhatikan manajemen sumber daya manusia karyawan untuk meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan perusahaan, kinerja karyawan menjadi tolak ukur keberhasilan organisasi, dan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya (Pahira & Rinaldy, 2023: 74).

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja menggambarkan seberapa baik seorang karyawan menjalankan pekerjaannya, baik dari segi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kerjasama, maupun tanggung jawab. Kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan, Afandi (2021:83).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu konflik karyawan. Konflik karyawan adalah perselisihan, ketidaksesuaian, atau perbedaan pendapat yang terjadi antara karyawan dalam sebuah organisasi, baik secara individu maupun kelompok, yang dapat mempengaruhi hubungan kerja, komunikasi, serta kinerja dilingkungan kerja. Senada dengan itu, konflik adalah pertentangan kebutuhan, nilai-nilai dan kepentingan yang aktual yang dirasakan oleh anggota organisasi. Mempengaruhi kinerja dari salah satu atau semua pihak yang terlibat (Ivanko dalam Humali, (2018 : 236).

Selanjutnya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu fasilitas kerja. Fasilitas kerja adalah seluruh sarana, prasarana peralatan, dan perlengkapan yang disediakan oleh perusahaan untuk membantu karyawan dalam menjalankan tugasnya secara efektif, efisien, aman, dan nyaman. Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai oleh pegawai untuk melaksanakan tugas yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan segala sesuatu pekerjaan (Rifai 2019: 5).

PT. Yulindo Artha Graha Palembang adalah salah satu perusahaan yang ada di Sumatera Selatan dan bergerak dibidang Solusi HVAC (*Heating, Ventilation, and Conditioning*) yang meliputi desain, konsultasi, aplikasi dan perawatan AC Central. Perusahaan ini memiliki 102 karyawan tetap. Perusahaan ini mempunyai banyak saingan yang bergerak dibidang yang sama, sehingga kinerja diutamakan dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut. Demi tercapainya tujuan perusahaan PT. Yulindo Artha Graha tentunya harus memiliki karyawan yang mempunyai keahlian dalam bidang pekerjaannya, mempunyai tanggung jawab yang tinggi yang dituntut untuk bekerja dan menyelesaikan dengan maksimal serta mampu memberikan hasil yang telah ditentukan perusahaan tersebut agar tercapainya tujuan organisasi.

Untuk mendukung uraian tersebut, berikut disajikan data capaian target perusahaan selama lima tahun terakhir:

**Tabel I.1**  
**Data Pendukung Capaian Target PT. Yulindo Artha Graha Palembang 2020-2025**

Tahun	Target Proyek	Realisasi	Persentase Pencapaian	Persentase Belum Tercapai	Ketepatan Waktu
2020	5	3	70%	30%	85%
2021	7	7	100%	0%	80%
2022	6	6	100%	0%	90%
2023	5	4	80%	20%	75%
2024	5	4	80%	20%	87%
2025	8	7	85,71%	14,29%	89%

Sumber: PT. Yulindo Artha Graha Palembang, November 2025

Bedasarkan tabel 1.1, fluktuasi capaian target proyek PT. Yulindo Artha Graha Palembang selama periode 2020-2025. Ketidaktercapaian target pada 6 tahun terakhir menunjukkan kinerja karyawan kurang optimal.

Sehingga penulis melakukan pra riset untuk mengkaji lebih lanjut apa yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan.

Berdasarkan kondisi tersebut, untuk mengetahui persepsi karyawan secara langsung, berikut disajikan hasil pra riset yang dilakukan:

**Tabel I.2**  
**Hasil Prariset kepada Karyawan**  
**PT. Yulindo Artha Graha Palembang**

No	Pernyataan	Ya	Tidak
<b>Kinerja Karyawan</b>			
1	Karyawan selalu menghasilkan pekerjaan dengan hasil yang maksimal	10	20
2	Karyawan merasa koordinasi antar tim di perusahaan masih berjalan baik	9	21
3	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai deadline yang diberikan.	11	19
<b>Konflik Karyawan</b>			
1	Karyawan menyelesaikan pekerjaan selalu tepat waktu jika dikerjakan antar tim	14	16
2	Karyawan selalu memiliki pendapat yang sama dengan rekan kerja	5	25
3	Tidak pernah terjadi konflik antar karyawan yang mengganggu kelancaran pekerjaan	12	18
<b>Fasilitas Kerja</b>			
1	Mesin yang digunakan untuk melakukan pekerjaan dalam kondisi baik	8	22
2	Perlengkapan kantor seperti komputer dan alat pendukung lainnya selalu dilakukan perawatan dan diperhatikan dengan baik	7	23
3	Prasarana kantor tertata dengan baik yang membuat karyawan nyaman dalam bekerja	14	16

Sumber: PT.Yulindo Artha Graha Palembang, November 2025

Terdapat fenomena koordinasi antar tim di PT. Yulindo Artha Graha Palembang yang memicu konflik yang berkepanjangan, menghambat kemajuan dan produktivitas perusahaan. Setiap tim bekerja secara isolasi, tanpa adanya sinergi dan kolaborasi yang efektif, sehingga tujuan bersama menjadi

kabur. Ini bukan hanya masalah kecil, tapi merupakan ancaman serius bagi keberlangsungan perusahaan. Konflik antar tim dapat menyebabkan kesalahan komunikasi, duplikasi pekerjaan dan bahkan kehilangan kesempatan bisnis. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk meningkatkan koordinasi antar tim dan memastikan bahwa setiap keputusan diambil oleh tim dengan mempertimbangkan dampaknya pada seluruh perusahaan dan untuk mencapai tujuan bersama. Kurangnya koordinasi antar tim juga dapat menyebabkan kesalahan dalam mengambil keputusan. Tanpa adanya koordinasi yang efektif, keputusan dapat diambil tanpa mempertimbangkan dampaknya pada tim lain, sehingga dapat menyebabkan kesalahan dan kerugian bagi perusahaan. Selain itu, kurangnya koordinasi antar tim juga dapat menyebabkan kesulitan dalam mengelola proyek. Tanpa adanya koordinasi yang efektif, proyek dapat terlambat, melebihi anggaran, atau bahkan gagal.

Selain konflik yang berkepanjangan PT. Yulindo Artha Graha Palembang juga dihadapkan dengan kurangnya fasilitas mesin – mesin yang digunakan saat bekerja tidak selalu dalam kondisi baik sehingga mengalami kerusakan yang menghambat kinerja karyawan, selain itu perlengkapan kantor seperti komputer kurang mendapatkan perawatan yang menyebabkan terjadinya eror saat karyawan melaksanakan pekerjaan. masalah lain terkait prasarana seperti peralatan yang memperlancar pekerjaan kurang tertata dengan baik yang membuat karyawan tidak nyaman dalam bekerja. Kondisi fasilitas kerja yang kurang baik mempengaruhi kinerja karyawan, untuk itu perlunya perhatian

perusahaan pada fasilitas kerja saat ini sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dalam judul **“Pengaruh Konflik Karyawan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Yulindo Artha Graha Palembang”**.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, dapat disimpulkan rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh konflik karyawan dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Yulindo Artha Graha Palembang?
2. Adakah pengaruh konflik karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Yulindo Artha Graha Palembang?
3. Adakah pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Yulindo Artha Graha Palembang?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang akan dilakukan adalah:

1. Untuk mengetahui konflik karyawan dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Yulindo Artha Graha Palembang.
2. Untuk mengetahui konflik karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Yulindo Artha Graha Palembang.

3. Untuk mengetahui fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.

Yulindo Artha Graha Palembang.

#### **D. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan berguna untuk pengembangan ilmu manajemen khususnya ilmu konflik karyawan, fasilitas kerja dan kinerja karyawan

2. Bagi Perusahaan

Hasil peneliti dapat menjadi salah satu masukan atau informasi guna menambah bahan perpustakaan atau diklat yang dapat di gunakan bagi pihak-pihak yang berkepentingan

3. Bagi Almamater

Hasil peneliti dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya penelitian yang memiliki topic yang relative sama.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Annisa, N. N. (2025). *Faktor–Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan*. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
- Assauri, S. 2017. *Manajemen Pemasaran*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Baskoro, ArbiLeo. (2019). *Pengaruh Fasilitas Kerja, Kepemimpinan, Kompetensi dan Pembagian Kerja terhadap Kinerja Karyawan*.
- Dalimunthe, A. (2024). *Pengaruh Fasilitas Kerja, Penempatan Kerja dan Konflik Kerja Terhadap PT. Subur Makmur Alam Semesta (SMAS) Cabang Palembang* (Doctoral dissertation, 021008 Universitas Tridinanti Palembang).
- Ekhsan, M., & Septian, B. (2021). Pengaruh stres kerja, konflik kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 11-18.
- Fauzi, F., Dencik, A. B., & Asiati, D. I. (2019). *Metodologi Penelitian untuk manajemen dan akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Gómez-Mejía, Luis R., David B. Balkin, dan Robert L. Cardy. (2018). *Managing Human Resources* (Edisi Ke-X). New Jersey: Pearson Education.
- Hamali, A.Y.(2018) "Pemahaman Sumber Daya Manusia" Yogyakarta: PT. Buku Seru.
- Hasan, Iqbal. 2016. *Pokok-Pokok Materi Statistik 1 (Statistik Deskriptif)*. Cetakan ke 16. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Kosdianti, L., & Sunardi, D. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Satria Piranti Perkasa Di Kota Tangerang. *Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM*, 1(1), 141–150.

- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan 2018*. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset.
- Monde, J. J., Pio, R. J., & Rogahang, J. J. (2022). Pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT PLN (Persero) Ratahan. *Productivity*, 3(2), 187-192.
- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *COMSERVA: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(03), 810–817.
- Polopadang, K. Y., Tewal, B., & Walangitan, M. D. (2019). Dampak konflik dan stres kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4).
- Priyatmono, Unggul. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Fasilitas Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Line Leavis PT. Kharisma Buana Jaya.
- Rifai, D. F., & Tafsir, M. (2025). Kontribusi Karakteristik Individu dan Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Economics and Digital Business Review*, 6(1), 878-889.
- Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. (2019). *Perilaku Organisasi* (Organizational Behavior). Edisi ke-18. Jakarta: Penerbit Salemba Empat
- Sinaga, R. V., & Sihombing, K. B. (2024). Pengaruh Konflik Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Budi Perkasa Alam Medan. *Kukima: Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen*, 219-233.
- Sugiyono. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. Buku Seru. Jakarta.
- Winardi. (2015). *Manajemen Perilaku Organisasi*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.