

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN
PENGETAHUAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. ULIMA NITRA TANJUNG ENIM**

SKRIPSI



NAMA : DWI RAHAYU

NIM : 212017202

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2021

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN
PENGETAHUAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. ULIMA NITRA TANJUNG ENIM**

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



NAMA : DWI RAHAYU

NIM : 212017202

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2021**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : DWI RAHAYU
NIM : 212017202
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
Judul Usulan Penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Pengetahuan karyawan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ulima Nitra Tanjung Enim

Dengan ini menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 (satu) baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun diperguruan 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 diperguruan tinggi

Palembang, Mei 2021

DWI RAHAYU

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

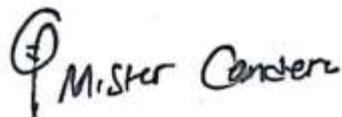
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Pengetahuan
Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ulina Nitra
Tanjung Enim
Nama : Dwi Rahayu
NIM : 212017202
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan

Pada Tanggal 2021

Pembimbing I,



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

Pembimbing II,


Edy Liswani, S.E., M.Si
NIDN : 0027086001

Mengetahui,

Dekan
u.b. Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Sesungguhnya allah tidak akan merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri (Q.S Ar-Ra’d : 11)”

“Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya (An Najm : 39)

“Jika kamu lelah belajar ingat ada orang tua yang berjuang mati-matian untuk bisa menyekolahkan mu untuk menjadi anak yang sukses.

(Dwi Rahayu)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini adalah bagian dari ibadahku kepada Allah SWT, karena kepada-Nya lah kami menyembah dan kepada-Nya lah kami memohon pertolongan.

Sekaligus ungkapan terima kasih saya kepada:

- **Ibuku tercinta (Alm) Eka dan Ayahku tercinta Heri**
- **Kakak ku tersayang Arief**
- **Keluarga besarku Terutama Bunda Warsita**
- **Sahabat dan orang yang kusayangi Mas Ex, Ria, Dian, Maya, Naya Lestari, Apria Putri, Yendah,**
- **Almamater Hijau Kebanggaanku**



PRAKATA

Segala puji bagi Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, berkat limpahan segala rahmat, taufik serta hidayah-Nya penulisan skripsi dengan judul **Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Pengetahuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ulima Nitra Tanjung Enim** ini dapat penulis selesaikan sebagaimana waktu yang dijadwalkan.

Penulisan laporan ini tentu tidak akan selesai tanpa dorongan dan dukungan banyak pihak. Untuk itu penulis sampaikan terimakasih terutama pada kedua orang tuaku Bapak Heri dan (Alm) Ibu Eka yang do'a dan bantuannya memiliki makna yang besar bagi penulis. Selain itu ucapan terimakasih juga penulis sampaikan kepada:

1. Bapak DR.Abid Djazuli,S.E.,M.,M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom Darma Saputra, S.E.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu DR.Zaleha Trihandayani,S.E.,M.Si. dan Bapak Mister Candra, S.Pd.,M.M selaku Ketua Program Studi dan Sekretaris Program Studi Manajemen FEB UMP.
4. Bapak Dr. Omar Hendro, S.E.M.Si selaku pembimbing 1 (satu) dan Bapak Edy Liswani, S.E., M.Si. selaku pembimbing 2 (dua).
5. Ibu Nadia Afriliana, S.E.,M.Si selaku Pembimbing Akademik.

6. Pimpinan dan seluruh staf beserta seluruh dosen program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Pimpinan dan pegawai PT.Ulima Nitra Tanjung Enim yang telah membantu saya dalam mengisi kuisioner.
8. Semua pihak yang terlibat dalam penulisan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu penulis.

Akhir kata dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, Semoga Allah S.W.T. membalas budi baiknya dan memberikan berkah kepada kita semua, Amin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Palembang, Juli 2021

Penulis,

Dwi Rahayu

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 DAFTAR ISI.....	VII
HALAMAN DAFTAR TABEL.....	IX
HALAMAN DAFTAR GAMBAR	X
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	XI
ABSTRAK.....	XII
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat penelitian	10
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
A. Landasan Teori	12
B. Penelitian Sebelumnya	25
C. Kerangka Pemikiran	27
D. Hipotesis	28
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	29
B. Lokasi Penelitian	30

C. Operasionalisasi Variabel	30
D. Populasi Dan Sampling	31
E. Data Yang Diperlukan	32
F. Metode Pengumpulan Data.....	33
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis	34
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	41
B. Pembahasan Hasil Penelitian	61
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	72
B. Saran	73
 DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Realisasi Volume Pengangkutan	4
Tabel 1.2 Pra riset Lingkungan kerja	7
Tabel I.3 Pra riset Motivasi	8
Tabel I.4 Pra riset Pengetahuan.....	9
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel	29
Tabel III.2 Populasi dan Sampel	31
Tabel IV.1 Uji Validitas	47
Tabel IV.2 Uji Reliabilitas	48
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ...	49
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan usia	50
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	50
Tabel IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	51
Tabel IV.7 Kinerja Karyawan (Y)	52
Tabel IV.9 Lingkungan Kerja (X1).....	54
Tabel IV.9 Motivasi Kerja (X2).....	56
Tabel IV.10 Pengetahuan Karyawan (X3).....	59
Tabel IV.11 Analisis Regresi Linier Berganda	61
Tabel IV.12 Uji F	63
Tabel IV.13 Uji t	64
Tabel IV.14 Uji Determinasi	65

DAFTAR GAMBAR

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

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran : Kuisisioner

Lampiran : Tobulasi

Lampiran : Hasil Uji Validitas Dan Uji Reabilitas

Lampiran : Hasil Uji F, Uji T Dan Uji R

Lampiran : Tabel R

Lampiran : Tabel F

Lampiran : Tabel T

Lampiran : Surat Keterangan Telah Melakukan Riset

Lampiran : Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi

Lampiran : Plagiarsm Checker

Lampiran :Sertifikat AIK

Lampiran : Sertifikat SPSS

Lampiran : Biodata Penulis

Abstrak

Dwi Rahayu /212017202/2021/Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Pengetahuan karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan pada PT. Ulma nitra Tanjung Enim.

Rumusan masalah dalam Penelitian ini adalah Adakah pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan pengetahuan karyawan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Ulma nitra Tanjung Enim. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan pengetahuan karyawan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Ulma nitra Tanjung Enim. Populasi penelitian di PT. Ulma nitra Tanjung Enim ini adalah 120 orang karyawan. Sampel terpilih sebanyak 83 karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah Asosiatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian adalah Kuesioner. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dan kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi (R^2) dengan tingkat signifikan 10%.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan pengetahuan karyawan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil regresi linier berganda $Y = 3,449 + 0,255 X_1 + 0,231 X_2 + 0,216 X_3$. Secara simultan memperlihatkan adanya pengaruh positif dan signifikan pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan pengetahuan karyawan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $F_{hitung} (14,769) > F_{tabel} (2,37)$ dengan signifikan $0,000 < sig \alpha = 0,10$. Secara parsial diketahui Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} (4,182) > t_{tabel} (1,644)$ dengan signifikansi $0,000 < sig \alpha = 0,10$. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} (2,373) > t_{tabel} (1,644)$ dengan signifikansi $0,020 < sig \alpha = 0,10$. Pengetahuan Karyawan terhadap kinerja karyawan berpengaruh dengan nilai $t_{hitung} (2,042) > t_{tabel} (1,644)$ dengan signifikansi $0,045 < sig \alpha = 0,10$. Uji koefisien determinasi 0,335 (33,5%) variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan pengetahuan karyawan mampu menjelaskan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan 66,5% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

Kata kunci :Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Pengetahuan Karyawan, Kinerja Karyawan

Abstract

Dwi Rahayu/212017202/2021/The Effects of Work Environment, Work Motivation and Employee Knowledge on Employee Performance of PT. Ulina nitra Tanjung Enim.

The formulation of the problem in this study was there any effects of work environment, work motivation and employee knowledge on employee performance of PT. Ulina nitra Tanjung Enim. This study aimed to determine the effect of work environment, work motivation and employee knowledge on employee performance of PT. Ulina nitra Tanjung Enim. The research population of PT. Ulina nitra Tanjung Enim had 120 employees. The selected sample was 83 employees. The type of research used Associative. The data collection technique in this research was a questionnaire. The data analysis in this research was qualitative and quantitative. The analytical technique used multiple linear regression analysis, F test, t test and coefficient of determination (R2) with a significant level of 10%.

The results showed that the effect of the work environment, work motivation and employee knowledge on employee performance. This was evidenced by the results of multiple linear regression $Y = 3.449 + 0.255 X1 + 0.231 X2 + 0.216 X3$. Simultaneously it showed that there was a positive and significant effect of the work environment, work motivation and employee knowledge on employee performance with a value of $F_{count} (14.769) > F_{table} (2.37)$ with a significant $0.000 < sig = 0.10$. Partially it was known that the work environment had a significant effect on employee performance with a value of $t_{count} (4.182) > t_{table} (1.644)$ with a significance of $0.000 < sig = 0.10$. Work motivation had an effect on employee performance with a value of $t_{count} (2.373) > t_{table} (1.644)$ with a significance of $0.020 < sig = 0.10$. Employee knowledge on employee performance had an effect on the value of $t_{count} (2.042) > t_{table} (1.644)$ with a significance of $0.045 < sig = 0.10$. The coefficient of determination test was 0.335 (33.5%) the variables of work environment, work motivation and employee knowledge were able to explain the employee's performance. While 66.5% was influenced by other factors outside the study.

Keywords: *Work Environment, Work Motivation, Employee Knowledge, Employee Performance*



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan digerakkan oleh sebuah faktor yang sangat penting, yaitu sumber daya manusia. Menurut Schuler (dalam Edy Sutrisno, 2017 : 6), menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Sumber daya manusia tersebut dikatakan penting, karena jika sumber daya manusia baik maka eksistensi perusahaan dimasa depan akan menjadi baik, dan sebaliknya apabila sumber daya manusia buruk maka jalannya perusahaan pun akan menjadi buruk. Manajemen sumber daya manusia memegang peranan utama yang berpengaruh pada setiap kegiatan kegiatan yang dilakukan oleh organisasi. Agar aktivitas manajemen sumber daya manusia bisa berjalan dengan baik, maka perusahaan harus memiliki karyawan yang mampu menjadikan perusahaan.

Kinerja karyawan yang baik dan kompleks sangat dibutuhkan oleh perusahaan, karena semakin tinggi kinerja yang mampu dihasilkan oleh

karyawan, maka akan semakin baik pula profitabilitas yang mampu dihasilkan oleh perusahaan guna kemajuan perusahaannya. Menurut Wibowo, 2014 : 3), kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

Kinerja yang baik tidak muncul dengan sendirinya dari seorang karyawan, karena terdapat beberapa faktor yang mempengaruhinya. Menurut Kasmir (2016 : 189), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut : [1] kemampuan dan keahlian, [2] pengetahuan, [3] rancangan kerja, [4] kepribadian, [5] motivasi kerja, [6] kepemimpinan, [7] gaya kepemimpinan, [8] budaya organisasi, [9] kepuasan kerja, [10] lingkungan kerja, [11] loyalitas, [12] komitmen, dan [13] disiplin kerja. Diantara faktor-faktor tersebut menyebutkan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya meliputi lingkungan, motivasi dan pengetahuan.

Lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung (Sedermayanti, 2011:26).Sebagai suatu keadaan di sekitar tempat kerja yang mempengaruhi karyawab baik sevara langsung maupun secara tidak langsung, maka dapat dikatakan jika keadaan yang ditimbulkan oleh lingkungan kerja sangat berdampak pada karyawan, karena apabila lingkungan

tersebut tidak kondusif maka akan berdampak mengganggu jalannya kegiatan operasional kerja yang dilakukan oleh karyawan.

Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan (Wibowo, 2014 : 323). Fungsi motivasi sebagai suatu dorongan yang mampu menggerakkan karyawan, maka semakin tinggi atau rendahnya motivasi tersebut akan berdampak pada perilaku karyawan, sebab motivasi yang tinggi akan memicu semangat yang tinggi pula dalam bekerja, sebaliknya apabila motivasi rendah maka akan menimbulkan suatu kelesuan dalam bekerja, sehingga kinerja yang dicapai pun tidak akan optimal.

Pengetahuan adalah hasil penginderaan manusia, atau hasil tau seseorang terhadap suatu objek melalui indra yang dimilikinya sehingga menghasilkan pengetahuan (Notoatmodjo, 2014 : 96). Melalui suatu pengetahuan maka seorang karyawan yang semula tidak tahu tentang pekerjaannya menjadi tahu dan paham bagaimana caranya melakukan pekerjaannya, dengan demikian apabila karyawan tidak memiliki pengetahuan yang melandasi pekerjaannya, maka akan menimbulkan suatu ketidakselarasan dengan hasil kerjanya, dan kinerja yang dihasilkannya pun tidak akan sesuai harapan yang diinginkan perusahaan.

PT. Ulina Nitra Tanjung Enim adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang infrastruktur dan penyediaan jasa, yang berada di Jalan Batu Raja

Lintas Sumatera, Kecamatan Lawang Kidul, Kabupaten Muara Enim, Desa Darmo, Sumatera Selatan. PT. Ulina Nitra Tanjung Enim melakukan proses penambangan untuk pengambilan lapisan penutup menggunakan kombinasi dua alat mekanis yaitu, excavator backhoe untuk penggalian dan pemuatan sedangkan pengangkutan dilakukan oleh alat mekanis dump truck.

Berdasarkan hasil survey di PT. Ulina Nitra Tanjung Enim, nampak kinerja karyawan pada perusahaan ini mengalami kemunduran yang cukup mengkhawatirkan, karena tidak tercapainya produktifitas nyata yang dilakukan alat angkut dalam melakukan kegiatan penambangan. Hal ini didasari dari tinjauan berdasarkan data operasional alat angkut tahun 2020, sebagai berikut :

Tabel I.1
Realisasi Volume Pengangkutan PT. Ulina Nitra
2016 - 2020

Tahun	Target BCM	Realisasi/ Pencapaian	Tidak Tercapai	Persentase Pencapaian
2016	2.880.000 BCM	2.761.803,12	118.196,88	95,89%
2017	2.880.000 BCM	2.367.914,86	512.085,14	82,22%
2018	2.880.000 BCM	2.289.316,26	590.683,74	79,49%
2019	2.880.000 BCM	2.427.543,14	452.456,86	84,28%
2020	2.880.000 BCM	2.251.259,99	628.740,01	78,17%

Sumber : PT. Ulina Nitra Tanjung Enim, 2021

Berdasarkan hasil survey di PT. Ulina Nitra Tanjung Enim, diketahui pengangkutan lapisan penutup yang dilakukan oleh karyawan melalui unit alat angkut yang dioperasikan dalam periode 5 (lima) tahun terakhir belum mampu

mencapai target bcm (*bank cubic meter*/volume pengangkutan) yang ditetapkan oleh perusahaan, bahkan terjadi penurunan ketercapaian yang paling merosot terjadi di tahun 2020 yang hanya mampu mencapai 78,17% atau sebanyak 2.251,259,99 bcm/tahun saja dari target yang ditetapkan sebesar 2.880.000 bcm/tahun.

Berdasarkan data di atas, maka hal ini mengindikasikan bahwa adanya permasalahan terkait kinerja karyawan PT. Ulama Nitra Tanjung Enim. Karyawan secara umum tidak mampu mengejar kuantitas target bcm/pengangkutan yang ditargetkan oleh perusahaan setiap tahunnya yaitu 2.880.000 bcm/tahun. Selain itu kualitas kerja karyawan dalam menjalankan kegiatan operasionalnya pun masih belum memadai, hal ini dikarenakan kurangnya kesanggupan karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan apa yang ditargetkan oleh perusahaan. Bahkan waktu kerja yang dilaksanakan karyawan pun masih belum digunakan secara optimal, sebab perusahaan memberikan waktu satu tahun bagi karyawan untuk mencapai target 2.880.000 bcm/tahun, namun target masih tidak dapat tercapai, sehingga hal ini menunjukkan jika karyawan tidak dapat mengoptimalkan waktu kerjanya dengan baik dalam mengejar target perusahaan.

Permasalahan kinerja karyawan tersebut dapat terjadi, sehubungan dengan ditemukannya faktor permasalahan lainnya yang diindikasikan terlibat dalam penurunan kinerja karyawan disebabkan karena kualitas kerja karyawan yang sedikit menurun, kuantitas kerja yang belum memenuhi target sesuai peraturan perusahaan serta waktu kerja yang kurang stabil karena masih

banyak karyawan bekerja belum sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan pada PT. Ulima Nitra Tanjung Enim.

Disisi lain faktor yang menyebabkan turunya kinerja karyawan pada PT. Ulima Nitra Tanjung Enim Diantaranya adalah faktor lingkungan kerja yang disebabkan oleh Hubungann karyawan yang masih kurang terjalin baik dengan atasan atau bahkan karyawan biasa, kemudian peraturan kerja juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi turunya kinerja karyawan karena peraturan yang belum dapat dipatuhi sepenuhnya oleh karywan, sedangkan faktor yang mempengaruhi kinerja karywan adalah keamanan dikarenakan keamanan yang diberikan perusahaan kepada karyawan masih belum memberikan rasa aman kepada karyawan pada saat bekerja pada PT. Ulima Nitra Tanjung Enim.

Disisi lain faktor lain yang membuat turunya kinerja karywan adalah motivasi karena disebabkan oleh pekerjaan itu sendiri yang membuat turunya kinerja karyawan, sehingga membuat peluang untuk maju bagi karyawan pada PT. Ulima Nitra Tanjung Enim masih belum dapat dimanfaatkan oleh karyawan, kurangnya pengakuan/ penghargaan dari perusahaan terhadap karyawan membuat kurangnya kinerja karyawan pada PT. Ulima Nitra Tanjung Enim.

Turunnya kinerja karyawan juga disebabkan oleh faktor lain yaitu pengetahuan, karena belum dapat diterpakan nya oleh karyawan pengetahuan faktual yang diberikan oleh perusahaan, kemudian kurangnya pengetahuan

karyawan tentang penerapan pengetahuan konseptual masih belum dapat berjalan sesuai dengan arahan perusahaan, disisi lain pengetahuan procedural yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan masih belum dapat berjalan dengan semestinya sehingga membuat kinerja karyawan menurun pada PT. Ulima Nitra Tanjung Enim. Hal ini diketahui berdasarkan identifikasi masalah yang dilakukan melalui survey pendahuluan terhadap 30 orang responden untuk memastikan fenomena tersebut. Berdasarkan survey pendahuluan maka dapat disimpulkan permasalahannya, sebagai berikut :

Tabel I.2
Pra-Riset Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Hubungan antar karyawan terjalin dengan harmonis	8	22
2	Peraturan kerja yang tidak memberatkan karyawan	4	26
3	Keamanan karyawan di lapangan terjamin dengan baik	9	21

Sumber : Survey Pendahuluan, 2021

Berdasarkan survey yang telah dilakukan, umumnya karyawan menyatakan jika hubungan antar karyawan terjalin dengan kurang harmonis, sehingga hal ini mengganggu koordinasi atau kerjasama yang dilakukan karyawan dalam melakukan kegiatan operasional kerja dan berakibat pada kondisi kerja yang menjadi kurang kondusif. Peraturan kerja yang dirasakan cukup memberatkan karyawan pun menjadi salah satu alasan karyawan menjadi terlalu terbebani dalam bekerja, sebab target 2.880.000 bcm/tahun dirasakan sangat memberatkan karyawan. Selain itu keamanan karyawan di

lapangan pun kurang terjamin dengan baik, sebab adanya resiko longsor atau tertimbun galian bahkan masuk jurang pada saat melakukan pengangkutan di sekitar area galian pertambangan yang memiliki medan terlalu curam.

Tabel I.3
Pra-Riset Motivasi

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan memberikan tantangan bagi karyawan	6	24
2	Adanya peluang untuk mendapatkan promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi	11	19
3	Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi	13	17

Sumber : Survey Pendahuluan, 2021

Berdasarkan data di atas, menunjukkan jika karyawan merasa kurang tertantang dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, sebab pekerjaan yang dilakukan karyawan memiliki sistem kerja yang monoton, misalkan dalam kegiatan pengangkutan, maka secara terus menerus hanya dituntut untuk melakukan pengangkutan, sehingga kurang memicu semangat karyawan. Selain itu karyawan mengungkapkan jika peluang untuk mendapatkan promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi pun belum terbuka sepenuhnya, karena status pekerja umumnya adalah kontrak, sehingga memperkecil kemungkinan bagi karyawan untuk naik ke posisi yang lebih menjanjikan. Perusahaan bahkan belum bijak dalam mengakui prestasi kerja karyawan, karena karyawan yang berprestasi masih jarang memperoleh penghargaan, sebab perusahaan menilai target kumulatif adalah suatu keharusan, sehingga prestasi individu menjadi kurang diperhatikan.

Tabel I.4
Pra-Riset Pengetahuan

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Karyawan memiliki pengetahuan dasar tentang pekerjaannya	15	15
2	Karyawan memiliki pengetahuan tentang bidang pekerjaannya	13	17
3	Karyawan memiliki pengetahuan tentang prosedur kerja yang berlaku	12	18

Sumber : Survey Pendahuluan, 2021

Berdasarkan data di atas, menunjukkan jika sebagian karyawan umumnya masih kurang memiliki pengetahuan dasar mengenai pekerjaannya, misalkan terkait kapasitas maksimal pengangkutan, sehingga terkadang ada beberapa karyawan yang dalam menjalankan kegiatan pengangkutan membawa muatan yang kurang dari volume bak yang dianjurkan. Hal ini juga tidak terlepas dari pengetahuan karyawan tentang bagaimana cara melaksanakan pekerjaan pada bidangnya dengan baik, karena masih terdapat banyak karyawan yang bingung atau tidak memahami seperti apa mekanisme pelaksanaan yang baik itu seperti apa, contohnya ketidaktahuan karyawan seberapa banyak volume maksimal yang harus diangkut setiap harinya. Bahkan karyawan pun dinilai kurang memahami prosedur kerja yang berlaku, sebab hal ini ditunjukkan melalui mekanisme kerja karyawan untuk memenuhi prosedur pencapaian target perusahaan, namun karena kurangnya pengetahuan akan pentingnya prosedur kerja tersebut maka target perusahaan pun menjadi tidak tercapai sebagaimana mestinya.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan**

Pengetahuan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ulina Nitra Tanjung Enim.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahannya, sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh lingkungan Kerja, motivasi Kerja dan pengetahuan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ulina nitra Tanjung Enim?
2. Adakah pengaruh lingkungan Kerja kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ulina nitra Tanjung Enim?
3. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ulina nitra Tanjung Enim?
4. Adakah pengaruh pengetahuan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ulina nitra Tanjung Enim?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan, motivasi dan pengetahuan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ulina nitra Tanjung Enim.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ulina nitra Tanjung Enim.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Ulina nitra Tanjung Enim.

4. Untuk mengetahui pengaruh pengetahuan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ulama nitra Tanjung Enim.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi aktualisasi penulis dalam mempraktekan teori-teori yang telah penulis ketahui selama perkuliahan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian informatif bagi perusahaan dalam meningkatkan mutu dan kemajuan perusahaan.

3. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi materi dan kajian, sebagai referensi tambahan, menambah ilmu pengetahuan, serta dapat menjadi acuan atau kajian bagi penulisan di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Bagus Rosandi Putra. (2018). *Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara VII Persero*. JIIA.Vol.02.No.03.Hal.21.
- Danang Sunyoto. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS.
- Edy Sutrisno.(2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta : Kencana Prenadamedia Group.
- Edy Sutrisno. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenadamedia Group.
- Iqbal Hasan. (2012). *Pokok-Pokok Materi Statistik II (Statistik Inferensif)* Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Grafindo.
- Malayu S.P Hasibuan. (2012). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Malayu S.P Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara.(2013). *Manajemen Sumber Daya ManusiaPerusahaan*. Delta Ilmu.
- Mangkunegara.(2016). *Manajemen Sumber Daya ManusiaPerusahaan*. Delta Ilmu.
- Notoatmodjo. (2014).*Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Nurul Mutiara Risqi Amalia. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman*. Eprints.ac.id/59773.
- P. Siagian Sondang. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Pandi Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau : Zanafa Publishing.

- Payaman J. Simanjuntak . (2011). *Manajemen Evaluasi Kinerja*. Edisi 3. Jakarta. Fakultas UI.
- Rusdi A Rivai. (2011). *Pengantar Manajemen*. Palembang : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Administrasi* : dilengkapi dengan metode R&D. Bandung : CV. Alfabeta.
- V.Wiratna Sujarweni. (2016). *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS*. Yogyakarta : Pustaka Baru.
- Wibowo.(2014). *Manajemen Kinerja*, Edisi Keempat. Cetakan Keempat. Jakarta: Penerbit Rajagrafindo Persada.
- Wibowo.(2016). *Manajemen Kinerja*, Edisi Keempat. Cetakan Keempat. Jakarta: Penerbit Rajagrafindo Persada.
- Yustinus Doddie Martha Sajuni. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Bantul*. Eprints.uny.ac.id/59873.