PENGARUH PENGETAHUAN MOTIVASI KERJA LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SURYABUMI AGROLANGGENG PENUKAL ABAB LEMATANG ILIR

SKRIPSI

Nama : RAHMAD INDRA WIJAYA

Nim : 21 2015 064

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2020

PENGARUH PENGETAHUAN MOTIVASI KERJA LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SURYABUMI AGROLANGGENG PENUKAL ABAB LEMATANG ILIR

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Nama : RAHMAD INDRA WIJAYA

Nim : 21 2015 064

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2020

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah

Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul	: **PENGARUH PENGETAHUAN, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA SERTA BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SURYABUMI AGROLANGGENG PENUKAL ABAB LEMATANG ILIR.**
Nama	: Rahmad indra wijaya
Nim	: 212015064
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan disahkan

Pada tanggal, Februari 2020

Pembimbing I,

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

Pembimbing II,

Amidi, S.E.,M.Si
NIDN: 0222045801

Mengetahui
Dekan
u.b Ketua Program StudiManajemen

Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si
NIDN: 0216057001/673839

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	: Rahmad Indra Wijaya
Nim	: 21 2015 064
Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian	: Pengaruh Pengetahuan, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Serta Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Suryabumi Agrolanggeng Penukal Abab Lematang Ilir

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. 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.
3. 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, November 2019

METERAI TEMPEL
196C7ADF345792457
6000
ENAM RIBU RUPIAH

Rahmad Indra Wijaya

ABSTRAK

Rahmad Indra Wijaya/ 21-2015064/ 2020/ Pengaruh Pengetahuan, Motivasi dan Lingkungan Kerja serta Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng Penukal Abab Lematang Ilir (PALI).

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah, adakah pengaruh pengetahuan, motivasi dan lingkungan kerja serta budaya kerja terhadap kinerja karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng Penukal Abab Lematang Ilir (PALI). Populasi dalam penelitian ini berjumlah 260 orang, dengan sampel yang diambil sebanyak 149 responden. Data yang digunakan adalah data primer. Metode pengumpulan data melalui kusioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis *Kualitatif* dan *Kuantitatif*. Tehnik analisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil analisis regresi linier berganda, menunjukkan persamaan regresi : $Y = 1,713 + 0,611\ X_1 + 0,860\ X_2 + 0,575\ X_3 + 0,406\ X_4$. Hasil uji hipotesis secara simultan, membuktikan ada pengaruh pengetahuan, motivasi dan lingkungan kerja serta budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis secara parsial, membuktikan ada pengaruh pengetahuan, motivasi dan lingkungan kerja serta budaya kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil uji koefisen determinasi menunjukkan variabel pengetahuan, motivasi dan lingkungan kerja serta budaya kerja mampu berkonstribusi terhadap naik turunnya perubahan yang terjadi pada keputusan kinerja karyawan, dengan besarnya sumbangan yang disebabkannya sebesar 28,7%

Kata Kunci : Pengetahuan, Motivasi dan Lingkungan Kerja serta Budaya Kerja

ABSTRACT

Rahmad Indra Wijaya /21-2015064/ 2020/ The Influence of Knowledge, Motivation and Work Environment and Work Culture on Employee Performance of PT. Surya bumi Agro Langgeng Penukal Abab Lematang Ilir (PALI)

The formulation of the problem in this study was is there any influence of knowledge, motivation and work environment and work culture on the performance of employees of PT. Surya bumi Agro Langgeng Penukal Abab Lematang Ilir (PALI). The population of this study amounted to 260 people, with a sample taken as many as 149 respondents. The data used was primary data. Data collection method used was questionnaire. Analysis of the data used was qualitative and quantitative analysis. The data analysis technique used was multiple linear regression. The results of multiple linear regression analysis, showed a regression equation: Y = 1.713 + 0.611 X1 + 0.860 X2 + 0.575 X3 + 0.406 X4. Simultaneouly hypothesis test results proved that there was an influence of knowledge, motivation and work environment and work culture on employee performance. Partialhypothesis test results proved that there was an influence of knowledge, motivation and work environment and work culture partially on employee performance. The results of the coefficient of determination test indicated the variables of knowledge, motivation and work environment and work culture were 28.7% contributed to the ups and downs of changes that occured in employee performance decisions.

Keywords: Knowledge, Motivation and Work Environment and Work Culture

PENGESAHAN
NO. 46 /Abstract/LB/UMP/ II / 2020
Telah di Koreksi oleh
Lembaga Bahasa
Universitas Muhammadiyah Palembang

PRAKATA

بسم الله الرحمن الرحيم

Alhamdulillah puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang selalu melindungi, mencurahkan rahmat, dan hidayah-Nya sehingga penulisan skripsi yang berjudul **PENGARUH PENGETAHUAN MOTIVASI KERJA LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SURYABUMI AGROLANGGENG PENUKAL ABAB LEMATANG ILIR.** Dapat terselesaikan. Sholawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan umat Islam, Nabi besar Muhammad SAW, yang terang menerang yakni Addinul Islam.

Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada Kedua orang tuaku tercinta Samuel Nasution dan Sumiyati, kupersembahkan karya kecil ini, untuk cahaya hidupku yang senantiasa ada saat suka maupun duka, selalu mendampingiku, yang selalu memanjatkan doa kepada putra Mu tercinta dalam sujudnya, pendidikan dan motivasi baik dalam bentuk materil maupun moral yang telah diberikan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Serta semua pihak yang telah memberikan bantuan sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini. Oleh sebab itu dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis menyampaikan rasa terimakasih sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak DR. Abid Djazuli, S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.

2. Bapak Drs.Fauzi Ridwan, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi, SE.,M.Si selaku Ketua Jurusan Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Omar hendro S.E.,M.Si selaku pembimbing I dan Bapak Amidi, S.E.,M.Si selaku pembimbing II yang dengan kesabaran membimbing, mendidik dan memberikan arahan serta masukan yang amat berguna sehingga usulan penelitian 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 ini. Beserta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu kelancaran administrasi.
6. Teman seperjuangan terkhusus Septa eka pratama, Fitri dian sari, Rahman juliarto, Roby randika, Karimah, Denis tarores, yang selalu mensupport dan membantu penulis dalam penyusunan skripsi
7. Teman-teman satu angkatan Fakultas Ekonomi Manajemen angkatan 2015 atas bantuannya dan canda canda tawanya yang tak pernah terlupakan.
8. Tim penguji dan seluruh pihak yang telah membantu yang tidak bisa disebutkan satu persatu baik secara langsung maupun tidak langsung membantu penulisan dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga Allah SWT membalas budi baik untuk seluruh bantuan yang diberikan guna menyelesaikan skripsi ini. Penulis mengharapkan

agar penelitian ini dapat bermanfaat bagi mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang pada khususnya pada semua pihak yang akan melakukan penelitian dimasa yang akan datang pada umumnya.

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.

Palembang, Februari 2020

Rahmad Indra Wijaya

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN DEPAN

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI i

HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....ii

ABSTRAK.....iii

ABSTRACT.....iv

KATA PENGANTAR v

DAFTAR ISI..... . viii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah 1
B. Rumusan Masalah 10
C. Tujuan Penelitian 11
D. Manfaat Penelitian 12

BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKAN PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori 13
B. Penelitian Sebelumnya 29
C. Kerangka Pemikiran 31
D. Hipotesi 31

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian 33
B. Lokasih Penelitian 33
C. Operasional Variabel 34
D. Populasi dan Sampel 35
E. Data yang Diperlukan 36
F. Metode Pengumpulan Data 37
G. Analisis Data dan Teknik Analisis 39

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian 44
B. Pembahasan Hasil Penelitian 63

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan 70
B. Saran 71

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia kini makin berperan besar bagi kesuksesan suatu prusahaan. Banyak perusahaan menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu perusahaan dapat memberikan keunggulan bersaing. Mereka membuat strategi dan inovasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi perusahaan. Karena perannya untuk mengimplementasi strategi sangat penting yaitu sebagai subjek pelaksana dari strategi prusahaan. Dengan adanya sumber daya manusia maka dapat memberikan hasil yang berkualitas merupakan harapan bagi perusahaan, bagi perusahaan yang memiliki akan dapat mencapai kinerja yang optimal sesuai yang diinginkan perusahaan, baik oleh pegawai individu maupun kelompok dalam perusahaan sehingga tujuan akan dapat dicapai dan diwujudkan.

Dengan hal ini mereka mempunyai potensi seperti keahlian, pikiran dan lain-lain dalam suatu perusahaan dapat dimanfaatkan dan dioptimalkan potensinya untuk mencapai tujuan. Orang yang menduduki jabatan dalam suatu perusahaan baik sebagai anggota maupun pimpinan merupakan faktor yang terpenting karena berkaitan antara satu dengan yang lain dalam setiap perusahaan. Keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh faktor manusia

selaku yang melakukan atau melaksanakan dari pekerjaan yang dilakukan tersebut.

Suatu perusahaan harus bisa meningkatkan kualitas kinerja pegawai yang dimiliki, karena pegawai adalah aset yang paling penting dalam suatu organisasi. Supaya pegawai dapat memberikan kinerja yang baik maka suatu perusahaan harus dapat memberikan dukungan yang baik kepada pegawai.

kinerja (performance) merupakan suatu proses yang dilakukan secara sistematis untuk menilai keseluruhan kinerja pegawai dalam jangka waktu atau periode tertentu. Mempunyai kinerja yang baik adalah keinginan setiap organisasi, jika terciptanya kinerja yang baik maka akan terciptanya hubungan yang harmonis, suasana kerja yang sangat menyenangkan dalam terciptanya tujuan.

Peningkatan kinerja pegawai yang baik akan membawa kemajuan bagi suatu organisasi atau instansi pemerintah untuk dapat mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itu berbagai upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan hal yang paling serius karena dengan keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup suatu organisasi atau instansi pemerintah tergantung pada sumber daya manusia yang ada didalam suatu organisasi atau instansi pemerintah tersebut.

Kinerja pegawai yang baik sangatlah diharapkan oleh suatu organisasi atau instansi pemerintah tersebut. Karena semakin banyak

pegawai yang memiliki kinerja tinggi, maka produktivitas suatu organisasi secara keseluruhan akan meningkat sehingga tujuan akan dapat dicapai dan diwujudkan. Pegawai bekerja di kantor tidak hanya secara formalitas, tetapi harus bisa menikmati dan merasakan pekerjaannya, sehingga tidak bosan dan lebih giat dan tekun dalam beraktifitas.

Salah satu cara yang dapat dilakukan suatu organisasi atau instansi pemerintah untuk menjaga dan memelihara sumber daya manusia yang dimiliki yaitu dengan cara melihat pengetahuan, motivasi kerja, lingkungan kerja karyawan dan budaya kerja karyawan.

pengetahuan seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Ilmu pengetahuan yang dimiliki oleh setiap manusia akan berbeda sesuai dengan minat, dan profesi, pengetahuan bisa didapatkan dari berbagai faktor, salah satunya adalah dengan pendidikan formal. Pengetahuan erat hubungannya dengan pendidikan, pendidikan yang tinggi akan semakin luas pengetahuan yang akan didapatkanya. Tetapi seseorang yang berpendidikan rendah bukan berarti mutlak berpengetahuan rendah pula.

Pengetahuan mengandung dua aspek, yaitu positif dan negatif, kedua aspek ilmiah akan menentukan sikap seseorang tentang sesuatu obyek tertentu. Semakin banyak aspek positif dan obyektif yang diketahui, maka akan menimbulkan sikap semakin positif terhadap obyek tertentu

Di era modernnisasi saat ini, dimana pertumbuhan industri yang semakin pesat menuntut kebutuhan tenaga kerja yang berpengetahuan dan terampil dalam jumlah dan kurun waktu yang memadai. Sejalan dengan perkembangan pembangunan, kebutuhan tenaga kerja yang berpengetahuan dan berketerampilan semakin lama semakin meningkat.

Kondisi seperti ini menyebabkan persaingan dalam dunia kerja yang semakin ketat, sehingga dibutuhkan tenaga kerja yang mempunyai keahlian dan ketrampilan dan juga pengetahuan.

Motivasi merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

Motivasi suatu perangsang keinginan *(want)* daya penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Dari beberapa pendapat diatas bisa ditarik kesimpulannya bahwa motivasi kerja merupakan dorongan untuk bekerja dalam rangka untuk mencapai tujuan atau kepuasan.

Motivasi kerja pegawai tidak selamanya berada dalam kondisi baik, oleh karena itu perlu adanya upaya untuk meningkatkan motivasi kerja disaat motivasi kerja pegawai menurun. Meningkatkan motivasi kerja pegawai bisa dilakukan dengan meperhatikan dan memenuhi kebutuhan pegawai serta menghargai hasil pekerjaan mereka. Menurut Hasibuan

(2007:149) ada dua macam metode untuk meningkatkan motivasi pegawai, yaitu motivasi langsung dengan memenuhi kebutuhan pegawai secara materiil dan non materiil serta motivasi tidak langsung dengan memberikan fasiltas-fasilitas untuk menunjang pekerjaan.

Lingkungan adalah salah satu faktor yang mempengaruhi suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan manajemen karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai didalam menyelesaikan pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik dapat menentukan tingkat kinerja pegawai, begitupun sebaliknya lingkungan kerja kerja yang kurang baik akan menurunkan kinerja pegawai. Oleh karena itu suatu organisasi atau perusahaan harus berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Lingkungan Kerja menyatakan bahwa semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik itu hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan rekan kerja.

Selain melihat lingkungan kerja karyawan faktor lain yang harus diperhatikan yaitu budaya kerja karyawan. Budaya kerja, salah satu faktor yang diperhitungkan di dalam perusahaan karena budaya kerja yang baik dalam perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

Budaya kerja suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang terjadi dalam perusahaan dan oleh karena itu diajarkan kepada anggota-anggota

baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut.

PT. Suryabumi Agrolanggeng adalah organisasi yang didirikan oleh sekelompok orang atau badan lain yang kegiatannya melakukan produksi dan distribusi guna memenuhi kebutuhan ekonomis manusia. Kegiatan produksi dan distribusi dilakukan dengan menggabungkan berbagai faktor produksi, yaitu manusia, alam dan modal, kegiatan produksi dan distribusi pada umumnya dilakukan untuk memperoleh laba. Hasil suatu produksi dapat berupa barang dan jasa. PT. Suryabumi Agrolanggeng di bidang perkebunan kelapa sawit dengan luas areal pencadangan ± 15.000 hektar dengan pabrik pengelolahan minyak kelapa sawit (PMKS) yang berkapasitas maksimum 90 Ton TBS per jam, secara Administrasi pemerintah berlokasi berada ditiga Kecamatan Benakat Kabupaten Muara Enim Sumatera Selatan.

Dalam hubungan dengan karyawan kinerja yang di peroleh yaitu, Dilihat dari kualitas kerja, kuantitas kerja, kerja sama, dan tanggung jawab yang masih terlihat kurang maksimal. Beberapa hal yang masih rendah dicapai seperti kualitas kerja yang masih rendah terlihat dari kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar belum optimal, kuantitas kerja dinilai tidak sesuai dengan harapan contohnya masih saja ada beberapa karyawan yang tidak memperhatikan prosedur pekerjaan sehingga produk barang yang dihasilkan tidak sesuai standar, Serta rendahnya kesadaran untuk bekerja sama dengan rekan kerja menjadi suatu masalah yang perlu

segera diperbaiki mengingat dalam kegiatan pengemasan diperlukan komunikasi yang baik antar karyawan agar produk yang dihasilkan sesuai dengan keinginan juga kurangnya komunikasi dengan atasan menjadi penghambat karyawan dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas barang, karyawan lebih cenderung bekerja secara individual. Tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan masih belum optimal contohnya kurang teliti dan tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Oleh karena itu, perusahaan masih membutuhkan usaha-usaha yang dapat memaksimalkan kinerja karyawan guna tercapainya tujuan.

Kinerja karyawan yang masih dianggap kurang maksimal terlihat dari hasil produksi yang masih mengalami naik turun dan terkadang masih belum mencapai target penjualan yang ditentukan oleh perusahaan. Hal ini terlihat dari tabel hasil produksi sebagi berikut:

Tabel 1.1
Data Hasil Produksi Pada Tahun 2014-2018
PT. Suryabumi Agrolanggeng

Jenis	Tahun	Jumlah Target	Pencapaian hasil produksi	Target yang belum tercapai
Tandan Buah Segar (TBS)	2014	147.600,000 ton	102.608,199 ton	44,991,801ton
Tandan Buah Segar (TBS)	2015	130.499,999 ton	125.946,340 ton	4,553,659ton
Tandan Buah Segar (TBS)	2016	126.500,000 ton	92.008.349 ton	34,491651ton
Tandan Buah Segar (TBS)	2017	108.000,000 ton	108.683,280 ton	-
Tandan Buah Segar (TBS)	2018	108.157,510 ton	124.000,000 ton	-

Sumber: PT. Suryabumi Agrolanggeng PALI, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa naik turunnya hasil produksi menjadi masalah bagi perusahaan tersebut. Dimana dapat dilihat

bahwa setiap tahunnya dari tahun 2014 sampai 2018 hasil produksi selalu mengalami naik turun berdasarkan jumlah yang ada pada tabel tersebut. Hal ini menjadi kendala bagi perusahaan bagaimana cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat tercapainya suatu target diperusahaan.

PT. Suryabumi Agrolanggeng masih banyak permasalahan yang timbul di antaranya masih banyak karyawan dengan tingkat pendidikannya yang masih rendah, pendidikan mereka yang tidak sesuai dengan posisi tempat mereka bekerja, dilihat dari sisi lainnya pengalaman kerja yang masih banyak dari karyawan yang tidak mempunyai pengalaman bekerja dalam hal yang mereka kerjakan, itu dikarenakan perusahaan tidak merekrut karyawan karyawan yang sudah benar-benar berpengalaman melainkan perusahaan lebih memilih untuk melatih karyawannya dari nol daripada merekrut karyawan yang sudah berpengalaman. Masih terdapat diantara beberapa karyawan yang melakukan tugas nya dengan terburu-buru sehingga mengakibatkan pekerjaan yang mereka hasilkan tidak sesuai dengan yang diinginkan oleh atasan mereka. Kehadiran karyawan pun di perusahaan masih di nilai kurang baik. Karena masih ada karyawan yang tidak datang ke kantor dengan alas an yang tidak jelas sehingga pekerjaan yang seharusnya di selesaikan pada hari itu menjadi tidak selesai dan tugas yang lainnya pun menjadi terbengkalai sehingga dapat merugikan pihak lainnya.

Rendahnya kinerja karyawan disebabkan karena adanya motivasi kerja yang masih rendah. Rendahnya motivasi kerja karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng disebabkan karena lingkungan kerja yang dirasakan karyawan yang kurang memadai, misalnya sarana dan prasarana yang kurang lengkap seperti peralatan panen yang belum mendukung dan tidak diberikan oleh perusahaan. Tidak ada insentif bagi karyawan yang bekerja di luar waktu kerja. Pada dasarnya karyawan bekerja 8 (delapan) jam dalam 1 (satu) hari namun prusahaan tersebutkaryawan terkadang bekrja melebihi jam tersebut terutama pada akhir bulan dan awal bulan, tidak dirasakannya prasaan yang aman dan nyaman pada saat bekerja, hal ini dikarnakan prusahaan berlokasi yang jauh dari pemukiman penduduk dan rawan sekali aksi tindak kriminal menuju ke prusahaan.

Di perusahaan pun terdapat lingkungan kerja yang masih rendah. Rendahanya lingkungan kerja karyawan tersebut disebabkan karena adanya temperatur suhu udara di tempat kerja masih kurang memadai, karena suhu udara di ruangan kerja terkadang masih terasa panas sehingga membuat karyawan bekerja menjadi tidak nyaman. Tata warna di ruangan kerja pun sudah mulai kusam, karena dengan adanya penataan warna kembali dan memilih warna yang tepat akan mempengaruhi jiwa mereka dan merasakan ketenangan dalam bekerja. Selain itu juga dekorasi di ruangan kerja masih kurang nyaman, sempit, padat, ruangan belum tertata dengan rapi dan indah, membuat suasana kerja karyawan kurang kondusif, sehingga karyawan kurang bersemangat untuk melakukan kegiatan didalam ruangan tersebut.

Kurangnya semangat kerja karyawan ini berdampak pada kinerja karyawan yang menurun.

Selain lingkungan kerja, rendahnya budaya kerja karyawan di perusahaan juga terjadi disebabkan karena masih ada karyawan yang kurang disiplin seperti masih ada yang terlambat datang untuk apel pada pagi hari. Dan kerjasama antar karyawanpun masih kurang harmonis, karena masih ada karyawan yang satu dan yang lainnya yang mengalami keributan, sehingga mereka tidak bertegur sapah dalam bekerja, dan membuat karyawan lainpun kurang merasa nyaman. Kerja sama sebagian pegawai terhadap pekerjaanpun dinilai masih kurang baik, karena masih cenderung lambat dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh pimpinan sehingga hasil yang diberikanpun tidak maksimal dan membuat perkejaan yang lainnyapun tidak selesai sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Berdasarkan latar belakang masalah, bahwa lingkungan kerja dan budaya kerja di PT. Suryabumi Agrolanggeng yang kurang sebagai penyebab kurang maksimalnya kinerja karyawan. Oleh karena itu perlu dilakukan penelitian tentang "**Pengaruh Pengetahuan, Motivasi Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng Penukal Abab Lematang Ilir (PALI)".**

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh pengetahuan, motivasi, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng PALI ?
2. Adakah pengaruh pengetahuan terhadap kinerja karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng PALI ?
3. Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng PALI ?
4. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng PALI ?
5. Adakah pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng PALI ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh pengetahuan, motivasi, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng PALI.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengetahuan terhadap kinerja karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng PALI.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng PALI.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng PALI.

5. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng PALI.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Bagi Penulis

   Guna menambah pengalaman dalam menerapkan ilmu yang diterima selama mengikuti perkuliahan dan menambah wawasan dan pengalaman tentang dunia kerja yang akan kita hadapi di masa yang akan datang.

2. Maanfaat Bagi Lokasi Penelitian

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan sebagai masukan dan pertimbangan dalam menyikapi masalah kinerja karyawan di perusahaan.

3. Manfaat Bagi Almamater

   Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan kajian ilmu dan menambah referensi dalam dunia ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Drs. H. Melayu, S.P. Hasibuan, 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Cetakan 9. PT. Bumi Aksara.

Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 2011, "Metologi Penelitian Bisnis Untuk Akutansi dan Manajemen", Edisi Pertama. BPFE,Yogyakarta

Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.

Mubarak, WI. (2012). Ilmu Kesehatan Masyarakat. Jakarta : Selemba Medika.

Ndraha, Taliziduhu, 2012, Pengantar Teori Pengembangan Smber Daya Manusia, Rineka Cipta, Jakarta.

Notoatmojo S. Kesehatan Masyarakat Ilmu dan Seni. Jakarta: Rineka Cipta; 2011.

Schein,Edgar H. (2014). Organizational Culture and Leader Ship. San Fransisco: Josey-Bass Publishers.

Sedarmayanti. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima). Bandung: PT. Refika Aditama

Sedarmayanti, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Refika Aditama

Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: Alfabeta.

Sedarmayanti. (2004), Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju

Supriyadi Gering dan Trigono (2011). Budaya Kerja Organisasi Pemerintah. Jakarta.

Sugiyono, 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta.

Sugiono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitaif dan Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: Alfabeta.

Sugiyono (2014). Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Taliziduhu Ndraha. (2012). Budaya Organisasi. Jakarta: Rineka Cipta.

Wibowo. (2014). Metode Kinerja. Edisi Keempat. Jakarta : Rajawali Pers.