

# **BAB I**

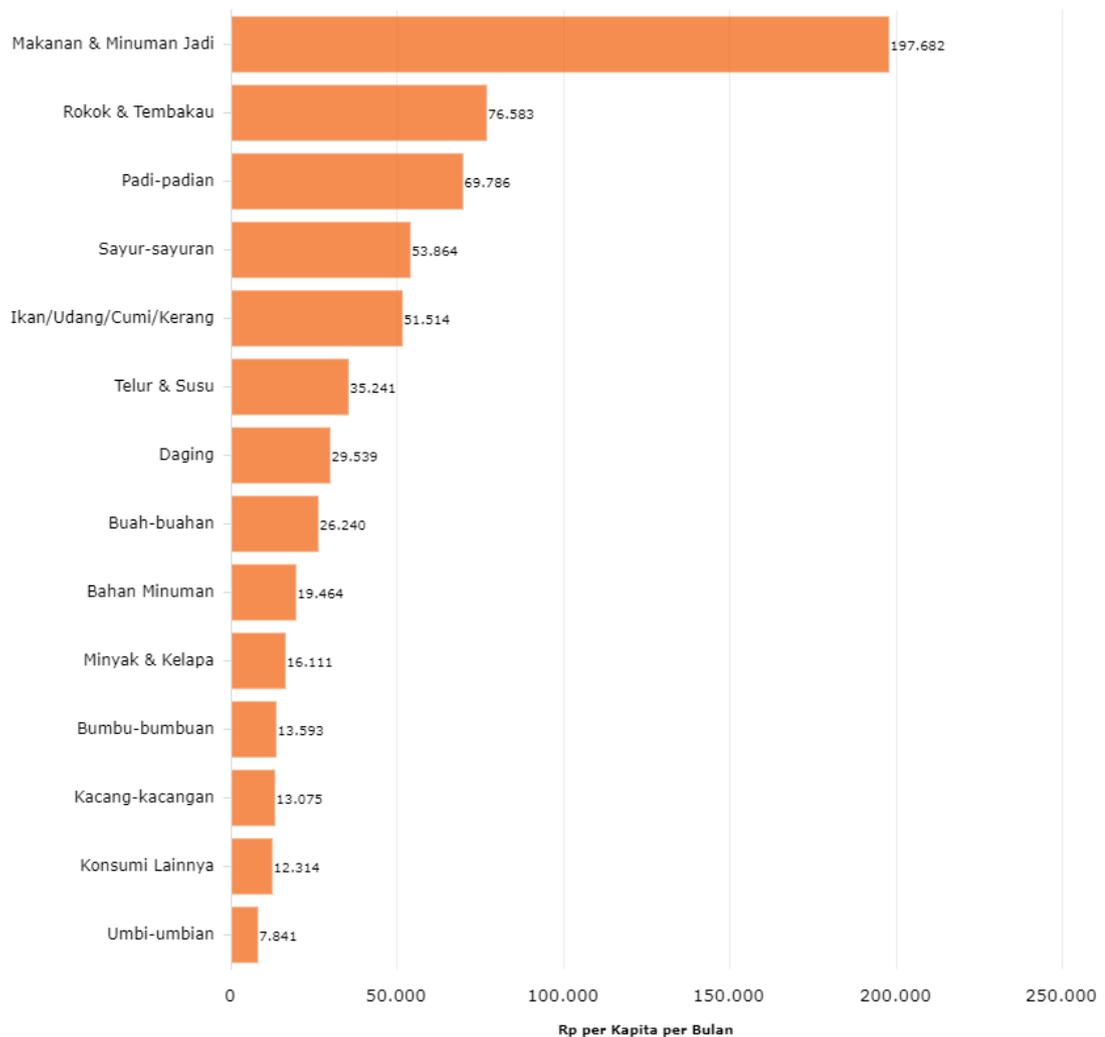
## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Industri makanan dan minuman merupakan salah satu sektor yang terus mengalami perkembangan dan bertumbuh seiring bertambahnya populasi penduduk Indonesia. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) pada kuartal II/2021, industri makanan dan minuman tumbuh 2,95% secara *year-on-year*, meningkat dari 2,35% pada triwulan sebelumnya (Bisnis.com, 2021). Menurut Gabungan Produsen Makanan dan Minuman Indonesia (GAPMMI), industri makanan dan minuman memiliki potensi yang besar, karena pengeluaran penduduk perkapita di Indonesia hamper 50% untuk makanan dan minuman, dimana pangan olahan menyumbang hampir 17% (Iconomics, 2021).

Pentingnya pengelolaan dan pengembangan distribusi pada tiap-tiap perusahaan adalah memegang peranan pada keberlangsungan hidup perusahaan industry makanan dan minuman. Setelah mampu memproduksi, maka tahap berikutnya adalah mendistribusikan makanan dan minuman tersebut agar tersedia bagi semua konsumen. Distribusi adalah aktivitas menjual dan mengirimkan produk dari produsen ke konsumen, dan distributor adalah pihak yang menjalankan proses distribusi. Distributor merupakan perusahaan atau bidang yang bergerak sebagai perantara antara produsen dengan konsumen, fungsi distributor adalah menciptakan kelancaran arus pemasaran. Distributor adalah bagian yang tidak bisa lepas dari proses distribusi. Di dalam dunia perdagangan, distributor merupakan rantai penyalur utama dari tangan produsen. Pihak yang bertindak sebagai

distributor bisa berupa perusahaan (badan) atau perorangan yang membeli produk dalam jumlah besar secara langsung dari pihak produsen yang menciptakan produk. Distributor mendapatkan profit atau keuntungan dari selisih harga pembelian dan penjualan produk.



 katadata.co.id

 databoks

**Gambar 1. 1 Data Rata-rata Konsumsi menurut Komoditas Tahun 2021**

Di Jawa Barat, tercatat bahwa jumlah perusahaan distributor di bidang makanan dan minuman berjumlah 77 perusahaan (Kemenperin.go.id). Berikut merupakan beberapa perusahaan distributor berdasarkan komoditi di Jawa Barat:

**Tabel 1. 1**  
**Daftar Perusahaan Distributor Di Jawa Barat**

<b>Perusahaan</b>	<b>Kota</b>	<b>Komoditi</b>
PT. Sasana Megah Agung	Kota Bandung	Bahan Baku
PT. Foodindo Dwivestamas	Kab. bekasi	Saus dan Bumbu Dapur
PT. Buyung Putra Sembada Tbk	Kab. Subang	Beras
PT. Perusahaan Industri Ceres	Kota Bandung	Coklat

*Sumber: <https://www.indonetwork.co.id/>*

Dalam usaha distribusi makanan ringan, PT. Panjunan sudah termasuk lama berkecimpung dalam usaha ini. Awal berdiri perusahaan yaitu pada tanggal 12 Januari 1999. PT Panjunan sendiri memiliki beberapa cabang di Jawa Barat diantaranya, Banjar, Tasikmalaya, Garut, Subang, Cikampek, Cirebon, Kuningan. PT. Panjunan cabang Cikampek terletak pada kawasan yang strategis, karena berada di Cikampek dengan segala potensi kewilayahan seperti salah satu daerah penyokong Jabodetabek, kemudahan akses transportasi dan akses jalan tol untuk kemudahan distribusi sehingga menciptakan mobilitas ekonomi yang tinggi, dan ketersediaan SDM yang menjadi fokus utama sebuah perusahaan. Perusahaan ini juga memiliki tujuan yang dicapai dengan baik tergantung dari sumber daya yang dimiliki dalam merencanakan dan melaksanakan kegiatan perusahaan. PT Panjunan merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pendistribusian makanan ringan, contohnya produk Oreo. Perusahaan distribusi sangat perlu menekankan kepada semua karyawan tentang pentingnya kualitas pelayanan bagi kelangsungan hidup perusahaan.

Setiap perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawannya. Tanpa kinerja yang baik, maka operasi perusahaan akan cenderung mengalami kekacauan yang dapat berakibat kepada kerugian materi ataupun kemunduran kinerja perusahaan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan

dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja (Kasmir, 2018:189).

Sering terjadi masalah terkait kinerja yang timbul pada karyawan, keahlian yang diperlukan oleh seseorang karyawan untuk melaksanakan suatu proses kinerja sering kali terlalu diremehkan. Perusahaan harus dapat menyediakan umpan balik yang membantu karyawan bukan hanya bagaimana menghargai apa yang telah dicapai bawahannya (karyawan) pada rapat evaluasi tetapi dengan memberikan bonus, kenaikan gaji atau bahkan memberikan kenaikan jabatan dengan harapan dapat memperbaiki sumber daya manusia sehingga memberikan umpan balik perusahaan tentang kinerja karyawan. Untuk mengetahui lebih jauh fenomena yang menjadikan bahan acuan dalam melakukan penelitian ini adalah adanya kecenderungan dimana kinerja karyawan tidak konsisten pada lima tahun terakhir sehingga mengalami fluktuatif terhadap pencapaian kinerja karyawan tersebut dan tidak dapat mempertahankan pencapaian target kinerja yang baik pada perusahaan.

Pada kenyataannya saat ini, berdasarkan data sekunder yang telah didapat dari perusahaan tersebut menemukan indikasi bahwa terjadi penurunan dan kenaikan kinerja karyawan. Dapat dikatakan baik atau tidaknya suatu kinerja karyawan maka dapat dilihat data kinerja pada Tabel 1.2 sebagai berikut :

**Tabel 1. 2**  
**Data Kinerja PT Panjunan Cabang Cikampek**

Klasifikasi	Rentang Nilai Kinerja
A = Baik Sekali	100
B = Baik	90
C = Cukup	80
D = Kurang	70
E = Nihil	60

*Sumber:* PT Panjunan Cabang Cikampek

Permasalahan yang dialami PT Panjunan Cabang Cikampek dapat dilihat pada hasil rekap kinerja karyawan periode tahun 2016 sampai dengan tahun 2020 sebagai berikut:

**Tabel 1.3**  
**Data Kinerja PT Panjunan Cabang Cikampek**

<b>Tahun</b>	<b>Rata Rata Kinerja</b>	<b>Klasifikasi</b>
2015-2016	80	C
2016-2017	90	B
2017-2018	70	D
2018-2019	90	B
2019-2020	90	B

*Sumber:* PT Panjunan Cabang Cikampek

Pada Tabel 1.3 menunjukkan bahwa kinerja karyawan mengalami fluktuasi dan belum memenuhi pencapaian target atau belum optimalnya suatu kegiatan proses kinerja yang terjadi dimana dari tahun 2016-2017 hasil evaluasi kinerja karyawan mengalami peningkatan nilai sebesar 90 dari 80 dan mendapat predikat dari C (cukup) menjadi B (Baik). Untuk tahun 2017-2018 mengalami penurunan nilai sebesar 70 dari 90 dan mendapat predikat D (kurang) dari predikat sebelumnya B (baik). Namun dari tahun 2018-2020 mengalami peningkatan yang stabil yaitu memperoleh nilai 90 dan diberi predikat B (baik).

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala seksi sumber daya manusia (SDM) PT Panjunan Cabang Cikampek yang mengindikasikan adanya masalah dalam pencapaian kinerja karyawan, diantaranya:

1. Menurunnya kemampuan karyawan, yang diakibatkan oleh beban kerja berlebihan, dengan membebani terlalu berat justru menyebabkan menurunnya kemampuan karyawan.
2. Hasil kerja yang diselesaikan oleh karyawan tidak sesuai dengan uraian tugas yang diberikan

3. Pencapaian target tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.
4. Penyelesaian pekerjaan tidak tepat waktu dikarenakan karyawan sering menunda-nunda pekerjaan.

Berikut ini merupakan hasil pra survey yang dilakukan dengan cara menyebarkan 30 kuesioner mengenai variabel kinerja karyawan PT Panjunan Cabang Cikampek .

**Tabel 1. 4**  
**Hasil Kuesioner Prasurvei tentang Variabel Kinerja**

No.	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1.	Kualitas Pekerjaan	4	10	11	5	0	103	3,43
2.	Kuantitas Pekerjaan	0	4	8	11	7	69	2,30
3.	Kerjasama	13	15	2	0	0	131	4,37
4.	Tanggung Jawab	12	16	1	1	0	129	4,30
5.	Inisiatif	0	2	3	8	17	50	1,67
<b>Skor Rata-rata</b>								<b>3,21</b>
<b>Rata - rata = Total : Jumlah Responden (30 orang)</b>								
<b>Skor rata-rata = Total Rata-rata : Jumlah Indikator</b>								

Sumber : Hasil olah data kuesioner prasurvei 2021

Berdasarkan tabel 1.4 dapat dilihat bahwa secara umum kinerja yang dirasakan oleh karyawan kurang memuaskan. Hasil pra survey menunjukkan bahwa indikator kinerja tidak memuaskan dengan hasil skor rata-rata sebesar 3,21 yang dapat dikatakan bahwa hasil skor rata-rata tersebut masih kurang sempurna atau masih dianggap rendah. Dilihat dari data kinerja karyawan yang mengalami fluktuasi dan hasil pra survey yang dilakukan hasilnya masih belum mencapai target, dari uraian diatas maka dijadikan alasan pengambilan judul penelitian kinerja karyawan dalam penelitian ini.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang optimal sehingga dapat mencapai target perusahaan,

namun untuk mendapatkan kinerja yang optimal dari karyawan tidaklah mudah, karena disini dibutuhkan kesadaran dan tanggung jawab yang tinggi dari karyawan, oleh karena itu perusahaan harus mengontrol karyawan, agar mendapatkan kinerja yang efektif, karena dengan masih adanya karyawan yang belum memiliki kinerja yang optimal akan menghambat peningkatan kinerja karyawan yang dimiliki oleh perusahaan, kinerja dikatakan optimal apabila mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program yang telah diterapkan dan direncanakan oleh perusahaan selalu bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu caranya adalah meningkatkan kinerja karyawan. Banyak cara yang bisa dilakukan oleh pihak perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan memotivasi pegawai, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, memberikan pendidikan, dan pelatihan, pemberian kompensasi serta pembagian tugas yang sesuai dengan jabatannya.

Upaya untuk menjadikan landasan penelitian dengan tujuan memperkuat penelitian ini maka dilakukan pendalaman mengenai variabel-variabel yang menurut pegawai dapat mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu pada penyebaran kuesioner mengenai variabel komitmen organisasi dan karakteristik pekerjaan guna mengetahui identifikasi-identifikasi masalah yang ada pada variabel yang dianggap lebih mempengaruhi kinerja pegawai. Berikut adalah identifikasi permasalahan variabel yang terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai :

**Tabel 1. 5**  
**Hasil Kuesioner Prasurvei tentang Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

No.	Variabel	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1.	Kepuasan terhadap pekerjaan	3	12	10	5	0	103	3,43
2.	Motivasi	10	7	13	0	0	117	3,90
3.	Komitmen	10	11	9	0	0	121	4,03
4.	Stres Kerja	17	9	2	0	0	131	4,37
5.	Kompetensi	13	8	8	1	0	123	4,10
6.	Disiplin Kerja	10	16	3	1	0	125	4,17
7.	Pengawasan	0	1	2	13	14	50	1,67
8.	Lingkungan Kerja	0	2	3	7	18	49	1,63
<b>Skor Rata-rata</b>								<b>3,41</b>
<b>Rata - rata = Total : Jumlah Responden (30 orang)</b>								
<b>Skor rata-rata = Total Rata-rata : Jumlah Indikator</b>								

Sumber : Hasil olah data kuesioner prasurvey 2021

Berdasarkan tabel 1.5 di atas memiliki rata-rata yaitu 3,41 dengan variabel kepuasan kerja, motivasi, komitmen, stres kerja, kompetensi, disiplin kerja, pengawasan dan lingkungan kerja. Variabel dianggap bermasalah terhadap kinerja pegawai di PT. Panjunan Cabang Cikampek. Diperoleh dua variabel dengan skor rata-rata paling rendah di antara variabel yang lain, yaitu pengawasan kerja dan lingkungan kerja dengan skor rata-rata 1,67 dan 1,63.

Dalam meningkatkan kinerja maka dibutuhkan pengawasan kerja, dimana pimpinan selalu memantau dan melakukan peninjauan terhadap karyawannya dengan tujuan dapat memperbaiki atau mengevaluasi jika terjadi penyimpangan. Sehingga dapat menunjang seluruh aktivitas-aktivitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan baik secara kualitas maupun kuantitas serta dapat menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Masalah pengawasan kerja ini juga diperkuat dengan hasil wawancara dengan kepala seksi sumber daya manusia (SDM) PT Panjunan Cabang Cikampek, diantaranya :

1. Karyawan menilai standar prosedur yang diberikan kepada karyawan kurang jelas sehingga karyawan selalu melanggar aturan pada saat bekerja dan sering terjadi ketidakdisiplinan karyawan terhadap jam kerja.
2. Pimpinan atau atasan kurang melakukan peninjauan secara langsung ditempat kerja.
3. Pimpinan atau atasan tidak selalu melakukan pembetulan atau koreksi jika terjadi kesalahan.
4. Kurangnya ketegasan atasan atau pimpinan dalam menegur perilaku karyawan yang melanggar aturan

Berikut ini data yang diperoleh dalam kuesioner mengenai variabel bebas yaitu pengawasan kerja yang belumsesuai target dalam pra survey pada PT Panjunan Cabang Cikampek :

**Tabel 1. 6**  
**Hasil Kuesioner Prasurvei tentang Variabel Pengawasan Kerja**

No.	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1.	<i>Standard</i>	0	1	3	14	12	53	1,77
2.	Pengukuran/Penilaian	0	0	3	11	16	47	1,54
3.	Perbandingan	0	0	4	12	14	50	1,67
4.	Tindakan	0	1	3	11	15	50	1,67
<b>Skor Rata-rata</b>								<b>1,67</b>
<b>Rata - rata = Total : Jumlah Responden (30 orang)</b>								
<b>Skor rata-rata = Total Rata-rata : Jumlah Indikator</b>								

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survey 2021

Hasil dari pra survey mengenai pengawasan pada tabel 1.6 menunjukkan bahwa indikator dari pengukuran, perbandingan dan tindakan sangat rendah dengan hasil skor rata-rata sebesar 1,54 dan 1,67. Dengan skor total rata-rata 1,67 yang dapat dikatakan bahwa hasil skor rata-rata tersebut masih kurang sempurna atau masih dianggap rendah.

Selain faktor diatas, faktor lainnya adalah Lingkungan Kerja. Menurut Affandi (2018:66) adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, keaduan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai menjadi lebih bersemangat dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Masalah yang terjadi pada lingkungan kerja di PT Panjunan Cabang Cikampek sesuai hasil wawancara, diantaranya:

1. Tata letak ruang yang masih kurang diperhatikan seperti ruang kerja yang kurang rapih dan meja yang berdekatan serta desain ruang kerja yang tidak memberikan rasa privasi
2. Kebisingan yang masih terdengar di sekitar ruang kerja
3. Sirkulasi udara di tempat kerja kurang berjalan dengan baik

Berikut ini data yang diperoleh dalam kuesioner mengenai variabel lingkungan kerja yang dianggap kurang dalam pra survey pada PT Panjunan Cabang Cikampek:

**Tabel 1. 7**  
**Hasil Kuesioner Prasurvei tentang Variabel Lingkungan Kerja**

No.	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1.	Lingkungan Kerja Fisik	0	0	2	12	16	46	1,53
2.	Lingkungan Kerja Non Fisik	0	1	4	11	14	52	1,73
<b>Skor Rata-rata</b>							<b>1,63</b>	
<b>Rata - rata = Total : Jumlah Responden (30 orang)</b> <b>Skor rata-rata = Total Rata-rata : Jumlah Indikator</b>								

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survey 2021

Berdasarkan pada Tabel 1.7 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja yang memiliki dua dimensi yaitu dimensi lingkungan kerja fisik dan dimensi lingkungan kerja non fisik. Kedua dimensi tersebut memiliki nilai berbeda yakni lingkungan kerja non fisik lebih mendominasi dengan nilai tertinggi menandakan bahwa suasana kekeluargaan di tempat kerja sangat erat terasa tetapi masih belum optimal. Sementara pada lingkungan kerja fisik masih belum terlalu baik atau belum optimal ditandai dengan kurangnya suasana yang aman yang nyaman di tempat kerja. Tetapi dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja belum optimal dirasakan.

Berdasarkan hasil wawancara di perusahaan tersebut maka informasi yang didapatkan mengenai siklus udara di tempat kerja membuat karyawan kurang nyaman dalam bekerja dikarenakan kurangnya ventilasi dan perusahaan yang berada di pinggir jalan membuat siklus udara tercemar oleh polusi udara. Informasi selanjutnya bahwa konsentrasi karyawan saat bekerja terganggu oleh suara bising yang berasal dari luar maupun didalam ruangan dikarenakan perusahaan yang berada dipinggir jalan yang mana banyaknya kendaraan yang lewat sekitar perusahaan membuat kebisingan suara kendaraan. Selain itu informasi lain bahwa kurangnya kerja sama antar pegawai terjalin kurang baik dikarenakan kurangnya komunikasi antar karyawan sehingga komunikasi yang diberikan selalu tidak tepat. Kemudian bahwa komunikasi antar pegawai kurang harmonis yang mana adanya beberapa karyawan yang membawa masalah pribadi ke pekerjaan sehingga terjadinya kurang harmonis antar karyawan.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, diduga adanya kekurangan dalam kinerja disebabkan oleh pengawasan kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja.

Oleh sebab itu maka dalam penelitian ini berfokus untuk mengetahui atau menggali lebih dalam lagi tentang objek yang diteliti dan penting untuk melakukan penelitian, sehingga penelitian ini berjudul “**Pengaruh Pengawasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Panjunan Cabang Cikampek**”

## **1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah**

Identifikasi dan rumusan masalah penelitian ini untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang tercakup dalam penelitian yang meliputi faktor-faktor yang diindikasikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT Panjunan Cabang Cikampek yaitu pengawasan kerja dan lingkungan kerja.

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang muncul antara lain :

#### **1. Kinerja**

- a. Pencapaian target masih belum optimal
- b. Masih ada beberapa karyawan kurang dalam mengerjakan pekerjaannya dengan kurang rapih
- c. Masih ada beberapa karyawan kurang dalam mengerjakan pekerjaannya dengan teliti

#### **2. Pengawasan Kerja**

- a. Standar prosedur yang diberikan kepada karyawan kurang jelas.
- b. Pimpinan atau atasan kurang melakukan peninjauan secara langsung di tempat kerja.
- c. Pimpinan atau atasan tidak selalu melakukan pembedulan atau koreksi jika terjadi kesalahan.

- d. Kurangnya ketegasan pimpinan atau atasan terhadap karyawan

### **3. Lingkungan Kerja**

- a. Kurangnya konsentrasi karena kebisingan yang timbul dari lalu lintas
- b. Komunikasi antar pegawai kurang terjalin dengan baik.
- c. Kerja sama antar pegawai kurang terjalin dengan baik.

#### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah penelitian di atas, maka masalah penelitian adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Pengawasan Kerja pada PT Panjunan Cabang Cikampek.
2. Bagaimana Lingkungan Kerja pada PT Panjunan Cabang Cikampek.
3. Bagaimana Kinerja Karyawan pada PT Panjunan Cabang Cikampek.
4. Seberapa besar pengaruh Pengawasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan baik secara simultan maupun parsial pada PT Panjunan Cabang Cikampek.

#### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengawasan Kerja pada PT Panjunan Cabang Cikampek
2. Lingkungan Kerja pada PT Panjunan Cabang Cikampek
3. Kinerja Karyawan pada PT Panjunan Cabang Cikampek
4. Besarnya pengaruh pengawasan kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Panjunan Cabang Cikampek

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, permasalahan serta tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, maka kegunaannya adalah sebagai berikut:

### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

- Bagi Peneliti

Menambah wawasan dan pengetahuan yang tidak diperoleh selama perkuliahan dan penerapan teori yang berkaitan dengan peningkatan sumber daya manusia pada saat kuliah, khususnya pada pengawasan kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

- Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan masukan untuk pengembangan dan kemajuan ilmu pengetahuan yang telah ada serta guna mencapai ilmu yang lebih tinggi khususnya mengadakan penelitian masalah SDM.

### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

- Bagi Penulis

Menambah wawasan dan pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia dan praktik penelitian, serta penulis dapat mengetahui bagaimana pengawasan kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Selain itu penulis dapat mengetahui bagaimana pengaruh pengawasan kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

- Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat memberikan informasi keadaan sesungguhnya yang dirasakan oleh karyawan mengenai pengawasan kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini juga dapat diharapkan dapat memberi

sumbangan pemikiran yang dapat dipertimbangkan bagi perusahaan mengenai pentingnya pengaruh pengawasan kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan serta dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan mempertimbangkan untuk melakukan usulan-usulan yang diberikan dari hasil penelitian.

- Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi dan sumbangan pemikiran bagi pembaca yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sama serta membantu pembaca untuk mengetahui pengaruh pengawasan kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.