

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Produk peternakan sapi perah Indonesia dituntut untuk dapat bersaing ketat dengan produk negara lain, bukan untuk bersaing pada pasar Internasional tapi justru pasar dalam negeri Indonesia. Namun kondisi yang ada pada saat ini, produk susu perah lokal kuantitasnya tidak mampu mencukupi permintaan Industri Pengolahan Susu (IPS), kualitas tidak memenuhi standard milk codec, dan harga lebih tinggi dari susu impor, membuat peternak lokal kalah bersaing dengan negara-negara pengekspor susu dunia. IPS di Indonesia lebih memilih menggunakan susu impor dengan kualitas lebih baik dan harga lebih murah dari susu lokal. Kondisi geografi dan ekologis di Indonesia sebenarnya cocok untuk pengembangan peternakan sapi perah (agribisnis persusuan) serta besarnya permintaan susu dalam negeri, sebenarnya peternakan sapi perah Indonesia dapat lebih kompetitif. Penting untuk dilakukan analisa mengidentifikasi akar penyebab masalah dari rendahnya daya saing susu sapi Indonesia terhadap susu sapi impor pada IPS.

Industri peternakan susu dalam negeri belum mampu bersaing dengan negara-negara produsen susu dunia baik dari segi kuantitas, kualitas, maupun harga. Indonesia saat ini mengalami defisit produksi susu 70% dalam memenuhi bahan baku Industri Pengolahan Susu (IPS), karena dari kebutuhan sekitar 1,3 miliar liter produksi susu nasional hanya sekitar 350 juta liter. Saat ini sejumlah industri susu olahan di dalam negeri mengimpor kekurangan kebutuhan susu cair tersebut untuk

diolah menjadi susu bubuk, susu kental manis, yoghurt, mentega, keju, dan lain-lain.

Segi kualitas, susu hasil produksi lokal juga berkualitas rendah. Dari hasil pengujian mutu susu, susu lokal memiliki sifat fisik, kimia, dan biologi yang tidak sesuai dengan standard milk CODEC, yaitu standard kelayakan makanan dan minuman yang dipakai dunia. Susu pecah, berbau, berwarna, dan kotor juga sering terjadi pada pasca panen susu peternak lokal. Selain itu susu lokal terhitung lebih encer, dengan kadar lemak tinggi, dan kandungan mikroorganisme yang jauh melebihi standard CODEC.

Standar yang sudah dibuat oleh Badan Standarisasi Nasional (BSN) berdasarkan SNI 01- 3141-1998, syarat susu segar yaitu (pada suhu 27,5oC), kadar lemak minimum 3,0%, bahan kering tanpa lemak minimum 8,0%, dan protein minimum 2,7%. Kualitas susu tidak semata dilihat berdasarkan kandungan gizinya, namun juga diukur atau ditentukan berdasarkan jumlah mikroorganisme dan jumlah sel radang maksimum yang terkandung didalamnya. Jumlah mikroorganisme maksimum 1 x 10⁶CFU(coloni form unit) per ml dan jumlah sel radang maksimum 4 x 10⁵ CFU/ml.

Tabel 1.1
Merek Susu Murni yang Paling Sering Dikonsumsi Masyarakat Indonesia
Setahun Terakhir (Februari 2023)

Brand	Total Produksi	Rank
Frisian Flag	68,9	1
Indomilk	66,7	2
Ultra Jaya	61	3
Milo	41,8	4
Cimory	40,4	5
Milku	39,5	6
Greenfiled	35,3	7

Tabel Lanjutan 1.1

Dancow	31,9	8
Diamond	22,3	9
Alam Murni	19,2	10

Sumber : Kata data Insight Center (KIC)

Berdasarkan survei Kurious dari Katadata Insight Center (KIC), mayoritas konsumen Indonesia paling sering mengonsumsi susu *ultra high temperature* (UHT) dengan merek Frisian Flag. Sebanyak 68,9% responden mengaku paling sering mengonsumsi susu UHT Frisian Flag dalam setahun terakhir. Selanjutnya, sebanyak 66,7% responden mengatakan sering mengonsumsi susu UHT Indomilk dalam setahun terakhir. Kemudian, 61% responden mengonsumsi susu UHT Ultra Jaya dalam periode yang sama. Adapun responden yang paling sedikit mengonsumsi susu murni yaitu susu Alam Murni dengan responden mengonsumsi 19,2 % menjadikan susu alam murni memiliki nilai yang terendah atas responden dari masyarakat. Maka dari itu susu Alam Murni tidak dapat bersaing dengan produk lain.

Susu Alam Murni sendiri merupakan produk dari PT.ISAM. PT.ISAM adalah perusahaan yang bergerak dalam pengolahan susu yang sahamnya dimiliki oleh Gabungan Koperasi Susu Indonesia (GKSI) Jawa Barat. PT.ISAM memiliki gudang untuk penyimpanan bahan baku yaitu 2 tanki untuk menyimpan bahan baku susu dari supplier yang kemudian diolah menjadi produk susu rasa coklat dan original. PT.ISAM bekerja sama dengan beberapa supplier, diantaranya supplier susu, supplier gula, supplier air, supplier coklat, supplier botol plastik dan dan supplier label, dalam memilih supplier bahan baku, manager pengadaan

mendahulukan kualitas terbaik lalu harga termurah dari supplier berdasarkan sampel yang diberikan oleh supplier.

Terjadinya penurunan penjualan Susu Alam Murni di PT.ISAM yang diakibatkan oleh kinerja karayawannya yang tidak sesuai dengan harapan perusahaan, maka dari itu PT.ISAM perlu mengawasi kinerja karyawan supaya selalu tetap pada jalurnya. SDM suatu elemen yang sangat penting agar sebuah bisnis dalam perusahaan dapat berjalan dengan baik, namun bukan hanya dibutuhkan dalam perusahaan saja. Tanpa adanya SDM yang baik kegiatan tidak akan berjalan dengan baik.

Alasan penulis memilih perusahaan di PT. Industri Susu Alam Murni dikarenakan perusahaan tersebut berperingkat ke 10 dengan memiliki skore 19,2 sehingga PT. Industri Susu Alam Murni tersebut tidak dapat bersaing dengan perusahaan yang lainnya.

PT. Industri Susu Alam Murni yang berada pada posisi rating produksi susu terbawah, penulis mencoba mengumpulkan data yang dapat dijadikan bahan untuk penelitian lebih lanjut. Berikut ini adalah data Produksi PT. Industri Susu Alam Murni pada tahun 2020 – 2022 yang dapat dilihat pada tabel 1.2 :

Tabel 1.2
Data Produksi Tahun 2020 - 2022 PT.Industri Susu Alam Murni Bandung

No	Jenis Produk	Tahun		
		2020	2021	2022
1	Pouch 50 ml	9337,3		1203,71
2	LAB (botol) 65 ml	5899,96	236,1	837,59
3	Kotak 115 ml		2024,18	381,38
4	Kotak 200 ml		2629,7	
Total		5899,96	4889,98	1218,97

Sumber : PT. ISAM

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat diketahui bahwa produksi peralatan susu alam murni di PT. Industri Susu alam Murni pada tahun 2020 sampai dengan 2022 mengalami penurunan dari total 5899,96 sampai dengan 1218,97 Produksi botol PT. Industri Alam Murni mengalami fluktuatif, penurunan jumlah produksi yang terus menerus mengalami penurunan dapat mengancam kelangsungan PT.Industri Susu Alam Murni. Selain hal tersebut kinerja karyawan PT. Industri Susu Alam Murni mengalami penurunan dapat dilihat dari Tabel 1.3 sebagai berikut :

Ada beberapa masalah pada PT.Indusri Susu Alam Murni yang disebabkan oleh kinerja dari karyawan itu sendiri, maka dari itu PT.Indusri Susu Alam Murni harus mampu menilai dari tiap kinerja karyawan yang di hasilkan. Penilaian kategori baik atau tidaknya suatu kinerja karyawan di PT.Indusri Susu Alam Murni dapat dilihat dari presentase Sistem Kinerja yang ada di PT.Indusri Susu Alam Murni. Ini menjadi tolak ukur grade atau kategori penilaian pencapaian kinerja karyawan. Berikut ini merupakan data dari Sistem Manajemen Kinerja PT.Indusri Susu Alam Murni:

Tabel 1.3
Kategori Penilaian Kinerja PT.ISAM

Keterangan	Rentang Nilai (%)
Sangat Baik	91 – 100
Baik	76 – 90
Cukup	61 – 75
Kurang	50 – 60
Sangat Kurang	0 – 49

Sumber : PT ISAM 2023

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa standar-standar nilai yang dapat menentukan kinerja karyawan yang ada pada PT.Industri Susu Alam Murni akan dicocokkan menurut bobot yang terdapat pada tabel 1.3 diatas. Kinerja dapat dilihat

dari hasil seorang karyawan menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat dikatakan baik apabila karyawan tersebut menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dan sedikit kesalahan dalam pekerjaannya.

Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di PT.ISAM Bandung, setelah peneliti melakukan wawancara dengan Wega Nanta Permana dari Pengelolaan Penyelenggaraan Produksi,peneliti menemukan beberapa kendala yang terjadi di PT.ISAM yang diantaranya para karyawan yang kurang memahami pengawasan terhadap lingkungan untuk memenuhi tujuan dari PT.ISAM yaitu mengembangkan kualitas Susu lebih baik lagi, hal itu dikarenakan tidak ada keselarasan diantara kemampuan karyawan dengan kebutuhan lingkungan, maka dari itu berpengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan yang dihasilkan. Untuk mengetahui bagaimana pencapaian kinerja Karyawan di PT.ISAM diantaranya sebagai berikut :

Tabel 1.4
Pencapaian Kinerja Karyawan PT. Industri Susu Alam Tahun 2020 - 2022
Periode Januari - Desember

No	Tahun	Angka	Keterangan
1	2020	76,98	Baik
2	2021	74,92	Cukup
3	2022	69,70	Cukup

Sumber : Rekapitulasi kinerja karyawan PT.ISAM

Berdasarkan Tabel 1.4 bahwa pencapaian kinerja yang ada pada PT. ISAM Bandung selama tiga tahun cenderung mengalami penurunan nilai kinerja pegawainya. Pada tahun 2020 kinerja pegawai mendapatkan jumlah nilai sebesar 76,98 dengan kategori baik, sedangkan pada tahun 2021 kinerja pegawai menurun dari tahun sebelumnya menjadi 74,92 dengan kategori cukup, kemudian pada tahun 2022 terjadi penurunan Kembali dari dua tahun sebelumnya yaitu dengan nilai

69,70 dengan kategori cukup. Tentunya hal ini masih jauh dari yang diharapkan oleh organisasi ingin pegawainya memiliki kinerja yang baik dan konsisten.

Berdasarkan adanya beberapa permasalahan yang diakibatkan oleh kinerja karyawan pada PT ISAM, maka dari itu perusahaan harus mengetahui tingkat kinerja karyawan yang terjadi seperti apa. Untuk mengetahui tingkat kinerja pegawai PT.ISAM, penulis melakukan penelitian dengan cara membagikan kuesioner kepada 30 responden di PT ISAM. Hal ini dilakukan untuk mendukung permasalahan kinerja karyawan di PT ISAM. Berikut ini data yang diperoleh penulis mengenai kinerja karyaawan dapat dilihat pada Tabel 1.5:

Tabel 1.5
Hasil Pra-Survey Kinerja Karyawan di PT.ISAM

Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Total Skor	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Kinerja Karyawan	Kualitas Kerja	3	6	9	10	2	88	2,9
	Kuantitas Kerja	1	5	12	10	2	83	2,8
	Tanggung Jawab	5	9	11	4	1	103	3,4
	Kerjasama	6	8	7	7	2	99	3,3
	Inisiatif	7	9	5	7	2	102	3,4
Skor Rata-rata Kinerja Pegawai								3,2
Total = Nilai X Frekuensi								
Rata-rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden (30 Orang)								
Skor Rata-rata = Jumlah Rata-rata : Jumlah Pernyataan								

Sumber : Hasil ole data kuesioner pra-survei oleh peneliti (2023)

Berdasarkan Table 1.5 maka dapat dilihat bahwa hasil penelitian awal yang diperoleh dari hasil perhitungan kuesioner yang dibagikan kepada responden. Hasil kinerja karyawan dikatakan belum mencapai standar yang diharapkan, hal ini dikarenakan ada beberapa dimensi yang memperoleh hasil dibawah rata-rata 3,2 yaitu dimensi kualitas kerja dengan rata-rata 2,9 dan kuantitas kerja dengan rata-rata 2,8

Berdasarkan Sedamayanti (2019:193) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Karayawan adalah disiplin kerja, etika kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, pengawasan kerja, motivasi, iklim kerja. Untuk mengetahui faktor yang dianggap mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan di PT ISAM, maka penelitian awal yang dilakukan melalui metode pra-survey dengan menggunakan kuesioner kepada 30 orang pegawai di PT ISAM. Data tersebut dapat dilihat pada Tabel 1.6 yaitu sebagai berikut

Tabel 1.6
Hasil Pra-Survey Terkait Faktor – Faktor Bermasalah yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT.ISAM

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Rata-Rata
			SS	S	KS	TS	STS		
1	Disiplin kerja	Taat terhadap waktu	7	8	9	2	4	102	3,4
		Taat terhadap perusahaan	10	9	8	2	1	115	3,83
		Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	11	10	7	1	1	119	3,96
		Taat terhadap etika kerja	8	13	5	2	2	113	3,76
Skor Rata-Rata Disiplin Kerja								3,73	
2	Motivasi Kerja	Kebutuhan Psikologis	2	15	10	2	1	109	3,63
		Kebutuhan rasa aman	2	14	10	3	1	103	3,43
		Kebutuhan sosial	3	15	7	5	0	106	3,53
		Kebutuhan penghargaan	2	13	7	5	2	95	3,16
Skor Rata-Rata Motivasi Kerja								3,43	
3	Lingkungan kerja	Penerangan	0	4	12	12	2	78	2,6
		Lingkungan kerja non fisik	3	6	14	6	1	94	3,1
		Lingkungan kerja fisik	5	6	8	9	2	93	3,1
		Suara Bising	4	10	9	7	0	79	2,6

Tabel Lanjutan 1.6

Skor Rata-Rata Lingkungan Kerja									2,85
4	Pengawasan kerja	Pengukuran	3	4	10	11	2	85	2,83
		Penempatan waktu	2	4	12	10	2	80	2,7
		Perintah pelaksanaan	4	5	10	10	1	95	3,16
		Tindak lanjut	4	7	10	7	2	94	3,13
Skor Rata-Rata Pengawasan Kerja									2,95
5	Kepemimpinan	Kepemimpinan organisasi	6	19	2	2	1	117	3,9
		Kepemimpinan operasional	3	18	6	1	2	109	3,63
		Kepemimpinan personal	3	16	5	5	1	105	3,5
Skor Rata-Rata Kepemimpinan Kerja									3,68
6	Iklim kerja	Struktur	3	11	11	1	4	98	3,26
		Penghargaan	6	9	8	5	2	102	3,4
		Tanggung jawab	3	9	10	6	2	98	3,26
		Komitmen	2	22	4	2	0	114	3,8
Skor Rata-Rata Iklim Kerja									3,43
7	Etika Kerja	Orientasi Pekerjaan	6	7	7	7	3	96	3,2
		Kerja keras	7	16	6	1	0	119	3,96
		Moralitas	2	10	10	8	0	96	3,2
		Pemanfaatan waktu	3	23	2	1	1	116	3,86
Skor Rata-Rata Etika Kerja									3,55
Jumlah Skor = Nilai x Frekuensi Rata-Rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden (30 Orang) Skor Rata-Rata = Jumlah Rata-Rata : Jumlah Kuesioner									

Sumber : Hasil Olahan Data Kuesioner Pra-Survey (2023)

Berdasarkan hasil oleh data kuisoner pra-survei pada table 1.6 diatas dapat diketahui bahwa tanggapan dari responden mengenai variable yang tertera pada kuisoner di Tabel 1.6 Yaitu disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, pengawasan kerja, kepemimpinan, iklim kerja dan etika kerja memiliki jumlah skor rata-rata yang berbeda yaitu 3,73, 3,43, 2,93, 2,85, 3,68, 3,43 dan 3,86. Dari semua variable diatas terdapat dua variable yang memiliki skor terendah yaitu lingkungan kerja dengan skor 2,93 dan pengawasan kerja dengan skor 2,85.

Hal ini menjadikan landasan penelitian, maka dari itu peneliti menggunakan kuisoner untuk mengukur dan mengetahui variable pengawasan dan lingkungan kerja pada PT. Industri Susu Alam Murni. Berdasarkan hasil pra-survei dan wawancara, variable yang menjadi penyebab dan mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan yaitu variable lingkungan kerja.

Hasil wawancara dengan Wega Nanta Permana dari pengelola penyelenggaraan pembuatan susu PT.ISAM 2023 mengenai faktor penyebab pengukuran karyawan rendah di PT.ISAM disebabkan karena kurangnya alat dan metode pengukurannya yang tepat. Jika perusahaan tidak memiliki alat dan metode pengukuran yang tepat untuk mengukur kinerja karyawan, maka proses pengawasan akan menjadi kurang efektif. Alat dan metode yang tidak memadai dapat menyebabkan informasi yang tidak akurat atau kurang lengkap, sehingga membuat pengawasan menjadi kurang efisien.

Selain pengukuran, penempatan waktu juga yang mempengaruhi faktor rendahnya di PT. ISAM Bandung. Hasil wawancara dengan Wega Nanta Permana dari pengelola penyelenggara pembuatan susu di PT.ISAM. Hal yang membuat

nilai penempatan waktu dibawah rata rata ini terjadi karena kebanyakan karyawan yang kurang disiplin terhadap waktu, terutama karyawan tidak tepat waktu menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga membuat penempatan kerja menjadi kurang efisien.

Penerangan ditempat kerja adalah jumlah penyinaran pada suatu bidang kerja yang diperlukan untuk melaksanakan kegiatan secara efektif. pencahayaan yang baik ditempat kerja dapat berdampak baik pada peningkatan produktivitas, efisiensi, kerja dan pengurangan kesalahan kerja.

Penyataan dari Wega Nanta Permana sebagai pembimbing dari pengelolaan penyelenggaraan pembuatan susu di PT.ISAM 2023 bahwa penyebab penerangan/ cahaya ditempat kerja yang rendah diakibatkan karena kurangnya sumber cahaya ditempat kerja, maka tingkat penerangannya akan rendah sehingga membuat karyawan tidak fokus melakukan aktivitas kerjanya. Ada juga lampu yang tidak berfungsi dengan baik atau yang sudah melewati umur pemakiannya sehingga tidak dapat menghasilkan cahaya yang cukup terang dan akan menyebabkan karyawan yang sedang bekerja mengantuk, kurang semangat dan bermalas - malasan.

Berdasarkan penjelasan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan menjadikan permasalahan yang ada sebagai topik dan objek penelitian. Dengan itu peneliti mengambil judul penelitian **“PENGARUH PENGAWASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. INDUSTRI SUSU ALAM MURNI BANDUNG”**

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Merujuk pada cakupan masalah yang terkait dengan ruang lingkup dan latar belakang penelitian maka dalam penelitian ini penulis mengidentifikasi dan merumuskan masalah sebagai berikut ;

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan dalam latar belakang, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Pengawasan Kerja

- a. Pengukuran kinerja yang tidak akurat, dikarenakan karyawan mungkin merasa bingung tentang tujuan kerja yang sebenarnya. Akibat kurangnya pengukuran kinerja yang jelas dapat membuat karyawan kehilangan arah dan fokus dalam tugas tugas mereka.
- b. Penempatan waktu yang tidak efisien, dikarenakan penempatan waktu yang buruk mengakibatkan pemanfaatan sumber daya yang tidak efisien. Misalnya, menempatkan pekerjaan berat pada jam-jam dimana karyawan kurang produktif dan menyebabkan penurunan produktivitas.

2. Lingkungan Kerja

- a. Tata cahaya di ruang kerja sangat minim sehingga menyebabkan siklus tidur dan bangun karyawan, serta mempengaruhi *mood* dan energy karyawan.
- b. Suara bising di ruang kerja sehingga kurang nyaman dalam bekerja.

3. Kinerja Karyawan

- a. Kinerja pegawai yang kurang berkualitas, di karenakan oleh ketidak telitian pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan, dan tidak mempunyai

keterampilan serta kehandalan untuk mengerjakan suatu tugas yang diberikan sehingga tidak dapat mengerjakan tugas dengan efektif dan efisien

- b. Kuantitas kerja yang masih rendah dikarenakan para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya belum mencapai standar hasil yang diharapkan, serta pegawai belum bisa menyelesaikan tugas dengan tepat dan cepat sesuai waktu yang ditentukan. Sehingga tidak adanya kepuasan kerja diakibatkan hasil pekerjaan yang tidak sesuai harapan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka peneliti dapat merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana Tanggapan Responden Pada Pengawasan Kerja Di PT. Industri Susu Alam Murni Bandung.
2. Bagaimana Tanggapan Responden Pada Lingkungan Kerja Di PT. Industri Susu Alam Murni Bandung.
3. Bagaimana Tanggapan Responden Pada Kinerja Karyawan Di PT. Industri Susu Alam Murni Bandung.
4. Seberapa Besar Pengaruh Tanggapan Responden Pada Pengawasan Kerja dan Lingkungan Kerja baik secara simultan maupun parsial Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Industri Susu Alam Murni Bandung

1.2.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah dan rumusan masalah di atas, adapun tujuan peneliti melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Tanggapan Pegawai Tentang Pengawasan Kerja Di PT. Industri Susu Alam Murni Bandung.
2. Lingkungan Kerja Di PT. Industri Susu Alam Murni Bandung.
3. Kinerja Karyawan Di PT. Industri Susu Alam Murni Bandung.
4. Besarnya Pengaruh Pengawasan Kerja dan Lingkungan Kerja baik secara simultan maupun parsial Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Industri Susu Alam Murni Bandung

1.3 Kegunaan Penelitian

Penulis Mengharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat bukan hanya bagi peneliti tetapi bagi mereka yang membacanya. Penelitian ini diharapkan dapat berguna juga secara teoritis maupun praktis :

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memiliki kegunaan secara teoritis sebagai berikut:

1. Bagian perkembangan kajian (kegunaan teoritis). Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan kajian dalam pendalaman bagi pengaruh
2. Bagi pengembangan ilmu manajemen. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan konsep mengenai pengaruh Pengawasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.ISAM Bandung dan dapat digunakan sebagai bahan untuk penelitian selanjutnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Berdasarkan rumusan masalah dan implikasi dari penelitian yang dilakukan, diharapkan akan memberi kegunaan kepada berbagai pihak. Pihak tersebut antara lain:

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini bagi penulis dapat mengetahui beberapa hal yaitu:

- a. Menambah pengetahuan dan melatih kemampuan dalam menganalisis suatu masalah
- b. Peneliti lebih memahami pengawasan kerja, Lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.
- c. Menjadi lebih mengetahui mengenai masalah pada bidang sumber daya manusia khususnya di PT.ISAM Bandung.

2. Bagi Perusahaan

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dalam mengkaji penerapan Manajemen Sumber Daya di PT. ISAM Bandung
- b. Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi atas masalah yang dihadapi sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan Kinerja Karyawan di PT.ISAM Bandung.
- c. Membantu mengetahui secara langsung masalah-masalah yang mengakitkannya penurunan kinerja karyawan di PT.ISAM

3. Bagi Pihak Lain

- a. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi serta bahan masukan atau tambahan pengetahuan yang bermanfaat untuk para pembaca yang akan mengadakan penelitian pada bidang yang sama.
- b. Dengan penelitian ini diharapkan bisa membuka paradigma baru bagi pembaca mengenai Pengawasan kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerjaKaryawan.

