PENGARUH PENGAWASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN OPERASIONAL DI PT. BANK PANIN, TBK CABANG BANDUNG

Oleh:

Bella Belina

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen

Universitas Komputer Indonesia

e-mail: bellabelina018@gmail.com

Abstrak: Setiap organisasi dituntut untuk menghadapi persaingan yang sangat ketat dari organisasi–organisasi yang ada di dunia. Meningkatnya intensitas persaingan menuntut organisasi untuk selalu memperhatikan setiap kebutuhan dan keinginan konsumen serta mewujudkan apa yang diinginkan oleh mereka dengan cara yang lebih memuaskan daripada yang telah dilakukan oleh para pesaing. Salah satu tugas dari pimpinan adalah pengawasan. Pengawasan yang dilakukan juga harus bertitik tolak dan mengacu pada rencana kegiatan yang akan dikerjakan sesuai program kerja yang telah ditetapkan. Faktor yang membuat pengawasan semakin diperlukan oleh setiap organiasasi adalah karena adanya perubahan lingkungan kerja yang terjadi.

Metode penarikan sample yang digunakan adalah sampling jenuh yang terdiri dari 40 responden. Metode analisis pada penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan verifikatif yang terdiri dari analisis regresi linier berganda. Analisis korelasi *product moment,* dan koefisien determinasi yang digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh pengawasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa pengawasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial lebih berpengaruh dibandingkan pengaruh secara simultan. Pengaruh pengawasan kerja dipengaruhi oleh pengawasan secara langsung, sedangkan lingkungan kerja lebih dipengaruhi oleh

suara bising. Hasil penelitian juga menyimpulkan bahwa lingkungan kerja lebih berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dibandingkan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Panin Tbk Cabang Bandung.

Kata Kunci : Pengawasan kerja, Lingkungan kerja, dan Kinerja karyawan

EFFECT OF SUPERVISION OF WORK AND WORK ENVIRONMENT ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN THE OPERATIONAL IN PT. BANK PANIN, TBK BRANCH BANDUNG

By:
Bella Belina
Faculty of Economics and business, Department of Management
Computer University of Indonesia
e-mail: bellabelina018@gmail.com

Abstract: *Each organization is required to face the fierce competition of the organizations that exist in the world. The increasing intensity of competition requires organizations to always pay attention to every consumer needs and desires and to realize what is desired by those with more satisfactory way than has been done by the competitors. One of the tasks of leadership is supervision. Monitoring carried out should also refer to the starting point and plan activities that will be done according to the work program that has been set. The factors*

that make surveillance increasingly needed by each organiasasi is due to changes in the working environment that occurred.

The method by which the samples is saturated sampling consisting of 40 respondents. The method of analysis in this research using descriptive analysis and verification which is composed of multiple linear regression analysis. Product moment correlation analysis, and the coefficient of determination used to quantify the size of oversight of the work and the work environment on employee performance.

The study concluded that the oversight of the work and the work environment on employee performance is partially more influential than the influence simultaneously. Effect of supervision of work influenced by direct supervision, while the working environment is more affected by the noise. Results of the study also concluded that the working environment is more significant influence on employee performance compared oversight of the work to employees performance at PT. Bank Panin Tbk Branch Bandung..

Keywords: Supervision of work, work environment, and employee performance

1. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Setiap organisasi dituntut untuk menghadapi persaingan yang sangat ketat dari organisasi–organisasi yang ada di dunia. Meningkatnya intensitas persaingan menuntut organisasi untuk selalu memperhatikan setiap kebutuhan dan keinginan konsumen serta mewujudkan apa yang diinginkan oleh mereka dengan cara yang lebih memuaskan daripada yang telah dilakukan oleh para pesaing. Selain itu organisasi juga harus memperhatikan SDM yang ada didalam organisasi tersebut.

Organisasi yang ingin memenangkan persaingan harus lebih memperhatikan peran dari SDM (Sumber Daya Manusia) dan sumber daya yang lainnya guna mencapai tujuan organisasi. SDM merupakan salah satu aset yang

dimiliki oleh suatu organisasi yang perlu mendapatkan perhatian lebih serius, sebab untuk mencapai produktivitas tinggi harus didukung oleh SDM (pegawai) yang bermutu sehingga mampu menyelesaikan pekerjaannya, maka yang perlu dilakukan adalah perbaikan yang berkesinambungan seluruh bidang antara lain manajemen SDM (Sumber Daya Manusia), manajemen produksi dan pemasaran.

Sumber daya manusia memiliki peranan yang vital dalam suatu organisasi. Segala aspek yang berkaitan dengan sumberdaya manusia pada akhirnya turut mempengaruhi output organisasi yang bersangkutan. Mengingat perannya yang vital, maka sudah selayaknya suatu organisasi melakukan suatu mekanisme pemeliharaan sumberdaya manusia dengan melakukan pengawasan yang lebih mendalam.

Salah satu tugas dari pimpinan adalah pengawasan. Pengawasan adalah suatu usaha sistematik untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan, serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya organisasi dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Pengawasan yang dilakukan juga harus bertitik tolak dan mengacu pada rencana kegiatan yang akan dikerjakan sesuai program kerja yang telah ditetapkan. Untuk dapat mewujudkan suatu rencana kerja yang terprogram tersebut perlu dilakukan suatu pengawasan yang simultan dalam mendukung efektivitas dari suatu rencana yang ada. Faktor yang membuat pengawasan semakin diperlukan oleh setiap organiasasi adalah karena adanya perubahan lingkungan kerja yang terjadi.

Menurut Nitisemito (2000,110) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti temperatur, kelembaban, polusi, udara, ventilasi penerangan, kegaduhan,

kebisingan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat dan perlengkapan kerja.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk meningkatkan produktivitasnya maka lingkungan kerja sangat penting karena lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kemudahan pelaksanaan tugas. Lingkungan kerja ini sendiri terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik yang mempengaruhi pegawai agar dapat meningkatkan kinerjanya.

Kinerja merupakan salah satu gambaran tentang diri seseorang pegawai dengan berbagai standar tugas yang telah diberikan kepada pegawai tersebut sebagai salah satu bentuk tanggung jawab. Kinerja (performance) ini cenderung dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dibagi menjadi dua katagori yaitu faktor finansial dan nonfinansial. Faktor finansial meliputi gaji, tunjangan dan jaminan sosial. Sedangkan faktor non finansial terdiri dari lingkungan kerja gambaran pekerjaaan, kepemimpinan dan alat.

Keberhasilan Bank mencapai sasaran strategis sangat bergantung dari dukungan, kontribusi, dan komitmen dari SDM Bank yang berkualitas serta memiliki kompetensi yang tepat dalam memaksimalkan performa organisasi. Karyawan yang berkompeten dan berorientasi pada nasabah merupakan faktor yang menjamin terealisasinya janji Panin Bank kepada nasabah dalam memberikan layanan perbankan yang unggul.

Untuk mendukung kelancaran kegiatan bank salah satu bagian nya adalah bagian operasional, kegiatan operasional bank adalah menerima simpanan, memberikan kredit, memindahkan uang, membeli dan menjual cek dan bilyet giro, memberikan jaminan bank dengan tanggungan yang cukup, menyewakan tempat menyimpan barang-barang berharga.

B. Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Identifikasi Masalah

Dalam penulisan ini, penulis mengidentifikasi masalah yang terjadI pada bagian Operasional di PT. Bank Panin, Tbk Cabang Bandung antara lain:

1. Masih mengalami minimnya tindakan pemimpin yang tidak langsung mengawasi kinerja para karyawannya, sehingga pemimpin tidak mengetahui bagaimana kondisi didalam organisasi tersebut.
2. Fasilitas yang tersedia tersebut masih memiliki masalah dalam tata letak ruang kerjanya hal ini terlihat dari letak ruang kerja karyawan yang tidak tertata dengan rapih, misalnya meja kerja yang terlalu berdekatan sehingga mengakibatkan semangat kerja karyawan menjadi berkurang itu terlihat dari para karyawan sering banyak sering membuang banyak waktu.
3. Tidak ada pengawasan langsung dan belum maksimalnya dekorasi tempat kerja membuat karyawan mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas maka ada beberapa rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana Pengawasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja karyawan bagian Operasional pada PT. Bank Panin, Tbk Cabang Bandung.
2. Bagaimana pengaruh Pengawasan Kerja terhadap kinerja karyawan bagian Operasional pada PT. Bank Panin, Tbk Cabang Bandung.
3. Bagaimana pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian Operasional pada PT. Bank Panin, Tbk Cabang Bandung.
4. Bagaimana pengaruh Pengawasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian Operasional pada PT. Bank Panin, Tbk Cabang Bandung.

C. Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud Penelitian

Mengumpulkan data dan berbagai informasi yang terkait dengan Pengawasan Kerja dan Lingkungan Kerja untuk mencapai kinerja karyawan pada bagian Operasional di PT. Bank Panin, Tbk Cabang Bandung.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Pengawasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja karyawan bagian Operasional pada PT. Bank Panin, Tbk Cabang Bandung.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Pengawasan Kerja terhadap Kinerja karyawan bagian Operasional pada PT. Bank Panin, Tbk Cabang Bandung.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan bagian Operasional pada PT. Bank Panin, Tbk Cabang Bandung.
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Pengawasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan bagian Operasional pada PT. Bank Panin, Tbk Cabang Bandung baik secara simultan maupun secara parsial.

D. Kegunaan Penelitian

Penulis mengharapkan penelitian ini dapat memberikan hasil yang bermanfaat, sejalan dengan tujuan penelitian diatas. Hasil dari penelitian ini berguna untuk :

1. Kegunaan Praktis
   a. Bagi perusahaan diharapkan dapat memberikan informasi khususnya informasi yang terkait tentang pengawasan dan lingkungan kerja terhadap kinerja.
   b. Bagi pegawai hasil penelitian diharapkan berguna untuk menambah pengetahuan dan bahan pertimbangan atau lainnya yang mungkin di gunakan untuk penelitian lebih lanjut khususnya tentang pengawasan dan lingkungan kerja terhadap kinerja.

2. Kegunaan Akademis
    a. Bagi pengembangan Ilmu Manajemen tentang terkaitnya antara pengawasan dan lingkungan kerja terhadap kinerja.
    b. Bagi peneliti lain dapat di jadikan salah satu bidang literatur dan perbandingan untuk penelitian lainnya.

2. Kajian Pustaka Dan Hipotesis

A. Kajian Pustaka

Pengawasan

Sistem pengawasan yang diterapkan kepada bawahan didasarkan pada suatu keinginan untuk menghindari terjadinya penyimpangan pada masalah-masalah yang sangat penting dalam menjalankan tugas yang sedang atau telah selesai dikerjakan. Dengan demikian diperlukan sebuah standar yang harus dicapai seorang pegawai dalam menjalankan pekerjaanya atau setelah selesai melaksanakan pekerjaanya, sehingga pegawai berupaya untuk mencapai standar yang telah ditentukan dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Williams, (2001:273) menyatakan bahwa pengawasan merupakan proses umum dari standar baku untuk mencapai tujuan organisasi, membandingkan pelaksanaan aktual dengan standar-standar tersebut dan mengambil tindakan perbaikan apabila diperlukan.

Pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk “menjamin” bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan- kegiatan sesuai yang direncanakan (Handoko, 2003 : 360).

Menurut Haryanto (2000:8) mengatakan bahwa Kegiatan pengawasan diperlukan untuk memperoleh kepastian apakah pelaksanaan suatu pekerjaan dilakukan sesuai dengan rencana, aturan dan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Tanpa adanya kegiatan pengawasan, pelaksanaan pekerjaan secara potensial cenderung menyimpang dari aturan dan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Siagian mengatakan bahwa Pengawasan adalah proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan sesuai yang telah ditetapkan sebelumnya. (Siagian, 1999:135).

Pengertian Lingkungan Kerja

Keadaan lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak yang positif bagi pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal itu merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh agar pegawai dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami gangguan, karena lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai.

Menurut Sedarmayanti (2001 : 1) dalam jurnal Ahmad Nur Susilo (2008) "Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok".

Menurut Alex S Nitisemito (2000:183) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut : "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang diembankan".

Berdasarkan pengertian – pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memang memiliki peranan penting dalam penyelesaian tugas – tugas yang diembankan terhadap pegawai, yang secara otomatis mampu untuk meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

Pengertian Kinerja

Kinerja adalah penampilan hasil karya personil baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personil. Penampilan hasil karya tidak terbatas pada personil yang memangku jabatan fungsional maupun struktural tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personil dalam organisasi (Ilyas, 2001).

Menurut Robbins (2002) kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Sedangkan Dessler (1997) berpendapat bahwa kinerja merupakan suatu prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standard kerja yang ditetapkan.

Kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan dan dicapai karyawan dalam waktu tertentu untuk melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

B. Kerangka Pemikiran

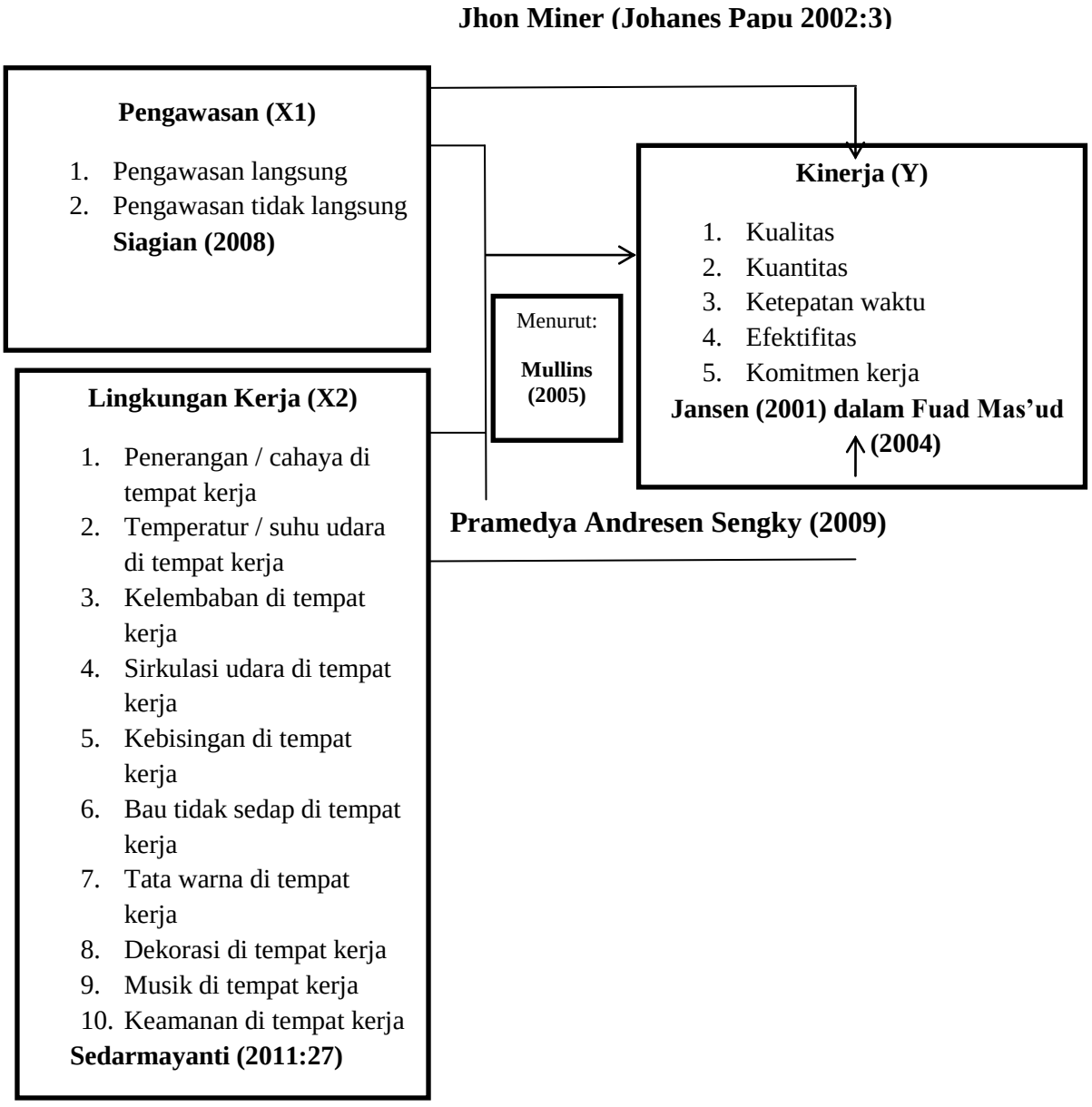
Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor pendukung keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi, sebuah perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang potensial pastilah akan menghasilkan kinerja perusahaan yang baik.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bagian dari pada fungsi manajemen, dan berujuk pada manusia atau pegawai organisasi tersebut. Pegawai yang merasa diperhatikan oleh organisasinya akan bekerja dengan maksimal dan menghasilkan kinerja yang baik dan dapat berpengaruh positif pada perusahaan tersebut. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, seperti pengawasan dan lingkungan kerja karyawan.

Pengawasan merupakan hal yang sangat penting dalam setiap pekerjaan baik dalam instansi pemerintah maupun swasta. Sebab dengan adanya pengawasan yang baik maka sesuatu pekerjaan akan dapat berjalan lancar dan dapat menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal. Semakin lancar kerja dan disertai pengawasan yang baik maka pekerjaan itu akan berhasil dengan baik. Dengan pengawasan yang baik akan mendorong pegawai lebih giat dalam bekerja dan menghasilkan kerja yang baik pula terlebih apabila menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat yang baik.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap pegawai perusahaan dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan pegawai tentu akan meningkatkan kinerja dari pegawai itu sendiri. Sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan baik dan penuh tanggung jawab. Demikian juga sebaliknya bila lingkungan kerja kurang memuaskan bagi pegawai menyebabkan pegawai bekerja dalam suasana yang kurang tenang, sehingga akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan.

C. Paradigma Penelitian



D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas dibutuhkan suatu pengujian hipotesis demi mengetahui apakah terdapat hubungan antara variable independen dan variable dependen.

Menurut Umi Narimawati (2007 : 73) “Hipotesis dapat dikatakan sebagai pendugaan sementara mengenai hubungan antar variabel yang akan diuji kebenarannya. Karena sifatnya dugaan, maka hipotesis hendaknya mengandung implikasi yang lebih jelas terhadap pengujian hubungan yang dinyatakan.

Berdasarkan dari kerangka pemikiran diatas, maka penulis berasumsi mengambil keputusan sementara (hipotesis) dalam penelitian ini bahwa:

1. Pengawasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bagian Operasional di PT. Bank Panin, Tbk Cabang Bandung.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bagian Operasional di PT. Bank Panin, Tbk Cabang Bandung.
3. Pengawasan dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bagian Operasional di PT. Bank Panin, Tbk Cabang Bandung baik secara parsial maupun simultan.

3. OBJEK DAN METODE PENELITIAN

A. Objek Penelitian

Menurut Sugiyono (2012:38) pengertian objek penelitian adalah “Suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Pendapat lain, menurut Husein Umar (2005:303), “Objek penelitian menjelaskan tentang apa dan atau siapa yang menjadi objek penelitian.

Juga dimana dan kapan penelitian dilakukan. Bisa juga ditambahkan hal-hal lain jika dianggap perlu",

Adapun objek penelitian yang akan diteliti dalam penelitian ini mengenai "Pengawasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada bagian Operasional di PT.Bank Panin Cabang Bandung"

B. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan suatu cara penulis dalam menganalisis data. Pengertian dari metode penelitian adalah sebagai berikut:

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan dan dikembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah. Metode penelitian menurut Sugiyono

Dari penjabaran di atas maka dapat disimpulkan bahwa metode penelitian adalah suatu teknik atau cara mencari, memperoleh, mengumpulkan, mencatat data, baik promer maupun sekunder yang dapat digunakan untuk keperluan menyusun karya ilmiah dan kemudian menganalisis factor-faktor yang berhubungan dengan pokok permasalahan sehingga akan didapat suatu kebenaran atau data yang diperoleh.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif dan verifikatif. Metode deskriptif adalah penelitian yang dilakukan terhadap variable mandiri yaitu tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variable lainnya (Sugiyono, 2012:21). Sedangkan metode verifikatif yaitu memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan (Masyhuri, 2008:45).

Untuk menjelaskan hubungan variable yang ada dalam penelitian ini diterangkan dalam bentuk pola piker yang dianggap mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian dan teori.

Dengan menggunakan metode penelitian, maka akan diketahui hubungan yang signifikan antara variable-variabel yang diteliti sehingga menghasilkan suatu kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti. Sesuai dengan hipotesis yang diajukan, dalam penelitian akan digunakan telaah statistika yang cocok, untuk itu dalam analisis menggunakan Analisis Regresi Berganda.

4. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

A. Hasil Penelitian

Pada bagian ini penulis akan memaparkan penguraian serta menganalisis data yang diperoleh mengenai pengaruh pengawasan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Metode analisis yang digunakan untuk mengolah data pada penelitian ini adalah analisis deskriptif dan verifikatif sebagai alat bantu dalam penarikan kesimpulan.

B. Pembahasan

Analisis Deskriptif

Gambaran data hasil tanggapan responden dapat digunakan untuk memperkaya pembahasan, melalui gambaran data tanggapan responden dapat diketahui bagaimana kondisi setiap indikator variabel yang sedang diteliti. Agar lebih mudah dalam menginterpretasikan variabel yang sedang diteliti, dilakukan kategorisasi terhadap tanggapan responden berdasarkan persentase skor tanggapan responden.

Analisis Deskriptif Manajemen Pengetahuan

Pengawasan kerja dan lingkungan kerja akan terungkap melalui jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan pada kuesioner ukntuk mengetahui gambaran empirik secara menyeluruh tentang pengawasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian operasional di PT. Bank Panin Tbk, Cabang Bandung, maka dilakukan perhitungan persentase skor jawaban responden pada setiap butir pernyataan.

5. Kesimpulan Dan Saran

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan penjelasan dari bab sebelumnya, serta pembahasan yang disertai dengan teori dan konsep yang mendukung mengenai penelitian ini yang berjudul pengaruh pengawasan dan lingkungan kerjaterhadap kinerja karyawan di PT. Bank Panin, Tbk Cab Bandung , maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial, penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh antara pengawasan terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Panin, Tbk Cab Bandung.
2. Secara parsial, penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Panin, Tbk Cab Bandung.

3. Secara simultan penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh antara pengawasan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari pengawasan dan lingkungan kerja terhadap kinerja di PT. Bank Panin, Tbk Cab Bandung

B. Saran

Setelah penulis memberikan kesimpulan dari hasil penelitian tentang pengawasan dan lingkungan kerjaterhadap kinerja di PT. Bank Panin, Tbk Cab Bandung , maka penulis akan memberikan beberapa saran yang dapat digunakan oleh:

1. Perusahaan harus lah tetap melakukan pengawasan tersebut karena apabila hal itu lengah akan menjadi kesempatan bagi karyawan untuk memanfaatkan celah tersebut yang dapat merugikan perusahaan secara keseluruhan dengan sesuai rencana yang diharapkan.
2. Perusahaan harus mampu memperhatikan aspek ini untuk kenyamanan karyawan yang ada agar mampu memberikan kontribusi yang positif dan maksimal. Selain itu perusahaan juga harus tetap menjaga lingkungan kerja agar tetap kondusif agar karyawan bisa bekerja secara fokus
3. Pemimpin harus lebih memperhatikan kinerja karyawan terutama dari semangat kerja karyawan dalam mengerjakan pekerjaan, agar semua pekerjaan masing – masing karyawan dapat berjalan sesuai aturan dan tidak terjadi penyimpangan. Pemimpin juga harus dapat melakukan pendekatan baik secara pribadi atau keseluruhan kepada karyawan agar pemimpin mengetahui bagaimana keinginan dari karyawan. Jika hubungan antara pemimpin dan karyawan sangat baik maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
4. Perusahaan lebih bisa mampu mengawasi kinerja setiap karyawan nya agar lebih maksimal dalam bekerja dan bisa memahami tujuan perusahaan.
5. Perusahaan harus bisa menciptakan lingkungan kerja yang nyaman sehingga karyawan bisa memberikan kinerja yang baik dan sesuai dengan harapan karyawan.

6. Seharusnya bisa dimanfaatkan instansi untuk lebih mampu menerapkan pengawasan dan lingkungan kerja yang baik pada perusahaan tersebut agar terciptanya kinerja yang maksimal sesuai dengan yang diharapkan oleh pribadi ataupun perusahaan.

Daftar Pustaka

Andi Nurhasanah. (2010). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank Indonesia Cabang Samarinda*

Alex. S. Nitisemito, 2000, *Manajemen Personalia*. Edisi Revisi, Penerbit Ghalia Indonesia.

Ardansyah, Wasilawati. (2014). *Pengawasan, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah.*

Dessler, Gary., (1997), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Prenhallindo, Jakarta

Diana Khairani sofyan, (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bappeda.*

Erni Susana, (2009). *Karakteristik Individu Dan Lingkungan kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bank syariah.*

Handoko T. Hani, 2000, Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia, Edisi II, Cetakan Keempat Belas, Penerbit BPFE, Yogyakarta.

Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen. Cetakan Kedelapanbelas*.BPFEYogyakarta, Yogyakarta.

Herman Sofyandi, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.

Husein Umar, 2005. *Metode Penelitian.* Jakarta : Salemba Empat

Ilyas. 2001. Teori, *Penilaian dan Penelitian Kinerja.* Cetakan Kedua. Jakarta: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM-UI.

Jensen, M.C. 2001. ìValue Maximization, Stakeholders Theory, and The Corporate Objective Functionî. Working Paper; No.01-09. Harvard Business School, PP.1-21. or www.google.com/search/Working Paper/Harvard Business School. Di download pada tanggal November 2016

Jauch, Lawrence R. Glueck William F 2001., *Manajemen Strategis dan Kebijakan Perusahaan* (Edisi Pertama), Erlangga, Jakarta.

Mangkunegara, Anwar P. (2001). *Manajemen Sumber daya manusia Perusahaan. Rosdakarya : Bandung.*

Mas'ud, Fuad. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional Konsep & Aplikasi.* Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

Mathis, dan Jackson, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Edisi pertama, Cetakan Pertama, Yogyakarta : Salemba Empat

Mullins, John W., Orville C. Walker Jr., Jean Claude Larreche, and Harper W. Boyd. 2005. *Management : a Strategic Decision Making approach,* Fift Edition. Newyork : The mc graw – Hill companies.

Nur Susilaningsih, (2008). *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Pengawasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. (STIE AUB SURAKARTA).*

Prof. DR. Sugiono, (2007). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D).*

Sarwoto, 1991. *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen.* Jakarta : Ghalia Indonesia

Sengkey, Pramedya Andersen. (2008). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan* Unit Perkapalan PT. Pelindo III. Program Manajemen. Universitas Kristen Petra: Surabaya.

Sentono, Suryadi Perwiro. 2001. Model Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia, Asia dan Timur Jauh. Jakarta: Bumi Aksara.

Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Sofyandi, Herman. (2008). *Manajemen Sumber daya manusia. Yogyakarta : Penerbit Graha ilmu*

Sondang P. Siagian, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Bumi Aksara. Jakarta.

Stephen P.Robbins, (1994). *Teori Organisasi (Struktur, Desain, Aplikasi).*

Sugiono, (2005), *Metode Penelitian Bisnis, Penerbit Alfabeta*, Bandung.

Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B.* Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B.* Bandung: Alfabeta.

Suprayitno, (2007). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.*

Totok Budisantoso, Sigit Triandaru. 2006. *Bank dan Lembaga Keuangan Lain*. Edisi Kedua. Salemba Empat : Jakarta.

Umi Narimawati. 2007. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Agung Media

Umi Narimawati. 2008. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif,* Teori dan Aplikasi. Bandung: Agung Media

Umi, Narimawati, Sri Dewi, A., Linna Ismawati. (2010). Penulisan Karya Ilmiah Bekasi : Genesis.

Y. Sri Susilo, Sigit Triandaru, A. Tatok Budi Santoso. 2006. *Bank dan Lembaga Keuangan lain*. Cetakan pertama. Salemba Empat : Jakarta.

https://rizkypasoa.blogspot.co.id/2014/11/pengertian-dan-fungsi-pengawasan.html. Diakses pada bulan Oktober 2016

http://infodanpengertian.blogspot.co.id/2016/01/pengertian-lingkungan-kerja-menurut.html Diakses bulan Oktober 2016

http://www.landasanteori.com/2015/10/pengertian-kinerja-pegawai-menurut.html Diakses bulan Oktober 2016