

**PENGARUH PENGAWASAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN BAGIAN PEMASARAN PT. INDOFOOD
SUKSES MAKMUR. Tbk DI PEKANBARU**

Oleh :

Rara Saraswati

Pembimbing : Jumiati Sasmita dan Rendra Wasnury

Faculty Of Economic Riau University, Pekanbaru Indonesia

Email: ra2_saraswati@yahoo.com

Work Environment Monitoring and Effect on Employee Performance Parts
Marketing PT. Indofood, Pekanbaru

ABSTRACT

This study aims to determine how the variables influence supervision and work environment simultaneously or partially on employee performance marketing PT. Indofood Sukses Makmur TBK, in Pekanbaru. As for the population in this study is part of a marketing employee PT. Indofood Sukses Makmur TBK, in Pekanbaru which amounted to 79 people and populations sampled in this study by using the method of census of all employees. Analysis of the data used is descriptive analysis, as it also uses the quantitative analysis using multiple linear regression with SPSS version 18:00. From the results of testing that has been done, simultan regression test (F-test) showed that the supervision and work environment simultan significant effect on employee performance marketing PT. Indofood Sukses Makmur TBK, in Pekanbaru. Partial Test Results (t test) showed that the control variable positive and significant effect on performance, as well as the marketing department employee working environment variable partial positive and significant effect on employee performance marketing.

Keywords: Monitoring, Work Environment and Performance.

PENDAHULUAN

Perusahaan dalam upaya untuk mewujudkan tujuan perusahaan, salah satunya adalah dengan mempunyai karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya tujuan

organisasi susah atau bahkan tidak dapat tercapai bila karyawannya tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Pengaruh kinerja karyawan sangat besar dalam pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dikemukakan oleh Kuswandi (2004: 27) antara lain kepuasan karyawan, kemampuan karyawan, pengawasan, motivasi, lingkungan kerja, serta kepemimpinan. Semua faktor

tersebut pasti berpengaruh, hanya saja ada yang dominan dan ada yang tidak dominan. Penelitian ini akan mengkaji pengaruh pengawasan dan lingkungan kerja.

Mengenai pengawasan pada PT. Indofood Sukses Makmur Tbk Pekanbaru dengan indikator kegiatan supervisi yakni pengamatan ke tempat kerja ditemui permasalahan yakni untuk karyawan mempunyai jam kerja sebagai berikut :

1. Hari Senin sampai dengan Jumat, jam, kerja dari pukul 08.00-16.00 WIB dengan istirahat satu jam dari jam 12.00-13.00, sedangkan pada hari Sabtu dari pukul 08.00-13.00 WIB tanpa waktu istirahat.
2. Karyawan yang tidak mematuhi peraturan atau melakukan pelanggaran yang merugikan pihak perusahaan harus bertanggung jawab atas apa yang dilakukan. Hal ini dilakukan agar kejadian yang merugikan perusahaan tidak terulang kembali dan karyawan lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya.

Jenis sanksi yang diberikan karyawan atas tindakan yang indisipliner yaitu :

1. Lisan dilakukan oleh atasan bersifat umum dan ringan. Jenis sanksi secara lisan adalah pemberian teguran terhadap karyawan yang dilakukan oleh atasan. Teguran ini bersifat ringan seperti pemberian nasehat agar tidak melanggar disiplin kantor sampai teguran yang isinya memberikan peringatan agar karyawan mematuhi peraturan kantor dan penjelasan mengenai sanksi yang akan

diambil pimpinan jika melanggarnya.

2. Surat peringatan tergantung pelanggaran yang dilakukan, surat peringatan ini dilakukan oleh personalia atas permintaan atasan atas pelanggaran yang bersifat khusus. Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003, Pasal 161 mengatur tentang Surat Peringatan 1 (SP1), SP2, dan SP3. SP1 biasanya diberikan bagi kasus pelanggaran ringan seperti pelanggaran atas kedisiplinan, keteledoran dan lain-lain. Kategori pelanggaran perlu diatur dalam aturan internal perusahaan, seperti Peraturan Perusahaan. Secara garis besar, pemberian SP dilakukan berurutan dimana masing-masing jenis SP berlaku selama 6 (enam) bulan, namun jika dalam perjalanan pelanggaran yang sama dilakukan kembali maka tingkatan SP dapat diberikan (jika sebelumnya SP1 maka diberikan SP2 atas kesalahan yang dilakukan berulang-ulang, demikian seterusnya). Setelah SP2 diberikan SP3 atau Surat Peringatan Terakhir dimana jika dalam masa waktu yang ditentukan untuk melakukan upaya perubahan/perbaikan perusahaan dapat memberikan sanksi skorsing dan/atau PHK. Jika pelanggaran yang dilakukan dikategorikan pelanggaran berat (pindana, perdata, khusus/korupsi), maka dapat langsung diberikan Surat Keputusan PHK. Disarankan SP diberikan/disampaikan oleh pimpinan langsung oleh pekerja (bukan oleh HR), didampingi

oleh Staff HR/Hubungan Industrial dengan mekanisme pemanggilan untuk dilakukan konseling. Pimpinan langsung sebelum menentukan tindakan disiplin apa yang akan dikenakan kepada pekerja wajib berkonsultasi terlebih dahulu dengan Staff HR/Hubungan Industrial.

3. Skorsing.

4. PHK.

Permasalahan pengawasan terkait kegiatan supervisi dalam pengamatan ke tempat kerja adalah jarang ditempatnya Kepala bagian Pemasaran mengakibatkan karyawan sering terlambat masuk kerja sesuai dengan jadwal jam masuk kerja yakni jam 08.00 Wib. Bahkan ada karyawan yang masuk jam 9.00. Ketidaktepatan karyawan sesuai dengan jam masuk kerja terlihat dari kartu absensi khususnya kartu absensi karyawan bagian Pemasaran. Selanjutnya permasalahan tindakan perbaikan dalam hal koreksi kesalahan pekerjaan, tidak tegasnya sanksi atas kesalahan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, misalnya kesalahan dalam input data produk yang dipasarkan ke toko-toko oleh bagian pemasaran dan keterlambatan pelaporan kepada pimpinan. Pimpinan belum menganggap permasalahan tersebut sebagai suatu kesalahan sehingga karyawan melakukan kesalahan yang sama. Pengawasan yang dilakukan pada PT. Indofood Sukses Makmur Tbk, pekan baru tidak berjalan dengan tepat dan efektif, tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh PT. Indofood Sukses Makmur Tbk, sehingga terjadinya penurunan pendapatan, tidak terorganisasinya setiap pekerjaan karyawan. Dari semua masalah yang timbul, salah

satu penyebabnya yaitu kurang efektifnya pengawasan yang dilakukan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk, pekan baru.

Permasalahan lingkungan kerja pada PT. Indofood Sukses Makmur Tbk Pekanbaru dilihat dari indikator hubungan karyawan yakni komunikasi antar karyawan ditemui permasalahan yakni adanya konflik yang muncul antara karyawan. Konflik yang biasa dialami oleh karyawan adalah konflik ketika menerima dan mempelajari prosedur kerja baru, konflik dengan teman sekerja yang berbeda pendapat sehingga hal tersebut akan mempengaruhi kemajuan produktivitas kerja karyawan. Namun konflik yang terjadi antar karyawan pada Bagian Pemasaran mengakibatkan adanya karyawan yang memutuskan untuk mengundurkan diri dari perusahaan. Selanjutnya fasilitas kepada karyawan dilihat ketersediaan kamar kecil yang kurang bersih dan tempat ibadah bagi umat islam dilakukan hanya dilakukan di ruang kantor.

Berdasarkan uraian diatas, maka membuat penulis terdorong untuk mengadakan penelitian dengan judul: **"Pengaruh Pengawasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran Pada PT. INDOFOOD SUKSES MAKMUR, Tbk. Pekanbaru"**.

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis merumuskan masalah yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan bagian Pemasaran

- PT. INDOFOOD SUKSES MAKMUR. Tbk?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian Pemasaran pada PT. INDOFOOD SUKSES MAKMUR. Tbk?
 3. Bagaimana pengaruh pengawasan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian Pemasaran pada PT. INDOFOOD SUKSES MAKMUR. Tbk?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan bagian Pemasaran pada PT. INDOFOOD SUKSES MAKMUR. Tbk Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian Pemasaran pada PT. INDOFOOD SUKSES MAKMUR. Tbk Pekanbaru
3. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian Pemasaran pada PT. INDOFOOD SUKSES MAKMUR. Tbk

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kinerja

Kinerja adalah hasil yang diperoleh atas pelaksanaan suatu kegiatan yang dilakukan seseorang / sekelompok orang untuk mencapai suatu sasaran organisasi dalam kurun

waktu tertentu dengan cara yang benar. (Sianipar, 2003:60).

Adapun indikator dari kinerja adalah : (Siagian, 2002:166).

- a. Kualitas kerja, meliputi ketelitian dan kerapian kerja, kecepatan penyelesaian kerja, pemeliharaan alat kerja dan kantor, kecakapan, dan keterampilan kerja.
- b. Pengetahuan, berkaitan dengan karyawan tentang tugas-tugas yang diberikan kepadanya.
- c. Kemampuan berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya baik dalam menjalankan peraturan maupun berdasarkan inisiatif sendiri.
- d. Kerja sama, meliputi kemampuan menyelesaikan tugas secara bersama-sama maupun individu.

Pengelolaan kinerja merupakan salah satu program pengelolaan sumber daya manusia strategis yang memiliki arti penting dari sudut pandang karyawan dan organisasi. Dari sudut pandang organisasi, program ini merupakan kewajiban yang harus dilakukan. Organisasi memiliki kekepentingan untuk memastikan kesesuaian antara hasil kerja karyawan dengan tanggung jawab dan peran yang tercermin dalam deskripsi pekerjaan yang mendorong pencapaian sasaran organisasi. Dengan adanya penilaian kinerja maka dapat diidentifikasi perbedaan kontribusi yang diberikan karyawan kepada organisasi yang akan mempengaruhi kebijakan dalam pengembangan. (Harsono, 2005:97)

Bagi karyawan yang dinilai, keuntungan pelaksanaan penilaian kinerja adalah (RIVAI & BASRI, 2004:58), antara lain :

- a. Meningkatkan motivasi
- b. Meningkatkan kepuasan hidup

- c. Adanya kejelasan standard hasil yang diterapkan mereka
 - d. Umpan balik dari kinerja lalu yang yang kurang akurat dan konstruktif
 - e. Pengetahuan tentang kekuatan dan kelemahan menjadi lebih besar, membangun kekuatan dan mengurangi kelemahan semaksimal mungkin.
 - f. Adanya kesempatan untuk berkomunikasi ke atasan.
 - g. Peningkatan pengertian tentang nilai pribadi
 - h. Kesempatan untuk mendiskusikan permasalahan pekerjaan dan bagaimana mereka mengatasinya
 - i. Suatu pemahaman jelas dari apa yang diharapkan dan apa yang perlu untuk di laksanakan untuk mencapai harapan tersebut.
 - j. Adanya pandangan yang lebih jelas tentang konteks pekerjaan.
 - k. Kesempatan untuk mendiskusikan cita-cita dan bimbingan apa pun dorongan atau pelatihan yang diperlukan untuk memenuhi cita-cita karyawan.
 - l. Meningkatkan hubungan yang harmonis dan aktif dengan atasan
- Kinerja merupakan suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi kepada karyawan. (Siagian, 2002:166).

Dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hal penting, dimana jika kinerja karyawan tidak baik maka suatu kegiatan tidak mungkin berjalan. Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor

yang dikemukakan oleh Kuswandi (2004: 27) antara lain kepuasan karyawan, kemampuan karyawan, pengawasan, motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan. Semua faktor tersebut pasti berpengaruh, hanya saja ada yang dominan dan ada yang tidak dominan. Penelitian ini akan mengkaji pengaruh pengawasan dan lingkungan kerja.

2. Pengawasan

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.

Pengawasan membantu penilaian apakah perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, dan pengarahan telah dilaksanakan secara efektif. (Handoko, 2003 : 359).

Pengawasan adalah keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa berbagai kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. (Siagian, 2004 : 258).

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini sesuai indikator yang diteliti oleh Rizal (2010:5) yaitu :

- a. Standar pekerjaan untuk menilai penjelasan standar pekerjaan, kesesuaian standar dan kejelasan standar pekerjaan.
- b. Kegiatan supervisi untuk menilai pengamatan ke tempat kerja, kesesuaian pekerjaan dan meminta hasil pekerjaan.
- c. Perbandingan untuk menilai pelaksanaan kegiatan penilaian, perbandingan hasil & standar dan perbandingan pekerjaan.

- d. Tindakan perbaikan untuk menilai koreksi kesalahan pekerjaan, koreksi membantu pekerjaan dan manfaat koreksi bagi karyawan.

3. Lingkungan Kerja

Karyawan dalam melaksanakan tugas di pengaruhi oleh lingkungan kerja yang membuat semangat dan kegairahan kerja. lingkungan kerja adalah segala yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan semua tugas yang diberikan kepadanya. (Nitisemito, 2002:193).

Lingkungan kerja terdiri dari 2 bagian yaitu lingkungan kerja fisik dan social, yang terdiri dari :

- a. Kondisi kerja
- b. Ruangan
- c. Tempat
- d. Peralatan kerja
- e. Atasan
- f. Jenis pekerjaan
- g. Rekan kerja
- h. Bawahan
- i. Orang-orang diluar perusahaan
- j. Budaya perusahaan
- k. Kebijaksanaan
- l. Peraturan-peraturan perusahaaa. (Isyandi, 2005:85)

Lingkungan kerja terdiri dari fisik dan non fisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan.

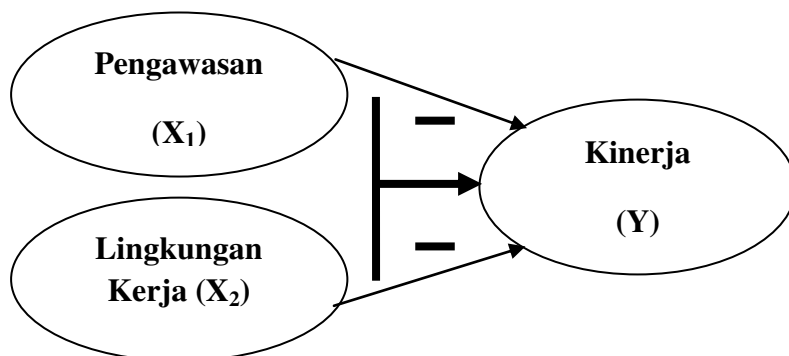
lingkungan kerja yang baik, aman, bersih dan sehat akan membuat karyawan merasa aman dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Karena lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. (Nitisemito, 2002:109)

KERANGKA PENELITIAN

Kerangka pemikiran menggambarkan hubungan variabel independen yang dalamnya penelitian ini meliputi *Pengawasan (X1)*, *Lingkungan Kerja (X2)*, terhadap variabel dependen yaitu *Kinerja (Y)*

Dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hal penting, dimana jika kinerja karyawan tidak baik maka suatu kegiatan tidak mungkin berjalan. Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dikemukakan oleh Kuswandi (2004: 27) antara lain kepuasan karyawan, kemampuan karyawan, pengawasan, motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan. Semua faktor tersebut pasti berpengaruh, hanya saja ada yang dominan dan ada yang tidak dominan. Penelitian ini akan mengkaji pengaruh pengawasan dan lingkungan kerja.

Gambar 1: Skema Kerangka Paradigma Penelitian



Sumber : Kuswandi (2004: 27)

HIPOTESIS PENELITIAN

1. Diduga pengawasan dan lingkungan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan bagian Pemasaran pada PT. INDOFOOD SUKSES MAKMUR Tbk.
2. Diduga pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian Pemasaran pada PT. INDOFOOD SUKSES MAKMUR Tbk Pekanbaru.
3. Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian Pemasaran pada PT. INDOFOOD SUKSES MAKMUR Tbk.

METODOLOGI PENELITIAN

4. Lokasi Penelitian dan waktu penelitian

Guna penyelesaian penelitian ini terutama untuk memperoleh data-data yang diperlukan, penulis dalam hal ini berusaha untuk mendapatkan data yang akurat langsung ke lokasi penelitian yaitu dilaksanakan di PT. INDOFOOD SUKSES MAKMUR Tbk di Pekanbaru.

5. Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. INDOFOOD SUKSES MAKMUR Tbk di Pekanbaru yang terdapat pada bagian Pemasaran berjumlah 79 Orang. Dalam pengambilan sampel penulis menggunakan metode sensus terhadap seluruh karyawan bagian pemasaran.

TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Untuk mengetahui data informasi yang diperlukan dalam penelitian ini, teknik yang penulis gunakan adalah :

1. Interview, yaitu dengan cara wawancara langsung dengan pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini.
2. Questioner, yaitu pengumpulan data dan informasi yang diperlukan dengan mengajukan daftar pertanyaan kepada karyawan untuk hal-hal yang berhubungan dengan penelitian.

METODE ANALISIS DATA

a). Analisis Regresi Berganda

Regresi berganda didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel dependen

dengan beberapa variabel independen. Analisis ini digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel independen (X1) dan (X2) terhadap variabel dependen (Y). Berikut adalah langkah-langkah dalam analisis regresi berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y : subjek dalam variabel dependen yang diprediksi.

a : Harga Y, bila $x = 0$ (harga konstanta).

b : Angka arah/koeffisien regresi yang menunjukkan peningkatan atau penurunan variabel dependen. Apabila b positif (+) = naik dan bila b minus (-) = turun.

X : Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1. Karakteristik Responden

Berdasarkan sebaran kuisioner mengenai pengaruh Pengawasan dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja Karyawan Bagian Pemasaran pada PT Indofood Sukses Makmur, Tbk Pekanbaru dengan responden sebanyak 79 orang diperoleh hasil penelitian meliputi : karakteristik responden yang akan dideskripsikan antara lain usia, jenis kelamin dan tingkat pendidikan.

Berdasarkan umur responden pada PT. Indofood Sukses Makmur Tbk Pekanbaru, paling banyak 35 orang atau 44,30 % berumur antara 31-40 tahun dan 25 orang atau sebesar 31,65 %. Dengan demikian Usia ini merupakan usia yang dianggap sudah sangat dewasa dan

e : Variabel error. (Sugiyono, 2009: 188)

b) Menguji signifikansi dengan uji t

Menguji koefisien garis regresi digunakan uji statistik t. Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi konstanta tiap variabel independen akan berpengaruh terhadap variabel dependen. Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dalam mengambil keputusan dilakukan dengan membandingkan nilai antara thitung dan ttabel dengan taraf signifikansi 5%. Apabila nilai statistik t lebih tinggi dibandingkan nilai ttabel, maka variabel independen secara individual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2009: 88-89). Hipotesis keputusan mempunyai pengalaman yang lebih matang.

Diketahui bahwa jumlah responden 79 orang dan rata-rata responden terbanyak dalam penelitian ini adalah laki-laki sebanyak 58 orang atau 73,42 % di karenakan laki lebih dominan dalam melakukan pekerjaan terutama dalam proses memasarkan produk.

Berdasarkan tingkat pendidikan responden pada PT. Indofood Sukses Makmur Tbk Pekanbaru maka dari 79 orang yang diambil sebagai responden maka komposisi tingkat pendidikan terbanyak adalah berpendidikan Perusahaan Menengah Atas (SMA) sederajat sebanyak 46 orang atau 58,23 % karena lebih dibutuhkan daripada tamatan S1 dan DIII.

5.2. Analisis Regresi Berganda Pengaruh Secara Simultan

Uji F hitung sebesar 45,243 dengan tingkat signifikan (α) 0,000 lebih kecil daripada 0,05, hal ini menunjukkan bahwa secara simultan berpengaruh signifikan, sehingga hipotesis dalam penelitian ini H_a diterima dan H_0 ditolak.

Pengaruh Secara Parsial

Nilai konstanta (a) sebesar 0,740 ini artinya apabila Pengawasan dan Lingkungan Kerja diasumsikan nol (0), maka kinerja bernilai 0,740.

Koefisien Pengawasan (X_1) sebesar 0,319 ini artinya terdapat pengaruh positif karena nilai koefisiennya apabila ditingkat sebesar 100 persen maka kinerja Karyawan meningkat sebesar 31,90 persen jika Lingkungan Kerja dalam keadaan konstan. Pengaruh ini positif yang signifikan (bermakna) untuk meningkatkan kinerja Karyawan hal ini dibuktikan dari nilai t hitung sebesar 3,059 dengan signifikan 0,000 lebih kecil 0,05. Dengan demikian pengaruh Pengawasan signifikan sehingga hipotesis yang diajukan H_a diterima dan H_0 ditolak.

Koefisien Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,351 ini artinya terdapat pengaruh positif karena nilai koefisiennya apabila ditingkat sebesar 100 persen maka kinerja karyawan meningkat sebesar 35,10 persen jika Pengawasan dalam keadaan konstan. Pengaruh ini positif yang signifikan (bermakna) untuk meningkatkan kinerja Karyawan hal ini dibuktikan dari nilai t hitung sebesar 4,403 dengan signifikan 0,000 lebih kecil 0,05. Dengan demikian pengaruh Lingkungan Kerja signifikan sehingga hipotesis yang diajukan H_a diterima dan H_0 ditolak.

5.2.3. Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian secara determinasi menunjukkan bahwa nilai $R^2 = 0,544$ menunjukkan Pengawasan dan Lingkungan Kerja mempengaruhi kinerja Karyawan sebesar 54,40 persen dan sisanya 45,60 persen dipengaruhi oleh faktor lain.

5.2. Pembahasan

Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil kuesioner, tanggapan responden tentang Pengawasan terhadap kinerja Karyawan mendapat rata-rata sebesar 3,80 yang termasuk kategori baik. Pengawasan mendapat rata-rata sebesar 3,80 yang termasuk kategori setuju atau baik., yang menandakan bahwa Pengawasan Karyawan Bagian Pemasaran pada PT Indofood Sukses Makmur, Tbk Pekanbaru sudah tergolong baik.

Hipotesis yang menyatakan “diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Pengawasan secara parsial terhadap kinerja Karyawan Bagian Pemasaran pada PT Indofood Sukses Makmur, Tbk Pekanbaru”, dapat diterima.

Dari analisis yang telah dikemukakan sebelumnya, dapat dilihat bahwa hipotesis yang menyatakan “diduga Pengawasan & lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian Pemasaran pada PT. INDOFOOD SUKSES MAKMUR. Tbk Pekanbaru”, dapat diterima. Hal ini juga dapat dilihat dari penelitian yang dilakukan oleh Tri Dinda Agustin (2018). Dengan hasil penelitian menyimpulkan Pengawasan dan disiplin kerja bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai Kejaksaan Tinggi Riau.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan Pengawasan secara parsial terhadap kinerja Karyawan Bagian Pemasaran pada PT Indofood Sukses Makmur, Tbk Pekanbaru, dimana Pengawasan Karyawan yang telah tergolong baik.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil kuesioner, tanggapan responden terhadap Lingkungan Kerja mendapat rata-rata keseluruhan sebesar 3,94 yang tergolong kategori baik. Hal ini menandakan bahwa Lingkungan Kerja Karyawan telah tergolong baik.

Hipotesis yang menyatakan “diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Lingkungan Kerja secara parsial terhadap kinerja Karyawan Bagian Pemasaran pada PT Indofood Sukses Makmur, Tbk Pekanbaru”, dapat diterima.

Dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik maka akan mendukung suasana kerja yang baik yang mana akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi serta membangkitkan semangat kerja karyawan guna mencapai tingkat produktifitas yang ditetapkan perusahaan.

Dari analisis yang telah dikemukakan sebelumnya, dapat dilihat bahwa hipotesis yang menyatakan “diduga Pengawasan & lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian Pemasaran pada PT. INDOFOOD SUKSES MAKMUR. Tbk Pekanbaru ”, dapat diterima. Hal ini juga dapat dilihat dari penelitian yang dilakukan oleh Tri Widodo (2009). Dengan hasil penelitian menyimpulkan bahwa Ada

pengaruh positif dan signifikan dari masing-masing variabel yaitu lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan Lingkungan Kerja secara parsial terhadap kinerja Karyawan Bagian Pemasaran pada PT Indofood Sukses Makmur, Tbk Pekanbaru, dimana Lingkungan Kerja yang telah tergolong baik. Untuk itu pihak perusahaan harus bisa mempertahankan program Lingkungan Kerja bagi pegawainya agar dapat meningkatkan kinerja mereka.

Kesimpulan

1. Pengujian secara simultan pengawasan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indofood Sukses Makmur TBK di Pekanbaru. Hal ini karena karyawan PT. Indofood Sukses Makmur TBK di Pekanbaru telah memiliki kemampuan teknis yang baik serta mampu memproses pekerjaan dengan baik.
2. Pengujian parsial untuk variabel pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indofood Sukses Makmur TBK di Pekanbaru. Hal ini dikarenakan karyawan telah mampu memberikan Pengawasan baik terhadap sesama pekerja maupun dengan atasan dan standar pekerjaan juga harus diperhatikan dengan baik .
3. Pengujian secara untuk variabel lingkungan kerja berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indofood Sukses Makmur Tbk di Pekanbaru. selain itu perusahaan harus memperhatikan kebersihan kerja agar para karyawan nyaman dalam bekerja sehingga bisa meningkatkan gairah dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Saran

Dengan mempelajari serta mengevaluasi keadaan yang terjadi pada perusahaan, serta berdasarkan kesimpulan-kesimpulan yang berhasil ditarik oleh penulis, maka dapatlah penulis kemukakan saran-saran yang mungkin dapat digunakan oleh perusahaan untuk memecahkan masalah yang sedang dihadapinya. Adapun saran yang penulis kemukakan sebagai berikut :

1. Pihak karyawan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk, dipekanbaru perlu meningkatkan Pengetahuan dengan cara melakukan pelatihan bagi karyawan dan bila perlu diadakan seminar yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan..
2. Pimpinan perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerjaterutama untuk kebersihan ditempat kerja agar tercipta lingkungan yang nyaman ketika saat sedang bekerja..
3. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka PT. Indofood Sukses Makmur Tbk, dipekanbaru secara berkesinambungan memperhatikan pengawasanterhadap karyawan sehingga nantinya lebih terarah

dalam melakukan pekerjaan sehingga kinerjanya menjadi meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi Suddin, 2010, *Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Laweyan Kota Surakarta*, Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta
- Dale, William, 2001, *Organizations, State University Of Ne York at Binghamton, Journal Of Leadership Organizational Studies*, 2000
- Daryatmi, 2009. *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada Press
- Dennis A.V. Dittrichb Martin G. Kocher, 2007, *Monitoring and Pay: An Experiment on Employee Performance under Endogenous Supervision*, University of Erfurt Germany
- Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Perilaku Organisasi; Pedayagunaan SDM*
- Flippo, Edwin B. 2004, *Manajemen Personalial, Jilid 1, Edisi Ke-6, Terjemahan Moh. Masud*, Penerbit Erlangga, Jakarta
- Gitosudarmo, Indriyo, 2004, *Perilaku Keorganisasian*. BPFE : Yogyakarta
- Handoko, T Hani, 2003, *Manajemen*, BPFE, Yogyakarta
- Harsono, 2005, *Perencanaan Tenaga Kerja dalam Menghadapi Perubahan Teknologi, Manajemen dan Usahawan Indonesia*, LPFE – UI

- Isyandi,2005, *Administrasi Kepegawaian*. Yogyakarta : Liberty
- Kadarman, A.M dan Udaya, Jusuf. 2003. *Pengantar Ilmu Manajemen*. Jakarta : PT. Prenhallindo
- Kusriyanto, Bambang, 2000, *Meningkatkan Produktivitas Karyawan Pustaka Binaman* Presindo, Jakarta
- Kuswandi,2004, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta-Rineka Cipta
- Logahan Jerry Marcellinius, 2001, (*Jurnal Ilmu Komunikasi*). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Pekerjaan Terhadap Kinerja Pekerja di PT. Nemanac Rendem, Universitas Airlangga, Surabaya*
- Nitimiseto, Alex, 2002, *Manajemen Personalia*, Penerbit Ghalia, indonesia
- Purnomo. 2009.*Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung :Penerbit CV.Pionir Jaya.
- Rivai Veithzal & Basri, ahmad Fawzi. 2004. *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan* ,Jakarta : PT RajaGrafindo Persada
- RiyantoSujudi, 2010, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, lingkungan Kerja Disiplin Kerja, dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian,Perdagangan, Penanaman Modal, Dan Koperasi*,Kabupaten Karanganyar, E-Journal STIE-AUB Surakarta
- Schermerham, Danelly. 2003. *Organization, Terjemahan Nunuk Adrianti*, Jakarta Erlangga.
- Sedarmayanti.2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* Bandung Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2002, *Teori Motivasi dan Aplikasi*, Bina Aksara , Jakarta.
- Sianipar, J.C. 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia* ,Yogyakarta. ANDI Offset.
- Simamora. 2004. *Aspek Sikap Mental Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia* ,Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Sobarudin. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Sonya Desinthia Rizal, 2011. *Pelaksanaan Pengawasan Dampaknya Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Kantor pusat*. PT. Pos Indonesia (Persero), Bandung, Fakultas Ekonomi, Universitas Komputer Indonesia, Bandung.
- Tri Dinda Agustin. 2008. *Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Tinggi Riau*, E-Jurnal.ac.id.
- Tri Widodo, *pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja (Study Pada Pegawai Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga)*, STIE AMA Salatiga.