

## Studi Tentang Pengawasan dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai

Yana Sonjaya<sup>1</sup>, Megie Ambarsari<sup>2</sup>, Marnoto<sup>3</sup>, Ela Julaha<sup>4</sup>

<sup>1)-4)</sup> Prodi Manajemen Administrasi ASM Ariyanti

**email:** yanasonjaya@ariyanti.ac.id<sup>1</sup>, meggieambarsari@ariyanti.ac.id<sup>2</sup>,  
marnoto@ariyanti.ac.id<sup>3</sup>, elajulaeha@ariyanti.ac.id<sup>4</sup>

### Article History

Received: 13/10/2023

Revised: 20/10/2023

Accepted: 23/10/2023

**Keywords:** Supervision, Work Environment, Employee Performance

**Abstract:** *The objective of this study is to examine the impact of both the work environment and supervision on employee performance. Quantitative analysis was employed as the research methodology. The research targeted a population of 360 employees from a Private Bank in Bandung, from which a sample of 72 individuals, equivalent to 20% of the total population, was selected. The findings suggest that both the work environment and supervision collectively play a role in influencing employee performance. The adjusted R Square value obtained from the determination coefficient (R<sup>2</sup>) test indicates that the work environment and supervision collectively contribute to 29.2% of the variance in employee performance, while the remaining 70.8% is attributed to other unexplored factors.*

## PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja yang terus berkembang, pengawasan dan lingkungan kerja menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai di berbagai organisasi. Pengawasan, yang mencakup pengawasan langsung oleh atasan, serta pengawasan mandiri yang diberikan kepada karyawan, merupakan aspek kritis dalam memastikan bahwa tugas dan tanggung jawab dilaksanakan dengan efisien dan efektif. Di sisi lain, lingkungan kerja yang positif dan mendukung menciptakan kondisi yang memungkinkan pegawai untuk merasa termotivasi, berkolaborasi dengan rekan kerja, dan secara keseluruhan berkontribusi secara maksimal terhadap tujuan organisasi.

Pengawasan merupakan aspek kunci dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk mengarahkan, mengontrol, dan mengevaluasi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks ini, pengawasan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

Secara keseluruhan, pengawasan memainkan peran yang krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Dengan memberikan arahan, umpan balik, mendorong akuntabilitas, meningkatkan motivasi, dan membantu dalam pencapaian tujuan organisasi, pengawasan membantu organisasi untuk meraih keunggulan kompetitif melalui sumber daya manusia yang berkualitas dan produktif.

Selain unsur pengawasan, lingkungan kerja (*work environment*) juga berkontribusi pada meningkatkan efektivitas karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung dan menyenangkan sangat memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang berkualitas menciptakan suasana

di mana karyawan dapat merasa nyaman, termotivasi, dan bersemangat untuk memenuhi tugas dan kewajiban mereka.

Dengan memperhatikan pentingnya lingkungan kerja yang positif dan mendukung, organisasi dapat menciptakan kondisi yang memungkinkan karyawan untuk merasa termotivasi, bersemangat, dan berkontribusi secara maksimal. Melalui pembangunan lingkungan kerja yang inklusif, kolaboratif, dan memfasilitasi pengembangan profesional, organisasi dapat mencapai keunggulan kompetitif melalui karyawan yang produktif dan berkinerja tinggi.

Pentingnya memahami hubungan antara pengawasan, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai menjadi semakin nyata dalam konteks dinamika organisasi modern. Penelitian yang menyelidiki faktor-faktor ini dengan cermat dapat memberikan wawasan yang berharga bagi manajemen dalam merancang strategi pengawasan yang lebih efektif, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan produktivitas karyawan.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Pengawasan**

Pengawasan adalah salah satu aspek penting dalam kajian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang bertujuan untuk memastikan bahwa pekerja melakukan tugas mereka sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Pengawasan yang efektif dapat meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, dan keamanan di tempat kerja. Dalam kajian pustaka ini, kami akan mengeksplorasi literatur terkait pengawasan, menggambarkan pentingnya pengawasan yang efektif, dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi implementasinya.

Pengawasan memiliki peran yang krusial dalam meningkatkan kinerja organisasi. Menurut Robbins dan Coulter (2019), pengawasan yang efektif membantu dalam mencapai tujuan organisasi dengan memastikan bahwa pekerja mengikuti prosedur kerja yang ditetapkan dan memenuhi standar kinerja yang diharapkan. Selain itu, Menon dan Ganesh (2020) menekankan bahwa pengawasan yang tepat juga dapat meningkatkan moral karyawan dan memperkuat budaya kerja yang positif.

Menurut Koontz & Weihrich (2010: 432), pengawasan adalah "proses memastikan bahwa aktivitas-aktivitas yang direncanakan dilakukan dengan efektif dan efisien". Kemudian Daft (2016: 343) mendefinisikan pengawasan sebagai "proses mengarahkan, memotivasi, dan membimbing karyawan menuju pencapaian tujuan organisasi". Dan menurut Kreitner & Kinicki (2019: 338), pengawasan adalah "upaya manajer untuk memandu karyawan dalam mencapai tujuan organisasi".

Berdasarkan definisi dari para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa pengawasan melibatkan serangkaian proses yang bertujuan untuk memastikan bahwa aktivitas-aktivitas yang direncanakan dilakukan dengan efektif dan efisien, serta untuk mengarahkan, memotivasi, membimbing, dan memandu karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, pengawasan merupakan bagian integral dari fungsi manajemen yang bertujuan untuk mencapai hasil yang optimal melalui pengaturan, motivasi, dan arahan terhadap karyawan dalam konteks pencapaian tujuan organisasi.

Dalam era bisnis yang kompetitif, pengawasan yang efektif merupakan hal yang sangat penting bagi keberhasilan organisasi. Dengan memastikan bahwa pekerja mengikuti prosedur

kerja yang ditetapkan dan memenuhi standar kinerja yang diharapkan, pengawasan membantu meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi pengawasan, seperti komunikasi, kepemimpinan, dan teknologi, untuk mencapai kesuksesan jangka panjang.

## **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kesejahteraan dan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Dalam era globalisasi dan persaingan yang ketat, organisasi perlu memperhatikan dan mengelola lingkungan kerja mereka untuk menciptakan kondisi yang mendukung bagi karyawan.

Menurut Geroge R. Terry (2018), pengawasan adalah "suatu proses dalam manajemen yang mencakup pengamatan, pengukuran, dan pengendalian terhadap aktivitas-aktivitas yang dilakukan oleh karyawan untuk memastikan bahwa pekerjaan dilakukan sesuai dengan rencana dan target yang telah ditetapkan." Sedangkan Koontz dan O'Donnell (2017) mendefinisikan pengawasan sebagai "suatu fungsi manajemen yang melibatkan pengamatan secara terus-menerus terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh bawahan untuk memastikan bahwa pekerjaan tersebut sesuai dengan standar yang telah ditetapkan."

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan suatu proses atau fungsi dalam manajemen yang mencakup pengamatan, pengukuran, pengendalian, pemantauan, dan evaluasi terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Tujuan utama dari pengawasan adalah untuk memastikan bahwa pekerjaan dilakukan sesuai dengan rencana, standar, dan target yang telah ditetapkan oleh organisasi guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dengan demikian, pengawasan memiliki peran yang penting dalam memastikan kualitas, produktivitas, dan kinerja karyawan serta keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua kategori utama: fisik dan psikososial. Menurut Jones & Smith, aspek fisik seperti pencahayaan, suhu, dan kebisingan di tempat kerja dapat mempengaruhi kenyamanan dan kesehatan karyawan. Di sisi lain, faktor-faktor psikososial seperti dukungan sosial, keadilan organisasi, dan kejelasan peran juga berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif (Jones & Smith, 2020).

Lingkungan kerja yang baik dapat berdampak positif terhadap karyawan dalam berbagai aspek. Roberts dan Green (2018) menemukan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, dan kinerja karyawan. Selain itu, lingkungan kerja yang positif juga dapat mengurangi tingkat stres dan absensi karyawan, serta meningkatkan retensi karyawan yang berkualitas (Jones & Smith, 2020).

## **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah faktor kunci dalam keberhasilan sebuah organisasi. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, penting untuk memahami konsep kinerja karyawan, faktor-faktor yang mempengaruhinya, dan strategi-strategi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

---

Artikel ini bertujuan untuk memberikan tinjauan pustaka yang komprehensif tentang kinerja karyawan dalam konteks organisasi modern.

Kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai "hasil dari aktivitas atau tugas yang dilakukan oleh karyawan dalam mencapai tujuan organisasi" (Bakker & Demerouti, 2017). Konsep ini melibatkan evaluasi terhadap kualitas dan kuantitas hasil kerja yang diperoleh oleh karyawan.

Menurut Locke (1976), kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai "hasil dari kombinasi antara kemampuan individu dan motivasi yang dimilikinya dalam melakukan pekerjaan." Latham (2008) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai "tingkat keberhasilan individu dalam mencapai tujuan kerja yang telah ditetapkan." Armstrong (2012) mengartikan kinerja karyawan sebagai "hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan tanggung jawab, keahlian, dan kapasitasnya dalam konteks lingkungan kerja tertentu."

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari kombinasi antara kemampuan individu, motivasi, dan tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan kerja yang telah ditetapkan, sesuai dengan tanggung jawab, keahlian, dan kapasitasnya dalam konteks lingkungan kerja tertentu. Dengan kata lain, kinerja karyawan tidak hanya mencakup pencapaian hasil kerja yang diukur dari aspek kuantitatif, tetapi juga melibatkan faktor kualitatif seperti motivasi, tanggung jawab, dan kemampuan individu dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, pengukuran kinerja karyawan harus mempertimbangkan aspek-aspek tersebut untuk memberikan gambaran yang komprehensif tentang kontribusi karyawan terhadap kesuksesan organisasi.

Terdapat berbagai strategi yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan, termasuk memberikan umpan balik yang konstruktif, menyediakan pelatihan dan pengembangan keterampilan, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, serta memperhatikan keseimbangan antara beban kerja dan sumber daya yang tersedia bagi karyawan.

Kinerja karyawan adalah aspek penting dalam keberhasilan sebuah organisasi. Dengan memahami konsep kinerja karyawan, faktor-faktor yang mempengaruhinya, dan strategi-strategi yang dapat digunakan untuk meningkatkannya, manajer dan pemimpin organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan keberhasilan jangka panjang.

## **METODE PENELITIAN**

Metode yang dipakai dalam studi ini adalah metode analisis deskriptif dan verifikatif. Metode deskriptif merupakan jenis penelitian yang fokus pada variabel mandiri tanpa melakukan perbandingan atau korelasi dengan variabel lainnya (Sugiyono, 2019:21). Sementara itu, metode verifikatif digunakan untuk menguji kebenaran suatu klaim atau cara dengan atau tanpa modifikasi yang telah diterapkan di lokasi lain untuk mengatasi permasalahan serupa dalam konteks yang mirip (Masyhuri, 2008:45).

Dari Februari hingga Juni 2023, penelitian ini dilakukan, melibatkan seluruh karyawan Bank Panin Cab. Bandung sebagai populasinya. Metode sampling yang digunakan adalah nonprobability sampling, khususnya menggunakan teknik purposive sampling, sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2016:85) sebagai teknik untuk memilih sumber data berdasarkan pertimbangan tertentu. Penulis memilih teknik purposive sampling karena tidak semua sampel

memenuhi kriteria yang relevan untuk fenomena yang sedang diselidiki. Dalam penelitian ini, purposive sampling digunakan untuk menetapkan pertimbangan atau kriteria khusus yang harus dipenuhi oleh sampel-sampel yang dipilih untuk penelitian ini.

Dalam penelitian ini yang menjadi sampel yaitu karyawan yang memenuhi kriteria tertentu. Adapun kriteria yang dijadikan sebagai sampel penelitian yaitu:

1. Masih aktif bekerja di Bank Panin Cab. Bandung
2. Mempunyai absensi mendekati 100%

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Menilai validitas alat penelitian melibatkan menentukan sejauh mana alat-alat yang digunakan dalam studi dianggap valid, pada dasarnya mengukur efektivitas instrumen penelitian dalam menangkap variabel yang dimaksud. Proses validasi ini memiliki arti penting yang signifikan dalam menjamin bahwa instrumen penelitian menghasilkan data yang tepat dan relevan untuk pengujian hipotesis dan pembentukan kesimpulan yang valid (Ghozali, 2013:53).

**Tabel 1. Uji Validitas**

Variabel	Indikator	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Pengawasan	X1.1	0,488	0,232	Valid
	X1.2	0,881		Valid
	X1.3	0,843		Valid
Lingkungan Kerja	X2.1	0,633		Valid
	X2.2	0,818		Valid
	X2.3	0,804		Valid
	X2.4	0,786		Valid
Kinerja Karyawan	Y1.1	0,702		Valid
	Y1.2	0,825		Valid
	Y1.3	0,812		Valid
	Y1.4	0,751	Valid	
	Y1.5	0,719	Valid	
	Y1.6	0,798	Valid	
	Y1.7	0,490	Valid	

Sumber: Olah Data (2023)

Dari tabel validitas di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai  $r$  hitung lebih rendah daripada  $r$  tabel, menunjukkan bahwa variabel pengawasan, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan telah terbukti valid.

## Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas adalah cara untuk menilai kuesioner yang berfungsi sebagai indikator dari variabel atau konsep tertentu. Kuesioner dianggap reliabel atau dapat diandalkan ketika tanggapan seseorang terhadap pernyataan tersebut tetap konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013:47).

**Tabel 2. Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Standard Alpha	Keterangan
Pengawasan	0,613	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,748	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,841	0,60	Reliabel

Sumber: Olah Data (2023)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, disimpulkan bahwa semua variabel memiliki koefisien alpha yang lebih besar dari 0,6, menunjukkan bahwa konsep-konsep yang diukur oleh masing-masing variabel dalam kuesioner dianggap dapat diandalkan. Oleh karena itu, item-item yang terkait dengan konsep-konsep tersebut dianggap layak untuk digunakan sebagai alat ukur. (Ghozali, 2013:133).

## Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini, penggunaan uji regresi linear berganda bertujuan untuk memahami korelasi antara satu variabel yang dipengaruhi (kinerja karyawan) dan dua atau lebih variabel yang mempengaruhi (pengawasan dan lingkungan kerja) dalam suatu model regresi linear. Dalam pengujian ini, variabel yang dipengaruhi dijelaskan sebagai kombinasi linear dari variabel yang mempengaruhi, dan koefisien regresi digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana perubahan dalam variabel yang dipengaruhi dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhi. Adapun hasil pengolahannya, sebagai berikut:

**Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,268	2,928		4,531	,000
	Pengawasan	,668	,241	,344	2,766	,007
	Lingkungan Kerja	,452	,200	,281	2,260	,027

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Data SPSS yang Diolah (2023)

Berdasar hasil pengujian tabel 3 di atas dapat dijelaskan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 13,268 + 0,344X_1 + 0,281X_2$$

Dimana:

- Y = Variabel Kinerja Karyawan
- a = Konstanta regresi linear
- X1= Variabel Pengawasan
- X2= Variabel Lingkungan Kerja
- b1 = Koefisien regresi variabel Pengawasan
- b2= Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja

Dari persamaan regresi linier berganda di atas, dapat diuraikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 13,268 menunjukkan nilai awal atau dasar dari prediksi variabel tergantung yang diberikan oleh model regresi linier berganda ketika semua variabel independen tidak memiliki dampak.
2. Variabel Pengawasan berpengaruh dengan koefisien nilai 0,344. Nilai konstan yang dihasilkan adalah positif, yang berarti jika Pengawasan meningkat satu unit dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap konstan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,344.
3. Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh dengan koefisien nilai 0,281. Konstan yang dihasilkan juga positif, yang berarti jika Lingkungan Kerja meningkat satu unit dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap konstan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,281.

Berdasarkan data dari Tabel 3, ditemukan bahwa nilai t hitung sebesar 2,766 melebihi nilai t tabel sebesar 1,681. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Selain itu, dari Tabel 3 juga terlihat bahwa nilai t hitung sebesar 2,260 juga melebihi nilai t tabel sebesar 1,681. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis F**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	193,658	2	96,829	15,676	,000 <sup>b</sup>
Residual	426,217	69	6,177		
Total	619,875	71			

Sumber: Hasil Data SPSS yang diolah (2023)

Berdasarkan data dari Tabel 4, ditemukan bahwa hasil uji F menghasilkan nilai Fhitung sebesar 15,676. Selanjutnya, nilai ini dibandingkan dengan nilai Ftabel menggunakan derajat kebebasan  $df_1 = k-1$  dan  $df_2 = n-k$ , di mana n adalah ukuran sampel (72) dan k adalah jumlah

variabel independen (2). Dengan demikian, diperoleh nilai Ftabel sebesar 3,98 dengan tingkat signifikansi 0,05.

Setelah membandingkan Fhitung (15,676) dengan Ftabel (3,98) dan nilai signifikansi (0,000) dengan ambang batas (0,05), ditemukan bahwa Fhitung lebih besar dari Ftabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Akibatnya, hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,559 <sup>a</sup>	,312	,292	2,485

Sumber: Hasil Data SPSS yang diolah (2023)

Dari tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien determinasi R square adalah 0,292, yang berarti bahwa sekitar 29,2% variasi dalam kinerja karyawan di Bank Panin Cab. Bandung dapat dijelaskan oleh faktor lingkungan kerja dan pengawasan. Dengan kata lain, sekitar 29,2% dari variasi dalam kinerja karyawan dapat dikaitkan dengan pengaruh lingkungan kerja dan pengawasan, sementara faktor-faktor lain yang tidak diselidiki dalam penelitian ini memengaruhi sekitar 70,8% sisanya.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari pengujian hipotesis pertama menunjukkan adanya korelasi positif dan signifikan antara Pengawasan ( $X_1$ ) dan Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Temuan ini didukung oleh fakta bahwa pengawasan di tempat kerja memiliki peran yang penting dalam menentukan kinerja karyawan. Beberapa penelitian sebelumnya juga telah menyoroti hubungan yang signifikan antara pengawasan yang efektif dan kinerja karyawan yang tinggi (Robbins & Coulter, 2019). Menurut Robbins dan Coulter (2019), pengawasan yang efektif mencakup pengaturan harapan kerja yang jelas, memberikan umpan balik secara teratur, serta menyediakan dukungan dan bimbingan yang diperlukan bagi karyawan. Penelitian oleh Jones dan George (2018) menunjukkan bahwa pengawasan yang memadai dapat meningkatkan produktivitas karyawan, mengurangi kesalahan dalam pekerjaan, dan meningkatkan kepuasan kerja.

Dalam konteks ini, kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh pengawasan yang diberikan oleh manajer atau atasan mereka (Robbins & Coulter, 2019). Penelitian oleh Brown (2017) menunjukkan bahwa pengawasan yang tepat dapat mengarah pada peningkatan motivasi karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan kualitas pekerjaan. Selain itu, penelitian oleh Smith (2016) menegaskan bahwa karyawan yang merasa diperhatikan dan didukung oleh atasan mereka cenderung lebih berkomitmen terhadap pekerjaan dan organisasi.

---

## **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Temuan dari pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi (X2) dan kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini diperkuat oleh fakta bahwa lingkungan kerja yang memberikan dukungan dan suasana yang positif memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya juga telah menyoroti hubungan yang kuat antara lingkungan kerja yang baik dan kinerja karyawan yang tinggi (Robbins & Judge, 2020).

Menurut Robbins dan Judge (2020), karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang positif cenderung merasa lebih termotivasi, bersemangat, dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka. Studi oleh Bakker dan Demerouti (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan pengembangan profesional karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka, serta mengurangi tingkat kelelahan dan kebosanan.

Selain itu, penelitian oleh Salanova, Agut, & Peiró (2018) menegaskan bahwa dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan dapat memiliki dampak positif pada kesejahteraan psikologis karyawan, yang pada gilirannya berkontribusi pada kinerja yang lebih baik di tempat kerja. Kesempatan untuk mendapatkan pengakuan dan penghargaan atas prestasi karyawan juga dapat meningkatkan motivasi dan kinerja mereka (Robbins & Judge, 2020).

## **Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji hipotesis ketiga menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari Pengawasan (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Pengawasan dan lingkungan kerja adalah dua faktor kunci yang secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan di tempat kerja. Penelitian telah menyoroti pentingnya kedua faktor ini dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan produktif, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan (Robbins & Coulter, 2019).

Pengawasan yang efektif mencakup aspek seperti memberikan arahan yang jelas, memberikan umpan balik secara teratur, serta menyediakan dukungan dan bimbingan yang diperlukan bagi karyawan (Robbins & Coulter, 2019). Studi telah menunjukkan bahwa pengawasan yang memadai dapat meningkatkan motivasi karyawan, mengurangi kesalahan dalam pekerjaan, dan meningkatkan kepuasan kerja (Jones & George, 2018).

Di sisi lain, lingkungan kerja yang positif dan mendukung menciptakan atmosfer yang memungkinkan karyawan untuk merasa nyaman, termotivasi, dan bersemangat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka (Robbins & Judge, 2020). Dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan, kesempatan untuk pertumbuhan dan pengembangan profesional, serta pengakuan atas prestasi juga merupakan komponen penting dari lingkungan kerja yang baik (Robbins & Judge, 2020).

Menurut Brown (2017), keterkaitan antara pengawasan yang efektif dan lingkungan kerja yang positif dapat menciptakan kondisi yang mendukung pertumbuhan dan kinerja karyawan yang optimal. Karyawan yang merasa didukung dan diperhatikan oleh atasan mereka cenderung lebih berkomitmen terhadap pekerjaan dan organisasi, serta lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka (Smith, 2016).

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis mengenai dampak pengawasan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Panin Cab. Bandung, dapat disimpulkan bahwa:

---

1. Tingkat pengawasan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Panin Cab. Bandung. Semakin tinggi tingkat pengawasan, semakin tinggi kinerja karyawan.
2. Kondisi lingkungan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Panin Cab. Bandung. Semakin baik kondisi lingkungan kerja, semakin tinggi kinerja karyawan.
3. Pengawasan dan lingkungan kerja secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Panin Cab. Bandung. Hal ini terlihat dari nilai Fhitung yang jauh lebih besar dari nilai Ftabel, yaitu 15,676 dan 3,98, serta tingkat signifikansi sebesar 0,000.

## DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M (2012). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (12th ed.). London: Kogan Page.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E (2017). "Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward," *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273-285.
- Brown, S. (2017). "The role of supervision in employee performance: A study in the retail industry," *Journal of Management*, 25(2), 45-60.
- Daft, R. L (2016). *Manajemen (Terjemahan A. L. Harsono & R. Wibisono)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ghozali, Imam (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jones, G. R., & George, J. M (2018). *Contemporary management (5th ed.)*. New York: McGraw-Hill Education.
- Jones, L. K., & Smith, R. M (2020). "Dampak lingkungan kerja yang positif terhadap kesejahteraan karyawan: Tinjauan literatur," *Jurnal Manajemen Organisasi*, 15(2), 112-129.
- Koontz, H., & Weihrich, H (2010). *Manajemen (Terjemahan Benyamin Molan)*. Jakarta: Erlangga.
- Koontz, H., & O'Donnell, C (2017). *Principles of Management*. New York: McGraw-Hill Education.
- Kreitner, R & Kinicki, A (2019). *Manajemen (Terjemahan Ratih Nurhajati)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Latham, G. P (2008). *Work Motivation: History, Theory, Research, and Practice*. California: Sage Publications.
- Locke, E. A (1976). "The Nature and Causes of Job Satisfaction," In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 1297-1349). Rand McNally. Chicago: Rand.
- Menon, R., & Ganesh, A (2020). "Impact of Supervision on Employee Performance: A Study in the IT Industry." *Journal of Human Resource Management*, 5(2), 45-58.
- Robbins, S. P & Coulter, M (2019). *Manajemen (Terjemahan Hadyana Pujaatmaka & Diana Angelica)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P & Judge, T. A (2020). *Organizational Behavior*. Harlow: Pearson.
- Roberts, A. M & Green, T. W (2018). "Meningkatkan kualitas lingkungan kerja: Strategi dan implikasi," *Jurnal Studi Manajemen*, 10(4), 451-468.

- 
- Salanova, M, Agut, S & Peiró, J. M (2018). “Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: The mediation of service climate,” *Journal of Applied Psychology*, 88(2), 622-627.
- Smith, J. (2016). “The impact of supervisor support on employee commitment: A study in the manufacturing sector,” *Journal of Organizational Behavior*, 33(4), 589-605.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Terry, G. R. (2018). *Principles of Management*. Illinois: McGraw-Hill Education.