

The Effect Of Standard Operating Procedures (SOP) And Work Environment On Employee Work Productivity At PT. Agro Perak Sejahtera North Bengkulu

Pengaruh Standar Operasional Prosedur (SOP) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Agro Perak Sejahtera Bengkulu Utara

Juni Setiawati ¹⁾; Tezar Arianto ²⁾

¹⁾Study Program of Management, Faculty of Economic, Universitas Muhammadiyah Bengkulu

²⁾ Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Muhammadiyah Bengkulu

Email: ¹⁾ Junisetiawati12345@gmail.com ; ²⁾ Tezar.arianto7@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [14 Maret 2024]

Revised [07 Mei 2024]

Accepted [23 Mei 2024]

KEYWORDS

Standard Operating Procedures (SOP), Work Environment and Employee Work Productivity

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan dapat terlaksana secara efektif dan efisien, sehingga hal ini sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Banyak hal yang mempengaruhi produktivitas kerja, diantaranya adalah SOP dan lingkungan kerja. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kuantitatif, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, fokus pada fenomena objektif, dan diterapkan untuk menyelidiki populasi serta sampel tertentu dalam penelitian. pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling adalah 55 orang karyawan PT. Agro Perak Sajahtera Bengkulu Utara. Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi F yaitu $0,000 < 0,050$ dan Fhitung $> F_{tabel}$, $104,038 > 3,17$, dari hasil pengelolaan data maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu variabel (Standar Operasional Prosedur dan Lingkungan Kerja) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan dan pembahasan hasil uji secara parsial penelitian tentang Pengaruh Standar Operasional Prosedur dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Agro Perak Sajahtera Bengkulu Utara, maka dapat disimpulkan bahwa: Standar Operasional Prosedur berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Agro Perak Sajahtera Bengkulu Utara. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Agro Perak Sajahtera Bengkulu Utara.

ABSTRACT

With work productivity, it is expected that work can be carried out effectively and efficiently, so this is very necessary in achieving the goals that have been set. Many things affect work productivity, including SOPs and work environment. This research belongs to the category of quantitative research, which aims to explain the relationship between the independent variable and the dependent variable. The research method used is a quantitative approach, focuses on objective phenomena, and is applied to investigate populations as well as specific samples in research. The sampling in this study was a total sampling of 55 employees of PT. Agro Perak Sajahtera North Bengkulu. From the table above, it can be seen that the significance value of F is $0.000 < 0.050$ and $F_{calculate} > F_{table}$, $104,038 > 3,17$ from the results of data management, it can be concluded that all independent variables, namely variables (Standard Operating Procedures and Work Environment) simultaneously or together have a significant effect on the dependent variable, namely Employee Work Productivity (Y). This means H_0 is rejected and H_a is accepted. Based on and discussion of partial test results of research on the Effect of Standard Operating Procedures and Work Environment on Employee Work Productivity at PT. Agro Perak Sajahtera North Bengkulu, it can be concluded that: Standard Operating Procedures have a positive effect on the Work Productivity of PT. Agro Perak Sajahtera North Bengkulu. Work Environment has a positive effect on the Work Productivity of PT. Agro Perak Sajahtera North Bengkulu.

PENDAHULUAN

Dampak globalisasi yang tengah berlangsung saat ini menyebabkan ketidakpastian yang semakin meningkat dalam perkembangan perekonomian. Hal ini menjadi tantangan yang signifikan dalam persaingan antar perusahaan, baik yang bergerak di sektor manufaktur, perdagangan, maupun jasa. Para pelaku bisnis saling bersaing untuk menemukan strategi yang efektif guna mencapai tujuan mereka dan menjadi perusahaan yang unggul di bidangnya. Keberhasilan yang diinginkan oleh setiap perusahaan tidak terlepas dari kemampuan seorang manajer dalam mengelola Sumber Daya Manusia

(SDM). Dalam konteks ini, produktivitas karyawan menjadi modal dan elemen kunci dalam mencapai keberhasilan perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen umum yang mencakup aspek-aspek perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini terintegrasi dalam berbagai fungsi atau bidang seperti produksi, pemasaran, keuangan, dan kepegawaian. Mengingat peran yang semakin penting dari Sumber Daya Manusia (SDM) dalam mencapai tujuan perusahaan, pengalaman dan hasil penelitian di bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam kerangka yang dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia.

Sementara itu, kebutuhan akan produktivitas (kemampuan untuk beraktivitas, bertindak, bekerja secara efektif) menjadi suatu keharusan yang berlaku umum bagi semua perusahaan di seluruh dunia. Produktivitas kerja merupakan hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang) (Sutrisno, 2019). Produktivitas mencerminkan tingkat efisiensi proses kerja atau pembuatan produk di suatu perusahaan terhadap hasil outputnya. Produktivitas juga digunakan sebagai dasar perbandingan untuk menilai masukan dan keluaran, walaupun prinsipnya lebih berfokus pada hasil akhir. Terdapat perbandingan antara masukan dan keluaran, di mana Sumber Daya Manusia menentukan masukan, dan sarana prasana menentukan keluaran (Sinungan, 2009). Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan dapat terlaksana secara efektif dan efisien, sehingga hal ini sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Banyak hal yang mempengaruhi produktivitas kerja, diantaranya adalah SOP dan lingkungan kerja. Untuk mendukung tingkat produktivitas kerja karyawan dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan (Kusumadewi, 2022).

Seorang manajer bersama dengan lingkup tanggung jawabnya perlu menyusun panduan yang akan menjadi pedoman bagi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas harian mereka, dengan tujuan menciptakan produktivitas yang efektif dan efisien. Pedoman tersebut berupa sebuah aturan tertulis yang dikenal sebagai Standar Operasional Prosedur (SOP), yang menjadi dasar untuk pelaksanaan pekerjaan, serta sistem penghargaan yang diberikan kepada karyawan untuk mendukung peningkatan produktivitas. Standar operasional prosedur (SOP) merupakan panduan utama mengenai langkah-langkah yang terkait dengan kegiatan kerja di suatu perusahaan (Nur'aini, 2020). SOP memiliki sifat yang mengikat dan mengatur bagaimana karyawan melaksanakan pekerjaannya. Dengan menerapkan SOP yang memiliki peta kerja yang rinci, kegiatan yang dilakukan dapat berjalan dengan terstruktur, memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuannya sesuai dengan visi misi secara sistematis, tepat waktu, dan dapat dipertanggungjawabkan (Maksum, 2006). SOP mencakup serangkaian instruksi tertulis mengenai kegiatan rutin atau berulang yang dilakukan oleh organisasi, dan biasanya dilengkapi dengan referensi, lampiran, formulir, diagram, dan alur kerja (flow chart). Kemampuan manajer dalam menyusun SOP yang jelas, terarah, dan sistematis sangat penting agar dapat dimengerti dengan mudah oleh karyawan, sehingga menciptakan keseimbangan dalam produktivitas mereka.

Manfaat SOP menurut Tambunan (2013) adalah sebagai fondasi untuk mengendalikan pelaksanaan SOP di dalam perusahaan. Penerapan SOP dengan efektif menciptakan kelancaran dalam kegiatan operasional perusahaan, memastikan kepuasan pelanggan, serta menjaga reputasi dan kualitas perusahaan sehingga perusahaan dapat bertahan dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif ini.

Adapun hal lain yang menjadi sangat penting dalam tercapainya produktivitas karyawan adalah bagaimana kondisi lingkungan disekelilingnya. Lingkungan Kerja adalah tempat di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan (Sedarmayanti, 2016). Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Produktivitas akan tinggi dan otomatis prestasi kerja karyawan juga tinggi (Darmayanti, 2017). Sehingga perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan, baik dari segi fisik maupun psikologis. Ini melibatkan penyediaan ruang kerja yang bersih, nyaman, luas, aman, dan teratur, bersama dengan fasilitas penunjang seperti fasilitas WC dan tempat ibadah yang juga nyaman. Hal ini bertujuan untuk memastikan kenyamanan dan semangat kerja karyawan.

Produktivitas kerja yang optimal dapat dicapai apabila karyawan dapat menjalankan tugas mereka secara efektif dan efisien sesuai dengan panduan yang telah ditetapkan oleh manajer. Kehadiran SOP menjadi kunci, di mana keberadaannya memberikan kenyamanan kepada karyawan dan menghilangkan ketidakpastian terkait kecocokan pekerjaan. Dengan adanya SOP, karyawan dapat bekerja tanpa kekhawatiran, yang pada gilirannya menciptakan kondisi psikologis yang nyaman untuk bekerja. Sama halnya dengan lingkungan kerja yang baik, baik dari segi fisik maupun psikologis, yang dapat memberikan kenyamanan dan keamanan bagi karyawan dalam menjalankan tugas mereka (Inayah, 2018).



LANDASAN TEORI

Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas menjadi salah satu aspek signifikan dalam perkembangan terbaru manajemen personalia dan sumber daya manusia. Secara umum, produktivitas dijelaskan sebagai relasi antara hasil yang sebenarnya, baik berupa barang atau jasa, dengan masukan yang sebenarnya (Handoko, 2001). Produktivitas kerja adalah ukuran dari kuantitas dan kualitas dari pekerja yang telah dikerjakan dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut (Mathis & Jackson, 2008). Produktivitas tidak hanya mencakup aspek-aspek ekonomi, tetapi juga berkaitan dengan aspek non ekonomi, misalnya manajemen dan organisasi masalah mutu kerja, motivasi, inisiatif dan lain sebagainya. Produktivitas kerja adalah suatu ukuran perbandingan kualitas dan kuantitas dari seorang tenaga kerja dalam satuan waktu untuk mencapai hasil atau prestasi kerja secara efektif dan efisien dengan sumber daya yang digunakan (Rivai, 2006).

Standar Operasional Prosedur

Standar Prosedur Operasional (SOP) adalah dokumen tertulis yang berisi panduan secara terperinci mengenai langkah-langkah kerja secara sistematis. Penerapan SOP yang efektif akan mencerminkan konsistensi dalam kinerja, hasil produk, dan proses layanan, semuanya diarahkan untuk meningkatkan kenyamanan karyawan dan memenuhi kepuasan pelanggan (Wanabakti & Dwihardo, 2011). SOP adalah pedoman atau panduan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan peran dan kriteria penilaian kinerja yang berlaku di instansi pemerintah, dengan merujuk pada indikator teknis, administratif, dan prosedural sesuai dengan tata kerja, prosedur kerja, dan sistem kerja di unit kerja yang relevan. SOP adalah prosedur baku yang harus diikuti untuk menyelesaikan suatu proses pekerjaan. Dalam konteks ini, SOP juga dapat dijelaskan sebagai standar tertulis yang digunakan untuk memotivasi dan mengarahkan sebuah kelompok dalam mencapai tujuan organisasi (Sriyatin, 2020).

Menurut Budihardjo (2014), Standar Operasional Prosedur (SOP) adalah sebuah alat pengaturan yang mengatur langkah-langkah dalam suatu proses kerja atau prosedur kerja tertentu. Dalam konteks ini, prosedur kerja adalah sesuatu yang konsisten, rutin, dan tidak berubah, dan itulah sebabnya dipetakan dalam bentuk dokumen tertulis yang disebut SOP.

Menurut Dwinita et al (2018) SOP adalah serangkaian langkah yang harus diikuti sebagai panduan untuk melaksanakan kegiatan, dengan merujuk pada tujuan yang bertujuan untuk mencapai visi dan misi lembaga. SOP ini mencakup tahapan atau prosedur baku yang harus diikuti untuk menyelesaikan suatu proses kerja tertentu. SOP berfungsi sebagai sistem yang memberikan panduan mengenai kapan, di mana, oleh siapa, dan bagaimana menjalankan kegiatan, khususnya yang bersifat rutin dan berulang. Kegiatan yang diatur oleh SOP umumnya dilakukan secara teratur dan berulang, membentuk kebiasaan dan contoh yang diikuti. Standar Operasional Prosedur (SOP) merupakan alat yang penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. SOP diciptakan untuk membentuk sistem yang jelas, memastikan bahwa setiap tugas di dalam perusahaan diatur oleh aturan standar. Dengan adanya SOP, setiap anggota perusahaan dapat dengan mudah memahami tugas yang harus mereka laksanakan dan juga batasan-batasan yang harus dihindari (Nur'aini, 2016).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Bayangkan jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu sangat besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan (Nitisemito, 2000).

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang pekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2009). Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bisa bekerja lebih maksimal. Jika karyawan merasa nyaman di lingkungan kerjanya maka karyawan akan betah terhadap aktivitas di tempat kerjanya (Khaeruman et al., 2021). Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok (Simanjuntak, 2014).

Lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik mencakup peralatan kerja, suhu di tempat kerja, kesesakan dan kepadatan,

kebisingan, luas ruang kerja sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di perusahaan antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan (Sihombing, 2015).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kuantitatif, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, fokus pada fenomena objektif, dan diterapkan untuk menyelidiki populasi serta sampel tertentu dalam penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Dari hasil uji validitas yang dilakukan menggunakan *SPSS for Windows*. Hasil dapat dinyatakan valid dengan kriteria pada output Alpha Cronbach pada kolom Correlated Item-Total Correlation jika r hitung > r tabel dan nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

Tabel 1 Uji Validitas

Variabel	Indikator	Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Ket
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Kemampuan	2	0,361	0,260	Valid
			0,412	0,260	Valid
	Meningkatkan Hasil yang dicapai	2	0,488	0,260	Valid
			0,640	0,260	Valid
	Semangat Kerja	2	0,604	0,260	Valid
			0,537	0,260	Valid
	Pengembangan Diri	2	0,561	0,260	Valid
			0,677	0,260	Valid
	Mutu	2	0,547	0,260	Valid
			0,668	0,260	Valid
SOP (X ₁)	Kemudahan & Kejelasan	2	0,646	0,260	Valid
			0,515	0,260	Valid
	Efisiensi dan Efektivitas	2	0,504	0,260	Valid
			0,642	0,260	Valid
	Keselarasan	2	0,793	0,260	Valid
			0,736	0,260	Valid
	Keterukuran	2	0,574	0,260	Valid
			0,600	0,260	Valid
	Dinamis	2	0,600	0,260	Valid
			0,704	0,260	Valid
	Berorientasi pada Penggunaan	2	0,669	0,260	Valid
			0,477	0,260	Valid
	Kepatuhan Hukum	2	0,683	0,260	Valid
			0,446	0,260	Valid
Kepastian Hukum	2	0,600	0,260	Valid	
		0,561	0,260	Valid	
Lingkungan Kerja (X ₂)	Penerangan/Cahaya	2	0,396	0,260	Valid
			0,539	0,260	Valid
	Temperatur/Suhu Udara	2	0,582	0,260	Valid
			0,649	0,260	Valid
	Kelembapan	2	0,527	0,260	Valid
			0,403	0,260	Valid
	Sirkulasi Udara	2	0,425	0,260	Valid
			0,640	0,260	Valid
	Kebisingan	2	0,407	0,260	Valid
			0,422	0,260	Valid
Bau-bauan	2	0,371	0,260	Valid	
		0,451	0,260	Valid	

Sumber: Data yang diolah 2024

Dari tabel 1 di atas dapat disimpulkan bahwa butir instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini mempunyai koefisien lebih besar dari r tabel yaitu 0.260 sehingga semua butir instrumen tersebut dinyatakan valid.

Tabel 2 Uji Reabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	0,748	Reliabel
2.	Standar Operasional Prosedur (X ₁)	0,885	Reliabel
3.	Lingkungan Kerja (X ₂)	0,706	Reliabel

Sumber: Data yang diolah 2024

Dari tabel 2 di atas, terlihat bahwa semua variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0.60. Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini adalah reliabel.

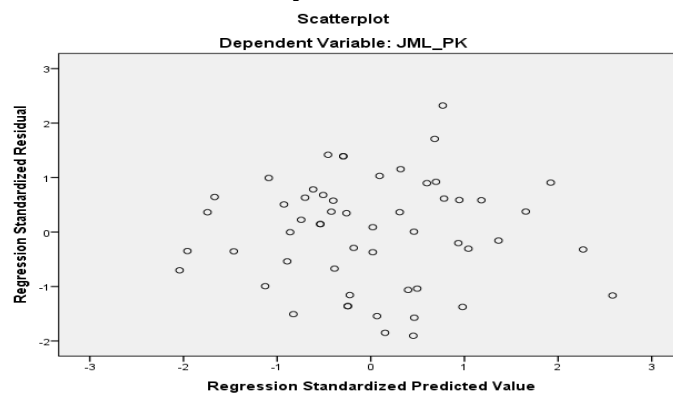
Tabel 3 Uji Multikolinieritas

No	Variabel	Tolerance	VIF	Keretengan
1.	Standar Operasional Prosedur (X ₁)	0,873	1,145	Non Multikolinieritas
2.	Lingkungan Kerja (X ₂)	0,873	1,145	Non Multikolinieritas

Sumber: Data yang diolah 2024

Berdasarkan Tabel 3 diatas terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi diatas 0.1 dan nilai VIF dibawah 10, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pada penelitian ini bebas multikolinieritas.

Gambar 1. Uji Heterokedastisitas



Sumber: Data yang diolah 2024

Data Analisis Uji Heterokedastisitas dengan grafik plot adalah jika titik dalam grafik tersebar (tidak membentuk pola) maka tidak terjadi Heterokodesitas. Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat bahwa titik-titik yang ada tidak membentuk pola teratur. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada data dalam penelitian ini tidak terjadi Heterokodesitas. Artinya dalam fungsi regresi dipenelitian ini tidak muncul gangguan karena varian yang tidak sama.

Tabel 4 Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Tolerance	VIF
B	Std. Error	Beta							
1	(Constant)	2.465	1.681			1.466	.149		
	JML_SOP	.228	.026	.583		8.785	.000	.873	1.145
	JML_LK	.257	.034	.502		7.560	.000	.873	1.145

a. Dependent Variable: JML_PK

Sumber: Data yang diolah 2024

Dari perhitungan menggunakan SPSS for Windows di dapat persamaan regresinya adalah:

$$Y = 2,465 + 0,228(X_1) + 0,257(X_2)$$

Angka tersebut masing-masing secara ekonomis dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta 2,465 bernilai positif mempunyai arti bahwa apabila variabel Standar Operasional Prosedur (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y), sama dengan nol maka variabel Produktivitas Kerja Karyawan akan semakin bertambah atau mengalami peningkatan yaitu 2,465
2. Koefisien regresi variabel Standar Operasional Prosedur (X_1) bernilai positif sebesar 0,228, artinya apabila SOP (X_1) mengalami kenaikan sebesar 1% maka variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,228.
3. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X_2) bernilai positif sebesar 0,257 artinya apabila variabel Lingkungan Kerja (X_2) mengalami kenaikan sebesar 1%, maka variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,257.

Tabel 5. Nilai Koefisien Determinasi (R^2) Hasil Penelitian

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.894 ^a	.800	.792	.81910

a. Predictors: (Constant), JML_LK, JML_SOP

b. Dependent Variable: JML_PK

Sumber: Data yang diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R square* yang digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen 0,792 Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 79,2% Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT. Agro Perak Sajahtera Bengkulu Utara dipengaruhi oleh variasi kedua variabel independen, yaitu Standar Operasional Prosedur (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y), sedangkan sisanya (100% – 79,2% = 20,8%) dijelaskan oleh variabel – variabel diluar variabel penelitian ini.

Tabel 6. Uji T (Uji Secara Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.465	1.681		1.466	.149		
	JML_SOP	.228	.026	.583	8.785	.000	.873	1.145
	JML_LK	.257	.034	.502	7.560	.000	.873	1.145

a. Dependent Variable: JML_PK

Sumber: Data yang diolah 2024

Apabila nilai sig. < 0,05 atau 5% maka variabel dinyatakan positif berpengaruh terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil uji t_{hitung} masing-masing variabel sebagai berikut.

1. Variabel Standar Operasional Prosedur (X_1) mempunyai t_{hitung} sebesar 8,785 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,006 dan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05, hal ini berarti Standar Operasional Prosedur (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) atau bisa dikatakan Standar Operasional Prosedur berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
2. Variabel Lingkungan Kerja (X_2) mempunyai t_{hitung} sebesar 7,560 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,006 dan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05, hal ini berarti Standar Operasional Prosedur (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) atau bisa dikatakan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.



Tabel 8 Uji F (Uji Secara Simultan)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	139.604	2	69.802	104.038	.000 ^b
	Residual	34.888	52	.671		
	Total	174.493	54			

a. Dependent Variable: JML_PK

b. Predictors: (Constant), JML_LK, JML_SOP

Sumber: Data yang diolah 2024

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi F yaitu $0,000 < 0,050$ dan $F_{hitung} > F_{tabel}$, $104,038 > 3,17$, dari hasil pengelolaan data maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu variabel (Standar Operasional Prosedur dan Lingkungan Kerja) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data mentah yang dilakukan pada PT. Agro Perak Sajahtera Bengkulu Utara melalui penyebaran kuesioner kepada 55 orang Karyawan PT. Agro Perak Sajahtera Bengkulu Utara yang telah diuji sehingga dapat diketahui pengaruh Standar Operasional Prosedur dan Lingkungan kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Agro Perak Sajahtera Bengkulu Utara.

Dilihat dari jenis kelamin karyawan PT. Agro Perak Sajahtera Bengkulu Utara melalui jumlah responden laki-laki sebanyak 38 orang dan jumlah perempuan sebanyak 17 orang, Dilihat dari Pendidikan banyaknya karyawan yang bekerja di PT. Agro Perak Sajahtera Bengkulu Utara yaitu tingkat pendidikan S1. Dari hasil tanggapan responden mengenai variabel Produktivitas Kerja Karyawan termasuk dalam kategori yang sangat baik. Hal ini dikarenakan dengan adanya sarana pendukung yang positif akan mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan lebih baik lagi, dan juga dengan adanya kerja sama yang dilakukan sesama karyawan juga dapat menghasilkan performa kerja yang sangat memuaskan guna menumbuh kembangkan perusahaan. Kemudian hasil tanggapan responden mengenai variabel Standar Operasional Prosedur termasuk dalam kategori baik. Hal ini bisa terjadi dikarenakan pemahaman karyawan akan aturan-aturan yang ada di dalam perusahaan dan dapat menjalankan pekerjaan sesuai peraturan yang ada. Adapun tanggapan responden mengenai variabel Lingkungan Kerja termasuk juga dalam kategori baik. Hal ini bisa terjadi karena dengan adanya Lingkungan yang nyaman yang dimiliki perusahaan sangat menguntungkan bagi perusahaan tersebut dalam meningkatkan Produktivitas kerja karyawannya agar mampu bersaing dengan perusahaan kompetitor.

Adapun hasil dari pengujian hipotesis secara parsial (uji t) dan uji hipotesis secara simultan (uji f) akan dijabarkan sebagai berikut:

Pengaruh Standar Operasional Prosedur Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.14 menunjukkan adanya pengaruh Standar Operasional Prosedur terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Agro Perak Sejahtera Bengkulu Utara. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji secara parsial 8,785 dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_1 diterima yang artinya bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengaruh Standar Operasional Prosedur terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Agro Perak Sejahtera Bengkulu Utara atau bisa dikatakan jika Standar Operasional Prosedur meningkat maka Produktivitas kerja Karyawan semakin meningkat begitupun sebaliknya.

Hasil analisis tersebut diperkuat oleh teori yang dikemukakan oleh Nur'aini (2016) mengatakan Standar Operasional Prosedur (SOP) merupakan alat yang penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. SOP diciptakan untuk membentuk sistem yang jelas, memastikan bahwa setiap tugas di dalam perusahaan diatur oleh aturan standar. Dengan adanya SOP, setiap anggota perusahaan dapat dengan mudah memahami tugas yang harus mereka laksanakan dan juga batasan-batasan yang harus dihindari. Adapun teori Menurut Dwinita *et al* (2018) SOP adalah serangkaian langkah yang harus diikuti sebagai panduan untuk melaksanakan kegiatan, dengan merujuk pada tujuan yang bertujuan untuk mencapai visi dan misi lembaga. SOP ini mencakup tahapan atau prosedur baku yang harus diikuti untuk menyelesaikan suatu proses kerja tertentu dan juga teori yang dikemukakan oleh

Sriyatin (2020) bahwa SOP adalah pedoman atau panduan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan peran dan kriteria penilaian kinerja yang berlaku di instansi pemerintah, dengan merujuk pada indikator teknis, administratif, dan prosedural sesuai dengan tata kerja, prosedur kerja, dan sistem kerja di unit kerja yang relevan. SOP adalah prosedur baku yang harus diikuti untuk menyelesaikan suatu proses pekerjaan. Dalam konteks ini, SOP juga dapat dijelaskan sebagai standar tertulis yang digunakan untuk memotivasi dan mengarahkan sebuah kelompok dalam mencapai tujuan organisasi (Sriyatin, 2020).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Kusumadewi (2022) berdasarkan uji hipotesis secara parsial, variabel standar operasional prosedur memiliki nilai $t_{hitung} 3,941 > t_{tabel} 2,006$ dan nilai signifikannya $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis kedua yang menyatakan bahwa diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara standar operasional prosedur terhadap produktivitas kerja dapat dibuktikan kebenarannya. Artinya standar operasional prosedur menjadi faktor pendorong peningkatan produktivitas kerja, dimana semakin baik standar operasional prosedur maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan pada PT. Agro Perak Sejahtera Bengkulu Utara.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.14 menunjukkan adanya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Agro Perak Sejahtera Bengkulu Utara. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji secara parsial 7,560 dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_2 diterima yang artinya bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Agro Perak Sejahtera Bengkulu Utara atau bisa dikatakan apabila Lingkungan Kerja baik maka Produktivitas kerja Karyawan semakin meningkat begitupun sebaliknya.

Hasil analisis tersebut diperkuat oleh teori yang dikemukakan oleh Nitisemito (2000), Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Adapun teori yang sejalan dengan penelitian ini yang dikemukakan oleh Khaeruman *et al* (2021) Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bisa bekerja lebih maksimal. Jika karyawan merasa nyaman di lingkungan kerjanya maka karyawan akan betah terhadap aktivitas di tempat kerjanya dan yang terakhir teori yang dikemukakan oleh Simanjuntak (2014) Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Inayah, 2018) berdasarkan uji hipotesis secara parsial, variabel lingkungan kerja memiliki nilai $t_{hitung} 2,128 > t_{tabel} 1,66$ dan nilai signifikannya $0,037 < 0,05$. Dari hasil uji t ini dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Standar Operasional Prosedur dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji secara simultan pada tabel 4.15 menunjukkan nilai signifikansi F yaitu $0,000 < 0,050$ dan $F_{hitung} > F_{tabel}$, $104,038 > 3,17$, dari hasil pengelolaan data maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu variabel (Standar Operasional Prosedur dan Lingkungan Kerja) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a .

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Amany *et al* (2021) berdasarkan dari Uji F bahwa nilai lingkungan kerja dan standar operasional prosedur berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan yang dilihat dari $F_{hitung} 16,878$ yang lebih besar dari $F_{tabel} 3,16$.

Dari tabel 4.13 penelitian ini dapat disimpulkan termasuk dalam kategori kuat/tinggi. Artinya Standar Operasional Prosedur dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 79,2% sedangkan sisanya 20,8% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan dan pembahasan hasil penelitian tentang Pengaruh Standar Operasional Prosedur dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Agro Perak Sejahtera Bengkulu Utara, maka dapat disimpulkan bahwa:



1. Standar Operasional Prosedur berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Agro Perak Sajahtera Bengkulu Utara. Dengan demikian semakin tingginya Standar Operasional Prosedur maka akan meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Agro Perak Sajahtera Bengkulu Utara begitupun sebaliknya.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Agro Perak Sajahtera Bengkulu Utara. Dengan demikian semakin baik Lingkungan Kerja maka akan meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Agro Perak Sajahtera Bengkulu Utara begitupun sebaliknya
3. Hasil penelitian secara simultan membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Standar Operasional Prosedur dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Agro Perak Sajahtera Bengkulu Utara.

Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan diatas, sehingga saran-saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut.

1. Kesadaran karyawan akan kepatuhan terhadap SOP dapat dipupuk dengan cara melakukan sosialisasi SOP tidak hanya pada saat karyawan baru masuk saja tetapi secara berkala agar karyawan lebih memahami pentingnya SOP dalam bekerja. Selain itu juga mungkin diperlukan pihak pengawas SOP untuk memastikan bahwa para karyawan selalu bekerja sesuai dengan SOP sehingga memotivasi karyawan dalam bekerja dan menghasilkan produktivitas kerja yang baik.
2. Berdasarkan tanggapan responden terendah pada variabel lingkungan kerja Pihak Perusahaan hendaknya mengupayakan peningkatan lingkungan kerja yang lebih kondusif lagi seperti memperhatikan kenyamanan suhu udara yang ada di ruang kerja karyawan seperti menambahkan fasilitas AC sehingga udara tetap terjaga dan karyawan dapat bekerja lebih nyaman lagi.
3. Bagi Peneliti selanjutnya diharapkan mampu mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi Produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publishing.
- Agil, T. (2018). Pengaruh Implementasi Standar Operasional Prosedur Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Buruh Berdasarkan Perspektif Ekonomi Islam [Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung].
- Amany, F., Darna, N., & Nursolih, E. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Standar Operasional Prosedur terhadap produktivitas Kerja Karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Tasikmalaya. *Business Management And Entrepreneurship Journal*, 3(3), 18–24.
- Budiarso, E. P., & Widagdo, S. (2022). Pengaruh Penerapan Sop (Standard Operating Procedure), Sistem Penghargaan (Reward System), Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Pt. Bpr Wilis Jember. *Jakuma : Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Keuangan*, 2(2), 31–46. <https://doi.org/10.31967/jakuma.v2i2.520>
- Budihardjo. (2014). *Panduan Praktis Menyusun SOP* (Andriansyah (ed.)). Raih Asa Sukses (Penerbit Swadaya Grup). https://books.google.co.id/books?id=wzQBgAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=id&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Darmayanti, Y. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Standar Operasional Prosedur Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pengawas Urusan Gerbong Sukacinta(Pug Sct) Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Kabupaten Lahat. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 5(1), 63–72. <https://doi.org/10.21009/jpeb.005.1.5>
- Dwinita, Y., Rahmitha, & Indrati, Y. (2018). *Pedoman Penyusunan Standar Operasional Prosedur Satuan Pendidikan Anak Usia Dini* (S. Evendi (ed.)). Direktorat Pembinaan Pendidikan Anak Usia Dini Direktorat Jenderal Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. https://www.academia.edu/44445403/Buku_Pedoman_Penyusunan_SOP
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Handoko, H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya manusia* (2nd ed.). BPFE Yogyakarta.
- Henry, S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). STIE-YKPN : Yogyakarta.
- Hidayatullah. (2012). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Riau Crumb Rubber Factory Pekanbaru* [Universitas Islam Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru]. http://repository.uin-suska.ac.id/1582/1/2012_2012209MEN.pdf
- Inayah, N. (2018). *Pengaruh Sop (Standar Operasi Prosedur) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pt Bni 46 (Persero) Tbk Cabang Mattoangin Di Kota Makassar* (Vol. 46). Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Khaeruman, Marnisah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, H. Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, H. N., Natan, N., Widayanto, M. T., & Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter* (1st ed.). CV. AA. Rizky.
- Kusumadewi, R. N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Standar Operasional Prosedur Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. BPR Majalengka Jabar. *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(1), 510–521. <https://doi.org/10.31949/entrepreneur.v3i1.1871>
- Laksmi, Gandi, F., & Budiantoro. (2020). *Manajemen Perkantoran Modern*. Penaku.
- Lerian, F. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rokan Hulu. In *UIN SUSKA RIAU* (Issue 2).
- Lumenta, N. A. (2001). *Pedoman Penyusunan SOP Perusahaan*. Jurnal Manajemen.
- Maksum, H. (2006). *Teknik Penyusunan Standard Opening Procedures (SOP): Struktur, Isi, dan Manajemen*. http://repository.unp.ac.id/883/1/HASAN_MAKSUN_138_07.pdf
- Mastuti. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Gerbang NTB Emas* (Issue 2). Universitas Muhammadiyah Mataram.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2008). *Human Resource Management* (J. W. Calhoun (ed.)). THOMSON. <https://core.ac.uk/reader/33797590>
- Munawaroh, D. B. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas kerja Karyawan di UD Tjipta Putra Plasindo Ponorogo*. Institut Agama Islam Negeri Ponorogo.
- Nitisemito, A. S. (2000). *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia.
- Nur'aini, F. (2016). *Pedoman praktis menyusun standard operating procedure* (Agung (ed.); 1st ed.). Quadrant. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=1058931>
- Nur'aini, F. (2020). *Standard Operating Procedure: Cara Praktis Dan Efektif Menerapkan SOP di Segala Macam Bisnis*. Quadrant.
- Nurjaman, K. (2014). *Manajemen Personalia* (1st ed.). Pustaka Setia.
- Rivai, V. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (1st ed.). Raja Grafindo persada.
- Sedarmayanti. (2001). *Tata Cara dan Produktivitas Kerja* (1st ed.). Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2009). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja* (2nd ed.). Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama.
- Septianingrum, R. (2011). *Pengaruh Lingkungan Dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pt. Yuro Mustika Purbalingga*. Universitas Negeri Semarang.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Hesti Kusumastuti (ed.); 1st ed.). Bumi Aksara.
- Sihombing, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. IN Media.
- Simanjuntak. (2014). *Metode Penelitian Sosial*. Yayasan Obor Indonesia.
- Sinungan, D. M. (2009). *Produktivitas Apa dan Bagaimana* (8th ed.). Bumi Aksara.
- Sriyatin. (2020). *Analisis Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Karyawan di UD Sukri Dana Abadi Ponorogo*. Institut Agama Islam Negeri Ponorogo.
- Sudjana, N. (2010). *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar* (11th ed.). Sinar Baru Algensindo.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Alfabeta.
- Sugiyono, D. (2013). Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D. In *Penerbit Alfabeta* (19th ed.). Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Kencana.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Tambunan, R. M. (2013). *Pedoman Penyusunan Standard Operating Procedures (SOP)*. Maeistas.
- Tanjung, A., & Subagjo, B. (2012). *Panduan Praktis Menyusun Standard Operating Procedures (SOP) Instansi Pemerintah*. Total Media.
- Wanabakti, A., & Dwihardo, H. (2011). Pengaruh Pelatihan, Penerapan SOP, Reward Sistem, Lingkungan Kerja Dan Peralatan Terhadap Produktivitas Kerja Di PT Selectrix Indonesia. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1, 1–9.