

PENGARUH STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR, DESKRIPSI PEKERJAAN DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SUMBER ALFARIA TRIJAYA TBK CABANG JEMBER

Tamriatin Hidayah¹, Hary Sulaksono², Hayatul Maspufah³

Institut Teknologi dan Sains Mandala¹

Email : titin@stie-mandala.ac.id¹, hary@stie-mandala.ac.id², ulfa@stie-mandala.ac.id³

Abstract

This study aims to determine the effect of standard operating procedures, job descriptions and work culture on employee performance. In this study, data were collected by means of observation, interviews and questionnaires to 45 respondents with census techniques, which aimed to determine respondents' perceptions of each variable. The analysis used includes data instrument testing (validity test, and reliability test), multiple linear regression analysis, classical assumption test (normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test), and hypothesis testing (F test, t test, coefficient of determination). From the results of the analysis using regression, it can be seen that the variables of standard operating procedures (0.575), job descriptions (0.475) and work culture (0.409), all have a positive and significant effect on employee performance. From the t-test, the results obtained are standard operating procedures (0.021), job descriptions (0.014) and work culture (0.001), all of which have a significant effect on employee performance. From the F test, the results of the variable standard operating procedures, job descriptions and work culture have a significant simultaneous effect on employee performance.

Keywords: *standart operational procedure, job description, work culture, employee performance*

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam menjalankan kegiatan organisasi perusahaan, pada dasarnya sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi, sebab sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan (Sutrisno, 2013: 2). Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu seni mengatur hubungan dan peranan tenaga

kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengadaan, pengendalian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian (Sutrisno, 2013: 9-11).

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya dicapai seseorang). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya menurut Mangkunegara (2013: 9). Kinerja merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Wirawan (2013: 5) menyatakan kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Perusahaan harus lebih mengoptimalkan peningkatan dalam sebuah pelayanan seseorang dengan orang lain atau mesin. Penerapan standar operasional prosedur yang efisien, akan memberikan ketetapan hasil kinerja yang mengacu kepada kemudahan karyawan dalam bekerja. *Standard Operating Procedure* (SOP) merupakan panduan yang digunakan untuk memastikan kegiatan operasional organisasi atau perusahaan berjalan dengan lancar (Sailendra, 2015:11). *Standard Operating Procedure* (SOP) memuat serangkaian instruksi secara tertulis tentang kegiatan rutin atau berulang-ulang yang dilakukan oleh sebuah organisasi. Penerapan *Standard Operating Procedure* (SOP) dengan baik menghasilkan kelancaran aktivitas operasional perusahaan, sehingga perusahaan dapat bertahan dalam kondisi persaingan yang sangat ketat.

Penerapan SOP sangat penting untuk dijadikan pedoman dalam menyelesaikan tugas rutin dengan cara yang efektif dan efisien, guna menghindari terjadinya variasi atau penyimpangan kegiatan oleh setiap orang yang akan mengganggu kinerja secara keseluruhan. SOP yang lengkap, jelas dan dapat

menciptakan alur kerja yang terkendali dan terorganisir. Jika aktivitas perusahaan dikerjakan secara sistematis dan terarah, maka kinerja tiap karyawan akan meningkat (Sailendra, 2015:12).

Salah satu upaya lain dalam menghasilkan kinerja karyawan yang baik atau bahkan meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan adalah dengan penjelasan mengenai detail pekerjaan dengan baik. Deskripsi pekerjaan atau *job description* merupakan hasil analisis pekerjaan sebagai rangkaian kegiatan atau proses menghimpun dan mengolah informasi mengenai pekerjaan, apabila deskripsi kerja kurang jelas akan mengakibatkan seorang karyawan kurang mengetahui tugas dan tanggung jawabnya pada pekerjaan itu, mengakibatkan pekerjaan tidak tercapai dengan baik. Dengan adanya perancangan pekerjaan dan deskripsi tugas yang jelas, maka akan semakin produktif dan berprestasi sehingga keuntungan ekonomis dari deskripsi pekerjaan akan diperoleh. Dengan adanya deskripsi pekerjaan yang baik, memudahkan perusahaan mencapai tujuannya, jika karyawan memiliki deskripsi pekerjaan yang baik maka karyawan akan bekerja secara efektif dan dapat mengefisiensi waktu dalam bekerja sehingga tidak akan terjadi penyimpangan-penyimpangan yang dapat merugikan perusahaan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri (Hasibuan, 2013:32).

Sebagai makhluk sosial, karyawan tidak terlepas dari berbagai nilai dan norma yang ada di perusahaan. Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara karyawan bertingkah laku, cara menggambarkan pekerjaannya, cara bekerja dengan koleganya, dan cara memandang masa depan dengan wawasan yang luas ditentukan oleh norma, nilai dan kepercayaannya. Setiap individu yang tergabung di dalam sebuah organisasi memiliki budaya yang berbeda, disebabkan mereka memiliki latar belakang budaya yang berbeda, namun semua perbedaan itu akan dilebur menjadi satu di dalam sebuah budaya yaitu budaya organisasi, untuk menjadi sebuah kelompok yang bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi sebagaimana yang telah disepakati bersama sebelumnya, tetapi dalam proses tersebut tidak tertutup kemungkinan ada individu yang bisa menerima dan juga yang tidak bisa menerimanya, yang mungkin bertentangan dengan budaya yang dimilikinya.

PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Jember memerlukan peran sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kompetensi tinggi dalam upaya pencapaian tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Terkait latar belakang masalah tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Jember untuk mengkaji bagaimana SOP, sistem informasi yang digunakan di dalamnya mempengaruhi efektivitas kinerja karyawannya, meskipun dalam hal ini perusahaan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Jember ini merupakan perusahaan yang sudah cukup banyak menggunakan sistem online dalam melaksanakan tugas perusahaan, seperti sistem absensi yang terintegrasi dengan sistem personalia, pembuatan laporan yang sudah terintegrasi melalui sistem, perusahaan selalu mengupayakan percepatan penggunaan dari sistem informasi manajemennya harus dikaitkan dengan usaha-usaha modernisasi seperti teknologi yang selalui diperbarui, sehingga PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Jember dapat mengembangkan perusahaan dengan selalu melakukan *update* teknologi secara cepat, karena perusahaan selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan melakukan *update* teknologi secara cepat, atau dengan kata lain modernisasi.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan penulis terhadap beberapa karyawan diperoleh fakta bahwasannya tidak adanya transparansi deskripsi pekerjaan secara tertulis. Karyawan hanya diberitahukan secara lisan tugas dan tanggung jawab setelah tahap akhir proses rekrutmen saja, sehingga berdampak pada karyawan yang bingung terhadap batas wewenang yang dimiliki dan tugas apa saja yang tidak perlu di kerjakan oleh karyawan yang bersangkutan.

Berdasarkan hasil observasi awal peneliti menemukan beberapa permasalahan yang perlu diperhatikan karyawan divisi *finance* di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Jember terkait dengan pengembangan sumber daya manusia khususnya pada budaya kerja. Ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan budaya kerja dan kinerja, diantaranya adalah, adanya tagihan Supplier yang tidak terbayar sesuai dengan target atau kesepakatan, hal ini dibuktikan dalam setahun terdapat sejumlah komplain dari Supplier yang komplain akibat keterlambatan pembayaran tagihan. Selain itu masih terdapat

karyawan yang datang terlambat melebihi batas toleransi keterlambatan yang diberikan oleh perusahaan, serta harus mendapatkan sanksi berupa Surat Teguran Lisan Tercatat (STLT) maupun Surat Peringatan (SP).

Selanjutnya, berdasarkan fenomena yang telah diuraikan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai sampai sejauh mana pengaruh standar operasional prosedur dan deskripsi pekerjaan serta budaya kerja terhadap kinerja, sehingga terdapat indikasi adanya penurunan kinerja berdasarkan permasalahan tersebut.

2. Metode Penelitian

2.1 Populasi dan Sampel Penelitian

2.1.1 Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015:135). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan divisi finance yang berjumlah 45 karyawan.

2.1.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2015:81) sampel merupakan jumlah dan karakteristik yang mempresentasikan jumlah yang dimiliki oleh populasi. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Adapun dalam penelitian ini sampel yang digunakan peneliti adalah seluruh populasi yang ada divisi finance PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Jember yaitu sebanyak 45 Karyawan.

2.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk mengetahui hipotesis yang telah

ditetapkan. Berdasarkan pendapat di atas maka metode penelitian yang digunakan adalah asosiatif kausal.

Sugiyono (2015:36-37) juga menyatakan Asosiatif kausal adalah rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat, jadi dalam penelitian ini terdapat variabel independen (yang mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hubungan sebab akibat standar operasional prosedur, deskripsi pekerjaan serta budaya kerja terhadap kinerja karyawan.

2.3 Identifikasi Variabel

2.3.1 Variabel Independen/Bebas

Variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, ataupun *antecedent* (penyebab). Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel independen (variabel bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2015:61). Variabel independen/bebas dalam penelitian ini adalah standar operasional prosedur, deskripsi pekerjaan serta budaya kerja.

2.3.2 Variabel Dependen/Terikat

Variabel ini sering disebut dengan variabel *output*, kriteria, dan konsekuen. Dalam Bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel dependen (variabel terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2015:61). Variabel dependen/terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

3. Hasil Dan Pembahasan

3.1 Pengaruh Standar Operasional Prosedur Terhadap Kinerja Karyawan

Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,021 dan lebih kecil dari 0,05 dan $t_{hitung} (2,395) > t_{tabel} (1,6829)$ yang berarti hipotesis yang menyatakan standar operasional prosedur berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan Standar operasional prosedur terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa standar operasional prosedur yang meliputi menyelesaikan pekerjaan dengan efisien, mengerjakan pekerjaan secara efektif sehingga hasil yang diperoleh bisa maksimal dan bekerja sesuai dengan ketentuan perusahaan, berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Adanya sebuah SOP akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja merupakan konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu perusahaan, bagi perusahaan dan bagi pegawai berdasar standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk menciptakan kinerja yang optimal, perusahaan telah memberikan suatu rancangan berupa SOP yang bertujuan untuk mempermudah karyawan melaksanakan kegiatannya, dan meminimalisasi tingkat kesalahan dalam menjalankan tugasnya. Agar memberikan hasil kerja sama yang tinggi baik kualitas dan kuantitas dalam rangka melaksanakan pekerjaan, maka fungsi pengawasan berperan serta untuk menilai, mengevaluasi dan mengoreksi serta mengusahakan tercapainya tujuan perusahaan (Sailendra, 2015:15).

Seorang manajer dan ruang lingkupnya harus menyiapkan pedoman yang menjadi acuan bagi karyawan dalam bekerja atau menyelesaikan tugas-tugasnya sehari-hari sehingga tercipta produktivitas yang efektif dan efisien. Acuan itu sendiri adalah sebuah pedoman atau aturan tertulis (SOP) sebagai dasar dalam melakukan pekerjaan dan sistem penghargaan yang diberikan kepada karyawan untuk menunjang produktivitas kerja. SOP memuat serangkaian instruksi secara tertulis tentang kegiatan rutin atau berulang-ulang yang dilakukan oleh sebuah organisasi. Untuk itu SOP juga dilengkapi dengan referensi, lampiran, formulir, diagram dan alur kerja (*flow chart*). Manajer harus mampu membuat SOP yang jelas, terarah, sistematis agar mudah dimengerti. Sehingga terjadi keseimbangan dalam kinerja para karyawan (Seomohadiwidjojo, 2014:90).

Hasil ini selaras dengan teori yang dipakai serta sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Novrianti dan Jumaren (2019) yang menyatakan

terdapat pengaruh signifikan standar operasional prosedur terhadap kinerja karyawan. Begitu juga hasil penelitian Arief dan Sunaryo (2020); dan Maudy, dkk (2021) yang menyatakan standar operasional prosedur berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu standar operasional prosedur berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3.2 Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan

Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,014 dan lebih kecil dari 0,05 dan $t_{hitung} (2,581) > t_{tabel} (1,6829)$ yang berarti hipotesis yang menyatakan deskripsi pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan deskripsi pekerjaan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa deskripsi pekerjaan yang meliputi perusahaan memberikan nama pada setiap jabatan mulai dari low manajemen sampai top manajemen, perusahaan memberikan tugas kepada setiap karyawan dengan deskripsi yang jelas, tugas yang diberikan saling bersinergi antar lini dan dimengerti oleh karyawan dan tahu betul bagaimana memanfaatkan sumberdaya perusahaan agar dapat bekerja secara maksimal berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Deskripsi pekerjaan atau *job description* merupakan hasil analisis pekerjaan sebagai rangkaian kegiatan atau proses menghimpun dan mengolah informasi mengenai pekerjaan, apabila deskripsi kerja kurang jelas akan mengakibatkan seorang karyawan kurang mengetahui tugas dan tanggung jawabnya pada pekerjaan itu, mengakibatkan pekerjaan tidak tercapai dengan baik. Dengan adanya perancangan pekerjaan dan deskripsi tugas yang jelas, maka akan semakin produktif dan berprestasi sehingga keuntungan ekonomis dari deskripsi pekerjaan akan diperoleh. Dengan adanya deskripsi pekerjaan yang baik, memudahkan perusahaan mencapai tujuannya, jika karyawan memiliki deskripsi pekerjaan yang baik maka karyawan akan bekerja secara efektif dan dapat mengefisiensi waktu dalam bekerja sehingga tidak akan terjadi penyimpangan-penyimpangan yang dapat merugikan perusahaan dan dapat meningkatkan kinerja

karyawan itu sendiri (Ardana dkk, 2012:37).

Menurut Hasibuan (2013:33) uraian pekerjaan yang jelas dapat memberikan ketegasan dan standar tugas yang dilakukan oleh karyawan sehingga tidak terjadi kebingungan dan kesalahpahaman. Deskripsi pekerjaan atau uraian pekerjaan sangat diperlukan dalam setiap perusahaan maupun dalam organisasi. Suatu organisasi mempunyai alasan mengapa harus ada, untuk apa diadakan dan sasaran apa yang harus dicapai. Ibarat navigator, deskripsi pekerjaan merupakan peta yang dijadikan sebagai yang menunjukkan arah, kemana harus belok, berapa kecepatan yang diperlukan dan seterusnya. Karena itu, suatu organisasi maupun perusahaan merumuskan visi, misi dan perencanaan yang kemudian membentuk suatu struktur. Dari struktur inilah selanjutnya pekerjaan atau jabatan itu muncul. Setiap organisasi ataupun perusahaan memiliki tujuan atau visi misinya masing-masing yang ingin dicapainya. Salah satu pencapaian itu melalui deskripsi pekerjaan atau uraian pekerjaan. Seorang pemimpin harus mampu bekerja sama dengan pegawai, begitu juga sebaliknya, pegawai juga harus cakap terhadap deskripsi pekerjaan (*job description*) yang telah diberikan kepadanya dengan penuh rasa tanggung jawab dan melaksanakan tugas dengan baik dan benar.

Hasil ini selaras dengan teori yang dipakai serta sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Tarigan, dkk (2019) yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan deskripsi pekerjaan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga hasil penelitian Wello, dkk (2019); dan Fhadilah, dkk (2021) yang menyatakan deskripsi pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu deskripsi pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3.3 Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,002 dan lebih kecil dari 0,05 dan $t_{hitung} (3,204) > t_{tabel} (1,6829)$ yang berarti hipotesis yang menyatakan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan budaya kerja terhadap kinerja

karyawan. Artinya bahwa budaya kerja yang meliputi perusahaan menuntut karyawan untuk bekerja dengan berinovasi, melaksanakan pekerjaan dengan spesifikasi hasil harus sesuai dengan yang diminta atasan, menghormati atasan begitupun atasan menghargai setiap bawahannya dan terlibat secara langsung dengan hasil kinerja perusahaan secara keseluruhan, berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Budaya organisasi dapat dikatakan kuat jika antar karyawan mempunyai nilai-nilai bersama yang dianggap baik dan sesuai dengan ketentuan. Semakin banyak nilai saling berbagi dan saling menerimanya maka akan semakin memperkuat budaya yang diterapkan sebuah organisasi dalam berperilaku. Dalam organisasi atau perusahaan tentunya mempunyai kepribadian, dan kepribadian tersebut merupakan sebuah organisasi. Budaya organisasi mewakili sebuah persepsi yang sama dari para anggota organisasi. Budaya organisasi merupakan salah satu unsur dalam pemberdayaan karyawan dalam perusahaan. Budaya organisasi dapat dijadikan untuk mengawasi pegawai mulai dari cara bekerja sama maupun dasar seluruh anggota organisasi untuk menjalankan pekerjaannya. Selain itu budaya organisasi merupakan cara berinteraksi antara karyawan satu dengan yang lainnya. Jika budaya organisasi yang diterapkan baik maka akan berakibat baik pula terhadap kinerja yang dihasilkan terhadap perusahaan (Nawawi, 2013:44).

Di dalam organisasi karyawan sebagai asset utama yang menjadi rencana dan pelaksana dari setiap aktivitas organisasi dalam mencapai tujuannya. Tujuan budaya organisasi merupakan seperangkat nilai-nilai kepercayaan dan prinsip-prinsip yang dianut oleh suatu organisasi yang mendasari sistem manajemen yang berlaku didalamnya dan dijadikan pedoman perilaku bagi anggota organisasi. Budaya organisasi yang kuat memberikan para karyawan suatu pemahaman yang jelas dari tugas-tugas yang diberikan oleh suatu organisasi, mempunyai pengaruh yang besar terhadap perilaku anggota-anggotanya. Apabila budaya organisasi ini telah dijiwai dan dipraktikkan dengan kuat oleh setiap karyawan dengan baik sebagai individu maupun sebagai satuan kerja didalam organisasi, maka apa yang diharapkan oleh karyawan maupun stakeholders akan terwujud. Dengan perilaku

kerja yang sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku, maka akan menimbulkan konsistensi yang tinggi terhadap organisasi, sehingga kinerja karyawan pada akhirnya akan meningkat dan hal ini berarti akan meningkatkan pula kinerja dari unit kerja dan pada gilirannya akan meningkatkan kinerja organisasi, sehingga organisasi akan dapat terus berkembang dan bertahan untuk waktu yang lama (Robbins, 2015:82).

Hasil ini selaras dengan teori yang dipakai serta sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Anthoni dan Faisal (2020) yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Begitu juga hasil penelitian Anggeline, dkk (2017); Utomo (2020); dan Pirdana dan Agustina (2022) yang menyatakan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan..

3.4 Pengaruh Standar Operasional Prosedur, Deskripsi Pekerjaan, dan Budaya Kerja Secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($72,710 > 2,8327$) yang berarti hipotesis yang menyatakan standar operasional prosedur, deskripsi pekerjaan, dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan diterima.

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang menyimpulkan bahwa standar operasional prosedur (Novrianti dan Jumaren (2019); Arief dan Sunaryo (2020); dan Maudy, dkk (2021)), deskripsi pekerjaan (Tarigan, dkk (2019); Wello, dkk (2019); dan Fhadilah, dkk (2021)), budaya kerja (Anggeline, dkk (2017); Anthoni dan Faisal (2020); Utomo (2020); dan Pirdana dan Agustina (2022)) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Standar operasional prosedur secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan ini berarti semakin baik standar operasional prosedur maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Deskripsi pekerjaan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan ini berarti semakin baik deskripsi pekerjaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Budaya kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan ini berarti semakin baik budaya kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
4. Standar operasional prosedur, deskripsi pekerjaan dan budaya kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggeline, Komang Dyah Novi., Made Ary Meitriana., dan I Nyoman Sujana. 2017. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPR Nusamba Kubutambahan. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha Volume 9 No.2 Tahun: 2017 p-ISSN : 2599-1418 e-ISSN : 2599-1426*
- Anthoni, Lukman dan Rahman Faisal. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan PT AJS Amanahjiwa Giri Artha. *Keberlanjutan: Jurnal Manajemen dan Jurnal Akuntansi Volume 5 Nomer 1 2020, 24-37 Available Online at: <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/keberlanjutan/index>*
- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arief, Rachmat dan Sunaryo. 2020. Pengaruh Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP), Gaya Kepemimpinan, dan Audit Internal terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Mega Pesanggrahan Indah). *Jurnal Ekonomika dan Manajemen Volume 9 Nomer 2 Oktober 2020 hlm. 125-143 ISSN: 2252-6226 (print), ISSN: 2622-8165 (online) 125*

- Arnina P, dkk. 2016. *Langkah-Langkah Efektif Menyusun SOP Standard Operating Procedures*. Depok: Huta Publisher
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ekotama, S. 2015. *Pedoman Mudah Menyusun SOP*. Yogyakarta: MedPress.
- Fhadilah, Dhilah., Tarsisus Kana., dan Simon Siamsa. 2021. Pengaruh Deskripsi Pekerjaan, Spesifikasi Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan PT. Murfa Surya Mahardika. *Journal of Business & Management 2021 ; Vol, 03, No, 02, (212-222) ISSN: Print - 2622 7878/Online - 2622-7886 DOI:10.35724/mjbm.v3i2.3518 Available Online at: <https://ejournal.unmus.ac.id/index.php/manag>*
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hartatik, I. P. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Insani, Istyadi. 2012. *Standar Operasional Prosedur (SOP) Sebagai Pedoman Pelaksanaan Administrasi Perkantoran Dalam Rangka Peningkatan Pelayanan Dan Kinerja Organisasi Pemerintah. Penyempurnaan Makalah pada Workshop Manajemen Perkantoran di Lingkungan Kementerian Komunikasi dan Informatika*. Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Maudy, Irvan., Siti Saroh., dan Daris Zunaida. 2021. Pengaruh SOP (Standar Operasional Prosedur) dan Penghargaan (Reward) terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT Berlina Tbk Pandaan). *IAGABI Volume 10, Nomer 2, Agustus 2021, hal. 324-333 ISSN 2302-7150*
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja. Grafindo Persada.
- Nawawi, Hadari. 2013. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Novrianti, Dian Puspita dan Jumaren. 2019. Pengaruh Standar Operasional Prosedur Dan Fasilitas Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta Vol. 14, No. 1, Januari 2019 ISSN:*

1907-6576 (print) ISSN: 2615-5370 (online)

- Nurhadijah. 2017. Studi tentang Budaya Kerja Pegawai Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Penajam Paser Utara. *Ejournal Administrasi Negara*, Vol. V, No. 1, 2017.
- Nur'Aini, Fajar. 2016. *Pedoman Praktis Menyusun SOP*. Yogyakarta : Quadrant.
- Pabundu Tika. 2014. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Pirdana, I Made Agus dan Made Dian Putri Agustina. 2022. Pengaruh Kompetensi, Budaya Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indobali Satya Graha Denpasar. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata Mei 2022, Vol. 2 (No.2) : Hal 339-346*
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta Selatan: Salemba Empat
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior* Edition 15. New Jersey: Pearson Education
- Sailendra, Annie. 2015. *Langkah-Langkah Praktis Membuat SOP*. Cetakan Pertama, Yogyakarta : Trans Idea Publishing
- Schein, Edgar H. 2014. *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Josey-Bass Publishers.
- Soemohadiwidjojo, Arini T. 2014. *Mudah Menyusun SOP*. Jakarta: Peneba Pila.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edy, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tarigan, Calista Feby., Sufika Sari., Florencia Magdalena Sitompul., dan Resa Wanda Sari Br Perangin-angin. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja dan Job Description terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Giovani Abadi Sentosa. *Jurnal Global Manajemen Volume 8, No : 1, 2019 (Juni) ; 70-78*
- Utomo, Styo Budi. 2020. Pengaruh Budaya Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Blue Bird Pool Jakarta Timur. *Jurnal Semarak, Volume 3, Nomer 2, Juni 2020, Hal (53-65) P-ISSN 2615-6849, E-ISSN 2622-3686*
- Wello, Surya Kelana Basri., Rusdiaman Rauf., dan Yafet. 2019. Pengaruh *Job Description* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Lima Samudra.

*Jurnal Mirai Management Terakreditasi Nasional Volume 4 No.2 2019 e-
ISSN: 2597 - 4084, Available Online at:
<https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai>*

Wirawan. 2013. *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada