

**PENGARUH STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR  
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT LEEGATAMA ANTA RAYA**

**SKRIPSI**



**Oleh:**

**Wiryanto Santoso  
170910012**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2021**

**PENGARUH STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR  
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT LEEGATAMA ANTA RAYA**

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi salah satu syarat  
memperoleh gelar Sarjana**



**Oleh:**

**Wiryanto Santoso  
170910012**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2021**

## SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya :

Nama : Wiryanto Santoso  
NPM : 170910012  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora  
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat dengan judul :

### **Pengaruh Standar Operasional Prosedur Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Leegatama Anta Raya**

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip di dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, 24 January 2021



**Wiryanto Santoso**

170910012

**PENGARUH STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR  
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT LEEGATAMA ANTA RAYA**

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi salah satu syarat  
memperoleh gelar Sarjana**

**Oleh  
Wiryanto Santoso  
170910012**

**Telah disetujui oleh pembimbing pada tanggal  
Seperti tertera di bawah ini**

**Batam, 24 Januari 2021**

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Hendri Herman', is written over a faint rectangular background.

**Dr. Hendri Herman, S.E., M.Si.  
Pembimbing**

## ABSTRAK

Standar operasional prosedur dan lingkungan kerja merupakan factor dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karena tujuan penelitian ini adalah menjelaskan seberapa besar pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan pada PT Leegatama Anta Raya. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 133 orang dan diambil sebanyak 100 orang dengan menggunakan rumus slovin. Teknik pengumpulan data menggunakan angket (kuesioner). Analisis menggunakan koefisien reliabilitas, validitas di uji dengan menggunakan kolerasi product moment, sedangkan data penelitian dianalisis statistic deskriptif dan menggunakan persamaan regresi linear berganda. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel standar operasional prosedur tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil nilai t hitung 0.882 lebih kecil dari t tabel 1.985, sedangkan variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil nilai t hitung 24.685 lebih besar dari t tabel 1.985. Dari hasil penelitian secara simultan menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel standar operasional prosedur dan lingkungan kerja dengan F hitung sebesar 304,817 lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3,09. Sedangkan nilai R Square sebesar 86,3% penelitian ini dipengaruhi oleh variabel standar operasional prosedur dan lingkungan kerja , sementara sisanya dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti. Skripsi ini dapat membantu perusahaan untuk membuat perencanaan yang bagus dalam penerapa standar operasional prosedur dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik sehingga bisa meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci : Standar Operasional Prosedur; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan.

## **ABSTRACT**

*Standard operating procedures and work environment are factors in improving employee performance. Because the purpose of this study is to explain how much influence these two variables have on employee performance at PT Leegatama Anta Raya. The population in this study were 133 people and were taken as many as 100 people using the Slovin formula. The technique of collecting data using a questionnaire (questionnaire). The analysis used the reliability coefficient, the validity was tested using the product moment correlation, while the research data were analyzed using descriptive statistics and using multiple linear regression equations. From the results of the study it can be concluded that the standard operating procedure variable has no significant effect on employee performance with the results of the  $t$  value of 0.882 is smaller than the  $t$  table 1985, while the work environment variable has a significant effect on employee performance with the results of the  $t$  value of 24,685 is greater than the  $t$  table of 1985. . From the research results simultaneously found that there is a significant influence between the standard operating procedures and work environment variables with  $F$  count of 304.817 levih greater than the  $F$  table value of 3.09. While the  $R$  Square value of 86.3% of this study is influenced by the standard operating procedure and work environment variables, while the rest is influenced by other variables that are not examined. This thesis can help companies to make good plans in implementing standard operating procedures and create a better work environment so as to improve employee performance.*

*Keywords: Standard Operating Procedures; Work environment; Employee performance.*

## KATA PENGANTAR

Puji Syukur Kepada Tuhan YME yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas Putera Batam : Dr. Ibu Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI.
2. Dekan Fakultas Bisnis : Bapak Dr. Hendri Herman, S.E., M.Si.
3. Ketua Program Studi : Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.SI.
4. Bapak Dr. Hendri Herman, S.E., M.Si. selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Universitas Putera Batam.
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam.
6. Teman - teman seperjuangan Universitas Putera Batam yang juga menyusun Skripsi angkatan 17.
7. Kedua orang tua dan keluarga yang selalu mendoakan dan memberikan semangat untuk saya.
8. Direktur PT. Leegatama Anta Raya : Bapak Dinen yang memberikan izin penelitian di PT Leegatama Anta Raya.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya, Amin.

Batam, 24 January 2021

Wiryanto Santoso

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	i
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	ii
<b>SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....	iv
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	iv
<b>ABSTRAK</b> .....	v
<b>ABSTRACT</b> .....	vi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiii
<b>DAFTAR RUMUS</b> .....	xiv
<b>PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
1.2 Identifikasi Masalah.....	7
1.3 Pembatasan Masalah .....	7
1.4 Perumusan Masalah.....	7
1.5 Tujuan Penelitian.....	8
1.6 Manfaat Penelitian.....	8
1.6.1 Aspek Teoritis .....	8
1.6.2 Aspek Praktis.....	9
<b>BAB II</b> .....	10
<b>TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	10
2.1 Teori Dasar .....	10
2.1.1 Standar Operasional prosedur.....	10
2.1.1.1 Pengertian Standar Operasioal Prosedur .....	10
2.1.1.3. Manfaat Standar Operasional Prosedur (SOP) .....	12
2.1.1.4. Indikator Standar Operasional Prosedur.....	14
2.1.2 Lingkungan Kerja.....	15
2.1.2.1 Pengertian Lingkunga Kerja.....	15
2.1.2.2 Jenis Lingkungan Kerja.....	17



2.1.2.3 Manfaat Lingkungan Kerja.....	17
2.1.2.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja .....	18
2.1.2.5 Indikator Lingkungan Kerja .....	21
2.1.3 Kinerja Karyawan.....	22
2.1.3.1 Definisi Kinerja Karyawan.....	22
2.1.3.2 Kriteria-Kriteria Kinerja.....	23
2.1.3.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	24
2.1.3.4 Jenis - jenis penilaian kinerja karyawan.....	25
2.1.3.5 Indikator Kinerja Karyawan .....	26
2.2 Penelitian Terdahulu.....	27
2.3 Kerangka Pemikiran .....	31
2.3.1 Standar operasional prosedur terhadap kinerja karyawan .....	31
2.3.2 lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.....	32
2.4 Hipotesis .....	33
<b>BAB III.....</b>	<b>35</b>
<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>35</b>
3.1 Desain Penelitian.....	35
3.2 Operasional Variabel .....	35
3.2.1 Variable indenpenden .....	36
3.2.2 Variable Dependen .....	36
3.3 Populasi dan Sampel.....	38
3.3.1 Populasi.....	38
3.3.2 Sampel .....	39
3.4 Teknik Pengumpulan Data .....	40
3.5 Alat Pengumpulan Data.....	40
3.6 Metode Analisis Data .....	41
3.6.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	41
3.6.2 Uji Kualitas Data .....	42
3.6.2.1 Uji Validitas Data .....	42
3.6.2.2 Uji Reliabilitas data.....	43
3.6.3 Uji Asumsi Klasik.....	44
3.6.3.1 Uji Normalitas.....	45

3.6.3.2	Uji Multikolinieritas .....	45
3.6.3.3	Uji Heteroskedastisitas .....	46
3.6.4	Uji pengaruh .....	46
3.6.4.1	Uji Analisis Regresi Linear Berganda .....	46
3.6.4.2	Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	47
3.6.5	Uji Hipotesis .....	47
3.6.5.1	Uji T (Regresi Parsial) .....	47
3.6.5.2	Uji F (Regresi Stimulan).....	49
3.7	Lokasi Dan Jadwal Penelitian .....	50
3.7.1	Lokasi Penelitian.....	50
3.7.2	Jadwal Penelitian .....	50
<b>BAB IV</b>	.....	<b>51</b>
<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	.....	<b>51</b>
4.1	Hasil Penelitian.....	51
4.1.1	Profil Responden .....	51
4.1.1.1	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	51
4.1.1.2	Deskripsi Responden Berdasarkan Usia.....	52
4.1.1.3	Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan .....	52
4.1.2	Analisis Deskriptif.....	53
4.1.2.1	Variabel Standar Oprasional Prosedur ( $X_1$ ).....	54
4.1.2.2	Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ).....	55
4.1.2.3	Variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) .....	55
4.1.3	Hasil Uji Kualitas Data.....	56
4.1.3.1	Hasil Uji Validitas Data.....	57
4.1.3.2	Hasil Uji Reliabilitas Data.....	58
4.1.4	Hasil Uji Asumsi Klasik .....	60
4.1.4.1	Hasil Uji Normalitas.....	60
4.1.4.2	Hasil Uji Multikolinearitas .....	63
4.1.4.3	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	63
4.1.5	Hasil Uji Pengaruh .....	64
4.1.5.1	Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	64
4.1.5.2	Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	66

4.1.6 Hasil Uji Hipotesis .....	67
4.1.6.1 Hasil Uji T .....	67
4.1.6.2 Hasil Uji F .....	68
4.2 Pembahasan .....	69
4.2.1 Pengaruh Standar Operasional Prosedur Terhadap Kinerja Karyawan....	69
4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	69
4.2.3 Pengaruh Standar Operasional Prosedur Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	70
<b>BAB V</b> .....	71
<b>SIMPULAN DAN SARAN</b> .....	71
5.1 Simpulan.....	71
5.2 Saran .....	71
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	73
<b>LAMPIRAN 1</b>	
<b>PENDUKUNG PENELITIAN</b>	
<b>LAMPIRAN 2</b>	
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>	
<b>LAMPIRAN 3</b>	
<b>SURAT KETERANGAN PENELITIAN</b>	

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
<b>Gambar 2.1</b> Kerangka Pemikiran .....	33
<b>Gambar 4.1</b> Diagram Histogram .....	61
<b>Gambar 4.2</b> Hasil Uji Normal Probability Plot .....	62

## DAFTAR TABEL

Halaman

<b>Tabel 1.1</b> Hasil Penilaian Kinerja Karyawan .....	5
<b>Table 1.2</b> Standar Nilai Kinerja Karyawan .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>Tabel 2.1</b> Penelitian Terdahulu.....	29
<b>Tabel 3.1</b> Operasional Variabel.....	37
<b>Table 3.2</b> Skala Likert .....	41
<b>Tabel 3.3</b> Jadwal Penelitian.....	50
<b>Table 4.1</b> Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	51
<b>Tabel 4.2</b> Data Responden Berdasarkan Umur .....	52
<b>Table 4.3</b> Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	53
<b>Tabel 4.4</b> Rentang Skala Kriteria Analisis Deskriptif.....	54
<b>Table 4.5</b> Nilai Rata-rata Variabel Standar Operasional Prosedur.....	54
<b>Tabel 4.6</b> Nilai Rata-rata Variabel Lingkungan Kerja .....	55
<b>Table 4.7</b> Nilai Rata-rata Variabel Kinerja Karyawan .....	56
<b>Table 4.8</b> Hasil Uji Validitas Standar Operasional Prosedur .....	57
<b>Tabel 4.9</b> Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja.....	57
<b>Table 4.10</b> Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan .....	58
<b>Tabel 4.11</b> Hasil Uji Realibilitas Standar Operasional Prosedur .....	59
<b>Table 4.12</b> Hasil Uji Realibilitas Lingkungan Kerja .....	59
<b>Tabel 4.13</b> Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan.....	60
<b>Table 4.14</b> Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov .....	62
<b>Tabel 4.15</b> Hasil Uji Multikolinearitas.....	63
<b>Table 4.16</b> Hasil Uji Heterskedastisitas Park Gleyser.....	64
<b>Tabel 4.17</b> Hasil Analisis Regresi Linear Berganda .....	65
<b>Table 4.18</b> Hasil Uji Analisis Koefisien Determinas .....	66
<b>Tabel 4.19</b> Hasil Uji T .....	67
<b>Table 4.20</b> Hasil Uji F .....	68

## DAFTAR RUMUS

	Halaman
<b>Rumus 3.1</b> Rumus Slovin.....	39
<b>Rumus 3.2</b> Pearson Product Moment.....	43
<b>Rumus 3.3</b> Cronbach' Alpha.....	44
<b>Rumus 3.4</b> Regresi Linear Berganda.....	46
<b>Rumus 3.5</b> Uji T.....	48
<b>Rumus 3.6</b> Uji F.....	49

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Pertumbuhan industri sekarang ini bertumbuh pesat dan berdampak pada munculnya persaingan komersial yang semakin ketat. Keadaan ini menuntut setiap perusahaan harus mempunyai kelebihan bersaing, berinovasi dan merespon dengan cepat agar dapat bersaing dengan perusahaan sejenis. Keunggulan kompetitif tersebut dapat didapatkan dengan mempunyai sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, sehingga dapat menganugerahkan sumber daya manusia secara efektif, efisien dan produktif. Dalam keadaan seperti itu, saat ini produktivitas karyawan dan penciptaan sumber daya manusia yang terbaik perlu ditingkatkan.

SOP (*Standard Operating Procedure*) merupakan dokumen yang tertulis dan memuat prosedur kerja yang terperinci, tahap per tahap, dan terstruktur. SOP berisi sekumpulan petunjuk yang bertulis tentang kegiatan rutin atau berulang yang dilakukan oleh organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, SOP juga dilengkapi dengan referensi, lampiran, tabel, diagram, dan alur kerja (*flow chart*).

Setiawati (2015). Standar operasional prosedur (SOP) merupakan prosedur yang harus membantu dalam pelaksanaan kegiatan di suatu perusahaan. Terdapat prosedur operasi standar, dan perusahaan telah merumuskannya sebagai acuan kerja agar manajer dan karyawan dapat menjadi sumber daya perusahaan yang

profesional dan dapat diandalkan. Apabila program dirumuskan dan dilaksanakan dengan baik oleh seluruh departemen perusahaan, maka akan sangat membantu perusahaan dalam melaksanakan kegiatan dengan benar dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Penerapan SOP yang baik akan menunjukkan hasil kerja secara keseluruhan dari segi kemudahan, kemudahan servis dan pengaturan yang seimbang, konsistensi hasil produk dan proses pelayanan. Oleh sebab itu, SOP adalah hal yang sangat penting dalam perusahaan.

Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang baik, hasil kinerja yang ditampilkan akan konsisten, yang berkaitan dengan kemudahan kerja karyawan. Dalam suatu kegiatan harus ada acuan dan pedoman dalam bekerja. Karena kurangnya referensi dalam melakukan pekerjaan, banyak alasan yang membuat organisasi tidak dapat beroperasi secara normal, hal ini disebabkan karyawan kurang paham tentang langkah pekerjaan selanjutnya dan manajemen tidak membuat kriteria pengambilan keputusan. Oleh karena itu apabila ada kesalahan atau kesalahan tidak dapat dianalisis kesalahan akan terjadi di dalamnya karena tidak memiliki pedoman yang jelas. Oleh karena itu, perusahaan memerlukan standar operasi prosedur (SOP) agar perusahaan dapat memahami kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai prosedur yang tercantum dalam standar operasi prosedur (SOP) yang berlaku perusahaan.

Penelitian yang dilakukan ( Buchori, 2019) melakukan penelitian pengaruh standar operasional prosedur terhadap peningkatan kinerja karyawan PT indomobil fiancé lampung timur. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh sop



terhadap kinerja karyawan. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variable sop memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan kehidupan sosial, psikologis dan fisik yang mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya di perusahaan. Kehidupan manusia tidak jauh dari segala kondisi lingkungan sekitarnya, dan terdapat hubungan yang sangat erat antara manusia dengan lingkungannya. Dalam hal ini manusia akan selalu berusaha beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula dalam bekerja, karyawan sebagai manusia tidak lepas dari berbagai lingkungan di tempat kerja (yakni lingkungan kerja). Selama dalam bekerja, semua karyawan akan berhubungan dengan berbagai kondisi di lingkungan kerja. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja di tempat kerja, karyawan akan betah berada di tempat kerja dan melakukan aktivitas untuk memanfaatkan waktu kerja mereka secara baik. Produktivitas akan tinggi, dan otomatis kinerja karyawan juga akan tinggi. Lingkungan kerja meliputi kaitan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja (Kamus Besar Bahasa Indonesia).

Sutrisno (2011:118), Lingkungan kerja mengacu pada seluruh sarana dan prasarana kerja yang dilakukan oleh karyawan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Ardana (2012:208) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang sehat dan aman berdampak pada produktivitas kerja. Setelah itu, sebagian orang percaya

bahwa keadaan kerja yang menyenangkan akan mendapatkan tempat kerja dan fasilitas tambahan yang dapat memperlancar penyelesaian dalam pekerjaan.

Penelitian yang dilakukan (Bhastay, Kusri Suwardi, 2018) melakukan penelitian analisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja K3 dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT samudra perdana. Dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh k3 dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Metode yang digunakan adalah regresi beranda. Hasil penelitian disimpulkan bahwa variable k3 dan lingkungan kerja secara serempok maupun parsial menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kinerja karyawan.

(Mangkunegara, 2013) Kinerja karyawan mengacu pada kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diserahkan. Jika karyawan berkinerja baik maka mereka dapat bekerja dengan baik dan menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja karyawan adalah salah satu elemen penentu bagi suatu perusahaan atau organisasi untuk berhasil mendapatkan tujuannya. Oleh karena itu, kinerja karyawan harus menjadi kepedulian pimpinan perusahaan, karena penurunan kinerja karyawan akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Torang (2012: 118) definisi kinerja adalah beban kerja atau kualitas individu atau kelompok di organisasi ketika mereka menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Tugas dan fungsi utama tersebut berpedoman pada norma yang ditetapkan atau berlaku, prosedur operasi standar, standar dan ukuran didalam organisasi.

Hasibuan (2012: 116) Definisi tersebut mengatakan bahwa kinerja adalah perwujudan dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dan biasa digunakan sebagai utama untuk mengevaluasi karyawan atau organisasi. Dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai merupakan hasilnya dari tugas pokok. Berikut adalah data penilaian kinerja karyawan pada PT. Leegatama Anta Raya.

**Tabel 1.1 Hasil Penilaian Kinerja Karyawan**

Perilaku kerja	2018			2019		
	Bobot (%)	Nilai Kinerja	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai kinerja	Skor (%)
1. kedisiplinan	10	80	<b>8</b>	10	75	<b>7,5</b>
2. tanggung jawab	10	75	<b>7,5</b>	10	70	<b>7</b>
3. kerjasama	10	80	<b>8</b>	10	80	<b>8</b>
4. kepemimpinan	10	80	<b>8</b>	10	75	<b>7,5</b>
<b>Hasil kerja</b>						
1. kualitas kerja	20	80	<b>16</b>	20	70	<b>14</b>
2. kuantitas kerja	20	80	<b>16</b>	20	70	<b>14</b>
3. keterampilan kerja	20	80	<b>16</b>	20	80	<b>16</b>
<b>Jumlah</b>	<b>100</b>		<b>79,5</b>	<b>100</b>		<b>74</b>

**Sumber:** Hasil olah data penilaian kinerja pada PT. Leegatama Anta Raya

Dari Tabel 1.1 dapat disimpulkan keadaan kinerja karyawan saat ini di PT. Leegatama Anta Raya adanya penurunan dari tahun 2018 - 2019 dari 79,5% jadi 74%.

**Tabel 1.2 Standar Nilai Kinerja Karyawan**

No	Nilai (%)	Kategori
1	91 keatas	Sangat Baik
2	80-90	Baik

3	70-79	Cukup
4	61-69	Kurang
5	60 kebawah	Buruk

**Sumber** : Hasil olah data pada PT.Leegatama Anta Raya

Berdasarkan Tabel 1.1, evaluasi kinerja diturunkan dari 79,5% jadi 74% yang artinya kinerja menjadi berkurang. Nilai standar kinerja karyawan dapat dilihat dari Tabel 1.2. Hasil evaluasi kinerja menyatakan bahwa kinerja yang ada di PT. Leegatama Anta Raya menurun dari 2018 hingga 2019. Dari segi disiplin, nilai perilaku kinerja turun dari 8% menjadi 7,5%, nilai tanggung jawab turun dari 7,5% menjadi 7%, dan nilai kerjasama sama dengan tahun sebelumnya, sebelumnya proporsi kepemimpinan turun dari 8% menjadi 7,5%. Jumlah hasil kerja turun dari 16% menjadi 14% dalam hal kualitas kerja dan beban kerja, serta nilai keterampilan kerja sama dengan tahun sebelumnya.

PT. Leegatama Anta Raya merupakan distributor Schneider yang berada di Nagoya. PT. Leegatama Anta Raya berdiri pada 13 Agustus 2015. Perusahaan ini menjual berbagai produk Schneider. Standar Operasional Prosedur (SOP) di PT. Leegatama Anta Raya masih ada ketidakpatuhan terhadap SOP yang dilakukan oleh karyawan yang secara peraturan harusnya tidak diperbolehkan main *handphone* selama jam kerja namun masih saja terdapat karyawan yang main *handphone* saat jam kerja.

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan , penulis berminat melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Standar Opersional Prosedur dan**

## **Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Leegatama Anta Raya”**

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas yang dikemukakan, selanjutnya dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kurangnya kepatuhan terhadap standar operasional prosedur.
2. Lingkungan kerja yang bising membuat kinerja karyawan menurun.
3. Kinerja karyawan yang menurun karena kurangnya standar operasional prosedur.
4. Standar operasional prosedur tidak efisien membuat kinerja karyawan menurun.
5. Temperature lingkungan kerja yang tidak nyaman membuat kinerja karyawan tidak konsisten.

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Agar lebih memfokuskan permasalahan penelitian, peneliti hanya membatasi penelitian ini, yaitu tentang :

1. Objek dalam penelitian ini bertempat di PT Leegatama Anta Raya.
2. Responden dari penelitian ini adalah karyawan di PT Leegatama Anta Raya yang jumlahnya 133 orang.

### **1.4 Perumusan Masalah**

Berdasarkan rumusan permasalahan yang diajukan, peneliti akan mendeskripsikan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh standar operasional prosedur terhadap kinerja karyawan di PT Leegatama Anta Raya.
2. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Leegatama Anta Raya.
3. Bagaimanakah pengaruh standar operasional prosedur (SOP) dan lingkungan kerja secara bersamaan terhadap kinerja karyawan di PT Leegatama Anta Raya.

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pernyataan di atas, maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk meneliti pengaruh standar operasional prosedur (SOP) terhadap kinerja karyawan di PT Leegatama Anta Raya.
2. Untuk meneliti pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Leegatama Anta Raya.
3. Untuk meneliti pengaruh standar operasional prosedur (SOP) dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Leegatama Anta Raya.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Setiap penelitian berharap dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membacanya maupun yang terkait serta langsung didalamnya. Adapun manfaat penelitian ini adalah:

#### **1.6.1 Aspek Teoritis**

1. Mendapatkan jawaban atas rumusan permasalahan
2. Memperjelas/ memperkuat teori

3. Membuktikan hasil dari penelitian terdahulu.
4. Memberikan masukan pada akademisi sebagai bahan pertimbangan.
5. Menjadi referensi bagi peneliti berikutnya.

### **1.6.2 Aspek Praktis**

#### 1. Bagi perusahaan

Hasil dari penelitian ini dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi PT. Leegatama Anta Raya.

#### 2. Bagi Akademis

Dapat mengetahui pengaruh standar operasional prosedur (SOP) dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Leegatama Anta Raya.

#### 3. Bagi peneliti

Penelitian ini berharap dapat memberikan ilmu, pengetahuan, dan wawasan yang lebih mendalam bagi peneliti tentang pengaruh standar operasional prosedur dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Leegatama Anta Raya.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Teori Dasar**

##### **2.1.1 Standar Operasional prosedur**

###### **2.1.1.1 Pengertian Standar Operasioal Prosedur**

Koesmono (2012) dalam jurnal (Darmayanti, 2017) bahwa standar operasional prosedur adalah dokumen yang memuat hal-hal / sistem kerja dalam suatu organisasi. Menurut definisi standar operasional prosedur oleh para ahli, tujuan penyusunan standar operasional prosedur adalah untuk memperlancar setiap alur kerja dan meminimalkan salah dalam prosesnya.

Insani (2010:1) SOP atau standar operasional prosedur merupakan dokumen yang berisi sekumpulan panduan tertulis standar tentang berbagai jenis proses administrasi kantor, termasuk metode kerja, waktu pelaksanaan, lokasi pelaksanaan, dan peserta yang terlibat dalam kegiatan tersebut.

Atmoko (2011), standar operasional prosedur adalah pedoman atau panduan dalam menjalankan tugas kerja sesuai prosedur kerja, prosedur kerja dan sistem kerja yang terkait, sesuai dengan permasalahan teknis, administratif dan prosedural, sesuai fungsi dan alat evaluasi kinerja kegiatan pemerintahan.

Tathagati (2014), standar operasional prosedur bisa diartikan sebagai suatu data yang menggambarkan kegiatan pekerjaan setiap hari, dengan tujuan melakukan pekerjaan dengan baik, akurat dan konsistensi untuk mendapatkan



produk sesuai standar yang sudah ditentukan. Dengan standar operasional ini akan membuat perusahaan mencapai tujuan. Untuk mendapatkan tujuan perusahaan, perusahaan memberi desain berupa standar operasional prosedur yang memandu pegawai dalam menjalankan tugasnya dan meminimalisir kesalahan dalam melaksanakan tugas masing-masing pegawai. Sedangkan menurut Budihardjo (2014), standar operasional ini merupakan sejenis sistem kontrol yang dapat menyesuaikan alur kerja atau tahapan prosedur kerja tertentu.

Insani (2010:1) SOP dirancang untuk menyederhanakan pekerjaan dan fokus pada inti, cepat dan tepat. Dengan menggunakan cara ini, laba mudah diperoleh, kerugian berkurang, dan kehabisan keuangan dapat diatasi. Ini biasanya berlaku untuk perusahaan yang kompetitif, perusahaan yang dapat menyelesaikan segala pekerjaan dengan waktu yang tepat. Oleh karena itu, pengembangan SOP dapat mempermudah proses kerja, sehingga dapat mencapai hasil yang terbaik namun tetap efektif.

#### **2.1.1.2. Tujuan Standar Operasional Prosedur (SOP)**

Tujuan dari SOP yang disusun adalah sebagai berikut (Tambunan, 2013: 143) :

1. Memastikan pelaksanaan kegiatan organisasi yang baik dan telah sesuai dengan peraturan serta kebijakan dalam organisasi.
2. Memastikan keandalan pemrosesan dan hasil laporan yang dibutuhkan oleh organisasi

3. memastikan kelancaran proses dalam mengambil keputusan yang efisien dan efektif.
4. Memastikan aspek-aspek pengendalian pelaksanaan suatu kegiatan untuk meminimalkan anggota organisasi dan pihak lain dari penipuan atau penggelapan dana masyarakat.

### **2.1.1.3. Manfaat Standar Operasional Prosedur (SOP)**

(Tambunan, 2013: 108) sebagai suatu panduan, standar operasional prosedur berperan dalam memberi referensi yang berhubungan dengan kegiatan yang dilakukan dalam suatu agar dapat beroperasi secara efektif, sehingga membuat organisasi mendapatkan tujuan jangka yang pendek dan jangka yang panjang. Secara rinci peranan dan manfaat standar operasional prosedur sebagai suatu kriteria dalam organisasi adalah sebagai berikut:

1. Sebagai panduan kebijakan

Sebagai kriteria kebijakan, fungsi dan kegunaan utama standar operasional prosedur untuk organisasi. Standar operasional prosedur yang ampuh harus didasarkan pada strategi yang ada di organisasi.

2. Sebagai panduan kegiatan

Dengan menyusun standar operasional prosedur, organisasi berambisi dapat menyelenggarakan aktivitasnya lebih efektif. Standar operasional prosedur yang ampuh harus bisa menyempurnakan tiap tugas sehingga tidak menyulitkan orang yang terkait dengan aktivitas atau yang memerlukan hasil kegiatan. Sebagai kriteria aktivitas, standar operasional prosedur harus berfungsi dalam peniruan pekerjaan yang tidak dibutuhkan. Sebab duplikasi

pekerjaan merupakan bentuk ketidakabsahan lainnya. Oleh karena itu, sebagai kriteria kegiatan, standar operasional prosedur perlu dapat beroperasi secara efektif dan efisien serasi dengan keperluan organisasi dalam keadaan apapun.

3. Sebagai panduan birokrasi

Dengan diterapkannya standar operasional prosedur, maka birokrasi kegiatan menjadi lebih tepat dan lebih mudah tertukar. Dalam peristiwa ini fungsi dan kegunaan tersebut tergantung dengan anggota lembaga. setingkat kantor yang memiliki kewenangan birokrasi. Standar operasional prosedur diperlukan untuk mendeskripsikan setiap poin verifikasi birokrasi untuk mengontrol efektivitas tahap – tahap kegiatan.

4. Sebagai panduan administrasi

Dengan penerapan standar operasional prosedur, organisasi harus bisa mengelola kegiatan dengan bagus. Penting sekali buat sebuah organisasi untuk melakukan manajemen dengan benar, karena banyak sekali bukti nyata yang menunjukkan bahwa tanpa manajemen yang bagus, kapabilitas operasional yang baik menjadi tidak berguna.

5. Sebagai panduan evaluasi kinerja.

Dengan diterapkannya standar operasional prosedur, organisasi bisa memiliki indikator kinerja yang lebih bagus. Evaluasi kinerja melalui penerapan standar operasional prosedur adalah salah satu tolak ukur kepatuhan program. Tindakan kepatuhan ini (jika dapat dijalankan secara

baik) dapat membantu suatu organisasi meminimalkan insiden korupsi serta penipuan didalam aktivitas mereka.

6. sebagai panduan integrasi

berdasarkan penerapan standar operasional prosedur berharap organisasi mempunyai susunan alur kinerja yang terintegrasi. Jika prosedur dalam organisasi ada secara mandiri, kegiatan tumpang tindih atau banyak menggunakan kembali data-data dan formulir, tidak banyak laporan digunakan secara optimal, dan pendistribusian laporan, maka tidak ada artinya memiliki dan melaksanakan SOP.

#### **2.1.1.4. Indikator Standar Operasional Prosedur**

Istyadi Insani (2010 : 2) Berikut ini indikator SOP adalah:

1. kajian sistem dan prosedur kerja

Kajian sistem dan prosedur kerja merupakan aktivitas untuk mengidentifikasi kegunaan utama pekerjaan, dan merupakan cara-cara yang dibutuhkan untuk menjalankan peranan sistem dan prosedur kerja. Sistem merupakan satu kesatuan dari elemen atau elemen yang saling berkaitan dan berinteraksi, muncul secara utuh, bekerja, berfungsi atau terkoordinasi, dan didukung oleh banyak prosedur yang dibutuhkan, dan prosedur adalah rangkaian pekerjaan ataupun pengulangan pemrosesan yang direncanakan. Aktivitas kerja seks. Dengan cara yang terpadu dan terintegrasi.

2. Kajian Tugas

Kajian tugas adalah proses manajemen yang berupa pemeriksaan pekerjaan yang mendalami dan tersusun, oleh sebab itu analisis tugas dibutuhkan di setiap rencana dan perbaruan organisasi. Analisis pekerjaan berharap dapat memberi informasi tentang posisi, ciri-ciri pekerjaan, persyaratan formal dan kewajiban formal.

### 3. Kajian prosedur kerja

Kajian alur kerja merupakan aktivitas yang digunakan untuk menentukan rangkaian cara-cara kerja yang terkait dengan pekerjaan yang dikerjakan, cara dilakukannya, kapan dikerjakan, di mana dikerjakan, dan orang yang melaksanakannya. Prosedur tersebut diperoleh dengan melakukan pra-perencanaan langkah-langkah yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan. Saluran kerja dapat dinyatakan seperti rangkaian prosedur kerja terkait, umumnya dilakukan lebih dari satu orang, membuat cara tertentu, yang dinyatakan bermanfaat untuk menyelesaikan seluruh tahapan penting.

## **2.1.2 Lingkungan Kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Hertanto (2011), Lingkungan kerja mengacu pada semua kejadian di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dia untuk melakukan tugas yang diberikan.

Sudjana (2010) Jika karyawan menyukai lingkungan kerja, mereka akan merasa diterima di tempat kerja dan melakukan aktivitas untuk memanfaatkan waktu dalam kerja mereka secara efektif. Produktivitas hasil kinerja akan tinggi,

dan secara otomatis kinerja juga akan tinggi. Tempat kerja meliputi kaitan antara atasan dengan bawahan serta lingkungan kerja fisik dimana karyawan bekerja (KBBI). Lingkungan kerja merupakan tempat karyawan melaksanakan pekerjaan sehari-hari. Lingkungan yang menguntungkan memberi rasa tenang dan memyainkan karyawan untuk bekerja sebaik-baiknya. baik.

Bila seorang pegawai menyukai tempatnya bekerja, bahwa karyawan akan nyaman berada di tempatnya kerja dan dapat melaksanakan aktivitas, hingga dapat menggunakan waktu secara efektif serta optimis, serta pencapaian kerja karyawan akan tinggi. Lingkungan kerjaa meliputi kaitan kerja yang terbentuk antar rekan kerja, kaitan kerja atasan antar bawahan dan lingkungan kerja fisik tempat pegawai bekerja.

Sutrisno (2011:118),Lingkungan kerja mengacu pada seluruh alat dan prasarana kerja yang digeluti oleh pegawai yang dapat berpengaruh melakukan pekerjaan.

Torang (2014:27) menyatakan, Lingkungan kerja adalah berbagai macam ketergantungan yang memungkinkan organisasi untuk bertahan di sekitar sistem tempatnya berada.

Lingkungan kerja adalah sumber daya dan kondisi yang perlu dilakukan seseorang. Lokasi perusahaan atau lingkungan kerja mempengaruhi pekerjaan pegawai. Lingkungan kerja yang jelek dapat membuat pegawai merasakan pekerjaannya diganggu dan berujung pada penurunan hasil kerja.

### 2.1.2.2 Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayati (2013:19) Secara umum lingkungan kerja dibedakan jadi dua jenis adalah sebagai berikut:

#### 1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik mengacu pada kondisi fisik di tempat kerja yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi pekerja. Dalam lingkungan fisik dibedakan menjadi 2 kategori yaitu:

- a. Lingkungan kerja yang berkaitan langsung dengan karyawan (contohnya: *work center, chair, table*, dll).
- b. Lingkungan perantara kerja yang berpengaruh keadaan manusia, seperti suhu, kelembaban, udara, penerangan, kebisingan, getaran mekanis, aroma tidak enak, warna, dll.

#### 2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja nonfisik merupakan kondisi lingkungan kerja ciptakan suasana kerja yang baik antar karyawan atau komunikasi antara bawahan dan atasan (hubungan vertikal) hubungan antar karyawan (hubungan horizontal). Berkat suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, karyawan akan betah berada di tempat kerja sehingga dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik, efektif dan efisien.

### 2.1.2.3 Manfaat Lingkungan Kerja

Afandi (2018), Kegunaan lingkungan kerja merupakan terciptanya semangat untuk bekerja hingga dapat meningkatkan efisiensi kerja. Pada saat yang sama, keuntungan kerja sama orang yang termotivasi dapat dilakukan dengan

benar. sehingga, kerjaan akan disiapkan sesuai standar yang tepat dan dalam jangka waktu sudah ditentukan. Kinerjanya akan dilihat dengan personel terkait tanpa banyak pengawasan dan semangat kerja yang baik.

#### **2.1.2.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Sedarmayanti (2011:26), Faktor – factor yang berpengaruh dalam lingkungan kerja fisik adalah:

##### **1. Penerangan di Tempat Kerja**

Penerangan sungguh bermanfaat buat karyawan untuk memastikan pekerjaan yang aman dan stabil. Oleh karena itu, butuh perhatian adanya penerangan terang namun tidak menyengat. Penerangan yang tidak jelas, bisa membuat kerja melambat, menemui kesalahan yang besar, dan akhirnya akan menjadi penurunan efisiensi kerja, sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi.

##### **2. Suhu di tempat kerja**

Setiap organ tubuh manusia memiliki temperature yang berbeda dalam keadaan normal. Setiap tubuh manusia selalu bertahan dalam kondisi yang normal dan memiliki system tubuh yang bagus yang memungkinkannya beradaptasi dengan keadaan di luar tubuh. Tetapi mampu atau tidaknya beradaptasi ini memiliki batasan yaitu apabila suhu tubuh manusia tidak berubah lebih dari 20% dari kondisi normal tubuh manusia dalam kondisi panas dan tidak melebihi 35% dalam kondisi dingin, maka tubuh masih bisa beradaptasi terhadap suhu diluar dengan sendirinya.



### 3. Kelembapan di tempat kerja

Kelembaban merupakan jumlah air yang ada di udara, bisa disebutkan dalam persenase. Kelembaban tersebut terkait pengaruhnya suhu udara, dan ketika suhu berada di kecepatan udara yang bergerak dan hawa panas di udara akan berpengaruh kondisi tubuh manusia dalam menyerap bahkan membuang panas dari tubuh manusia.

### 4. Sirkulasi dara di tempat kerja

Oksigen adalah suatu gas yang diperlukan organisme hidup buat mempertahankan berlangsungnya hidup (metabolisme). Ketika kandungan oksigen di udara kurang dan tercampur dengan bau tidak sedap yang bahaya, dikatakan udara di sekitarnya menjadi ternodai. Asal udara segar merupakan keberadaan tumbuhan di sekitaran tempat kerja.

### 5. Berisiknya di tempat kerja

Sebagai pencemaran lainnya perlu diatasi oleh ahli yaitu kebisingan, yang merupakan suara telinga yang tidak diinginkan. Hal ini tidak diinginkan sebab, dalam waktu yang lama, suara dapat mempengaruhi konsentrasi kerja dan menyebabkan salah berkomunikasi.

### 6. Getaran mekanis di tempat kerja

Gertakan mekanis mengacu pada gertakan yang disebabkan oleh peralatan mekanik, beberapa di antaranya akan mencapai tubuh karyawan dan dapat menyebabkan konsekuensi yang merugikan. Karena intensitas dan frekuensi getaran mekanis tidak teratur, biasanya menyebabkan gangguan yang sangat besar pada tubuh. Ketika frekuensi natural beresonansi dengan

frekuensi getaran mekanis, maka akan menimbulkan gangguan terbesar pada organ tubuh manusia.

7. Bau di tempat kerja

Adanya bau di tempat kerja dapat dianggap kontaminasi karena dapat mengganggu konsentrasi di tempat kerja, dan bau jangka panjang dapat memengaruhi kepekaan terhadap bau.

8. Tata warna di tempat kerja

Pola warna membutuhkan penelitian serta perencanaan yang mendalam. Padahal, penataan warna tidak lepas dari penataan dekoratif. Ini bisa dimengerti, sebab warna memiliki kaitan yang besar terhadap persepsi. Sifat dan efek warna terkadang dapat menghasilkan kegembiraan, kesedihan serta perasaan lainnya, sebab pada hakikatnya warna bisa merangsang pikiran manusia.

9. Desain di tempat kerja

Desain berkaitan dengan penyusunan warna yang bagus, sehingga desain tidak hanya bergantung dengan hasil kerja, akan tetapi bisa dengan penataan, penyusunan warna, dan alat-alat kerja lain.

10. Irama di tempat kerja

Berdasarkan pendapat para ahli, nada lembut dapat menginspirasi dan merangsang kerja karyawan tergantung pada suasana, waktu dan lokasi. Oleh sebab itu, harus dilakukan pemberian lagu secara penyaringan buat dinyanyikan ditempat kerja.

11. Keamanan di tempat kerja

Buat keamanan lingkungan kerja, perhatian harus diberikan pada keberadaannya. Sebuah pekerjaan menjaga keselamatan di tempat kerja dapat menggunakan Petugas Keselamatan Kerja (SATPAM).

#### **2.1.2.5 Indikator Lingkungan Kerja**

Berlandaskan kajian di atas maka indikator dalam penelitian ini diadaptasi berdasarkan teori dan gagasan ahli dikemukakan oleh Sedarmayanti (2011: 26), adalah sebagai berikut:

1. Penerangan di ruang kerja

Pencahayaan yang memadai tanpa silau bisa bantu meningkatkan hasil kerja.

2. Sirkulasi udara di ruang kerja

Perputaran udara sangat baik dalam mensegarkan tubuh. Jika ada banyak karyawan di dalam ruangan, udara di ruang kerja harus bersirkulasi dengan cukup.

3. Kebisingan

Kebisingan dapat mengganggu perhatian, dan tidak ada yang suka mendengarkan kebisingan karena dapat mengganggu seseorang.

4. Penggunaan warna

Warna mempengaruhi psikologi manusia, ternyata tidak hanya warna, struktur warna juga harus diperhatikan.

5. Kelembaban udara

Kelembaban merupakan jumlah air di udara, biasanya dikatakan bentuk persentase. Kelembaban berkaitan dan berpengaruh oleh suhu udara.

## 6. Fasilitas

Fasilitas adalah penompang bagi karyawan lakukan kegiatan di tempat bekerja.

### **2.1.3 Kinerja Karyawan**

#### **2.1.3.1 Definisi Kinerja Karyawan**

Riani (2011) dalam jurnal Manda Dwipayani Bhastary & Kusri Suwardi (2018) Mengatakan kinerja karyawan merupakan hasilnya dari orang yang melakukan tugas-tugas seperti pekerjaan yang sudah ditentukan dan disepakati bersama, tujuan atau target atau standar dalam jangka waktu tertentu.

Torang ( 2012: 118) Definisi kinerja merupakan beban kerja atau kualitas tersendiri atau kelompok di organisasi ketika mereka menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Tugas dan fungsi utama ini berpedoman pada norma, prosedur operasi standar, standar dan ukuran yang ditetapkan atau berlaku di sebuah organisasi.

Hasibuan (2012: 116) Definisi tersebut mengatakan bahwa kinerja adalah wujud dari pekerjaan yang dikerjakan para karyawan dan biasa digunakan untuk mengevaluasi karyawan ataupun organisasi. Dapat dikatakan kinerja pegawai adalah kerjaan akhir dari tugasnya.

Torang (2014:74), Kinerja adalah kualitas dan kuantitas pekerjaan dilakukan oleh sendiri atau bersama rekan dalam suatu organisasi untuk menjalankan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan norma, prosedur operasi standar, standar dan ukuran yang ditetapkan atau berlaku."

Afiandi(2018:83) Kinerja merupakan pencapaian hasil oleh diri sendiri atau sekelompok di perusahaan sama dengan kewenangan dan tanggungjawabnya tiap individu, untuk mencapai tujuan organisasi

Wibowo (2010:4) Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang direncanakan. Pelaksanaan kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kemampuan, motivasi dan minat. Bagaimana perusahaan memperhatikan serta perlakuan karyawannya yang bisa berpengaruh terhadap hasil kerja.

#### **2.1.3.2 Kriteria-Kriteria Kinerja**

Standar kinerja merupakan sisi untuk mengevaluasi kinerja karyawan di kantor, kelompok, dan tim kerja. Kriteria ini mewakili ekspektasi kerja yang coba dicapai oleh sendiri dan kelompok untuk menuju strategi perusahaan. Schuler dan Jackson (Harsuko, 2011) menunjukkan ada tiga kelompok standar kerja:

1. Berdasarkan sifat standar, dengan fokus pada sifat karyawan . kenyamanan, kehandalan, ketrampilan komunikasi serta ketrampilan kepemimpinan merupakan karakteristik yang sering dievaluasi dalam proses evaluasi. Jenis standar ini berfokus pada keadaan orang tersebut, bukan pada pencapaian atau pencapaian tujuan seseorang di tempat kerja.
2. Standar berbasis perilaku berfokus pada bagaimana pekerjaan dilakukan. Standar seperti itu sangat penting untuk pekerjaan yang membutuhkan hubungan interpersonal. Misalnya, apakah sumber daya manusia ramah atau menarik.

3. Standar berbasis hasil menjadi semakin populer dengan meningkatnya penekanan pada produksi persaingan internasional. Standar berikut berpandang di hasil yang tercapai atau diproduksi, bukan pada cara sesuatu telah dicapai atau diproduksi

Kriteria yang digunakan dalam Bernandin & Russell (dalam Riani, 2011), mengevaluasi kinerja yaitu:

1. Kuantitas pekerjaan : banyaknya pekerjaan yang diselesaikan di jangka waktu tertentu.
2. Kualitas pekerjaan : pekerjaan ditentukan sesuai dengan klausul kualifikasi.
3. Pemahaman kerja : besarnya pemahaman tentang pekerjaan serta keterampilan.
4. Kreativitas : Orisinalitas dari pemikiran dan tindakan yang dihasilkan untuk memecahkan masalah yang ditimbulkan.
5. Kerja sama : mau bersama-sama dalam melaksanakan pekerjaan dengan mitra perusahaan
6. Bergantungan: Rasa percaya pada adanya dan selesainya pekerjaan.
7. Inisiatif : Antusias buat melakukan kerjaan baru dan memperluas tanggungjawaban.
8. Keahlian pribadi : melibatkan keahlian, kekuasaan, keramahan serta pedoman pribadi.

### **2.1.3.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Pabundu (2014 : 27) Kinerja adalah hasil yang didapatkan oleh sendiri atau tim. Factor yang berpengaruh dalam kinerja yaitu:

1. Efektifitas dan Efisien

Jika tujuan bisa tercapai, maka dapat mengatakan kegiatan tersebut itu efektifitas, tetapi jika tidak ada hasil yang dicari, kegiatan tersebut akan mengevaluasi pentingnya hasil yang diperoleh sehingga meskipun efektif, dapat memuaskan Anda. Ini disebut tidak valid. Sebaliknya, jika efek tersebut tidak butuh dan tidak signifikan, aktivitas dinyatakan efektif.

2. Wewenang

Wewenang yaitu sifat memerintah dalam suatu perusahaan secara sopan. Anggota organisasi harus melakukan aktivitas kerja dengan anggota lain berdasarkan kontribusi mereka sendiri. Perintah ini menjelaskan apa yang harus dilakukan serta apayang tidakboleh dilakukan.

3. Disiplin

Disiplin untuk berpatuh terhadap aturan yang ada. Begitu juga disiplinnya pegawai merupakan kegiatan dimana pegaai mematuhi perjanjian kerja di organisasinya.

4. Inisiatif

Inisiatif bertentangan dari pemikiran serta kegiatan, yang membentuk rencana untuk perencanaan ide yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

#### **2.1.3.4 Jenis - jenis penilaian kinerja karyawan**

Robbins dalam Rozarie (2017:65) penilaian kinerja terdiri dari pendekatan sikap, pendekatan perilaku, pendekatan hasil, pendekatan kontingensi. Adapun penjelasan mengenai jenis penilaian tersebut adalah:

1. Metode sikap, metode ini melibatkan penilaian karakteristik atau karakteristik pribadi.
2. Metode perilaku, lihat bagaimana orang-orang berperilaku. Apabila evaluasi kinerja didukung oleh tingkat perilaku kerja maka survivabilitas masyarakat akan meningkat.
3. Metode hasil, perilaku berfokus pada proses, dan metode hasil berfokus pada hasil atau hasil kerja, atau hasil penyelesaian pribadi.
4. Metode kontingensi, metode ini selalu cocok untuk situasi spesifik yang sedang dikembangkan. Metode sikap cocok untuk membuat keputusan promosi bagi kandidat untuk pekerjaan yang berbeda.

#### **2.1.3.5 Indikator Kinerja Karyawan**

Afandi (2018:89) Indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja  
Berbagai unit pengukuran yang terkait dengan beban kerja dapat dinyatakan dalam istilah numerik atau padanan numerik lainnya.
2. Kualitas hasil kerja  
Berbagai unit pengukuran yang terkait dengan kualitas atau kualitas pekerjaan dapat dinyatakan dalam pengukuran numerik atau bentuk padanan numerik lainnya.
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas  
Gunakan sumber daya dengan bijak dan ekonomis biaya.
4. Disiplin kerja  
Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku .



#### 5. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan hal yang benar tanpa diberitahu, kemampuan untuk menemukan sesuatu yang terjadi dilingkungan serta situasinya menjadi semakin sulit, Anda harus bekerja keras untuk melakukan sesuatu.

#### 6. Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

#### 7. Kepemimpinan

Proses dimana seorang pemimpin mempengaruhi atau memberi contoh bagi pengikutnya untuk mencapai tujuan organisasi.

#### 8. Kejujuran

Salah satu ciri manusia yang sulit diterapkan.

#### 9. Kreativitas

Terlibat dalam menghasilkan ide atau terlibat dalam proses menghasilkan ide.

### **2.2 Penelitian Terdahulu**

(Darmawati, 2017) melakukan penelitian terhadap pengaruh variable lingkungan kerja, dan standar operasional prosedur terhadap produktivitas kerja karyawan pengawas urusan gerbang sukacinta PT Kereta Api. Dengan tujuan apakah berpengaruh lingkungan kerja beserta standar operasioal prosedur terhadap produktivitas karyawan. Mengguna system kuantitatif dan deskriptif. Hasilnya

menyatakan SOP serta lingkungan kerja berpengaruh signifikan kepada produktifitas.

(A,A.Gede Ajusta, Syahrial Addin, 2018) melakukan peneitian analisis penerapan standar operasional prosedurvdi depatemen HRD PT sumber maniko utama. Dengan tujuan apakah berpengaruh terapnya SOP di Departemen hrd PT sumber maniko utama. Menggunakan metode kualitatif. Hasilnya tersebu menyatakan karyawan sudah terapkan SOP yang sudah dilaksanakan.

( Fernando Reinhard Tjiabrata, Bode Lumanaw, Lucky O.H. Dotulang, 2017) melakukan penelitian pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT sabar ganda . Dengan tujuan apakah berpengaruh beban kerja serta lngkunga kerja terhadap kinerja. Metode yang digunakan adalah deskriptif, kualitatif, dan regresilinear. Hasil penelitain menunjukkan bahwa  $H_0$  di tolak,  $H_2$  di terima atau berpengaruhnya lingkungan kerja terhadap kierja karyawan.

( Manda Dwipayati Bhastay, Kusri Suwardi, 2018) melakukan penelitian pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja K3 dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT samudra perdana. Dengan tujuan unutumkengetahui pengaruhnya k3 dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Metode yang dipakai yaitu regresi beranda. Hasil penelitian menyatakan k3 dan lingkungan kerja sama-sama berpengaruh positif terhadap kepuasan kinerja.

( Rozi Fadillah, Sulastini, Noorhidayati, 2017) melakukan penelitian pengaruh kompetisi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor bank kalsel cabang pembantu di Banjarmasin. Metode yang dipakai

yaitu dengan metode kuantitatif. Hasilnya menyatakan berpengaruh signifikan tidaknya pengaruh partial dari setiap variable eksogen terhadap variable endogen.

( Buchori, 2019) melakukan penelitian pengaruh standar operasional prosedur terhadap peningkatan kinerja karyawan PT indomobil fiancé lampung timur. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penaruh sop terhadap kinerja karyawan. Metode yang dipakai yaitu deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variable sop memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja.

(Sri rahayu Muhammad, Adolfina, Genita luminitang, 2016) melaksanakan penelitian pengaruh lingkungan kerja,kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas pendapatan daerah kota manado. Penelitian ini bertujuan untuk tau pengaruh lingkungan , kompensasi serta beban kerja terhadap kinerja. Metode yang dipakai yaitu *simple sampling*. Regresi linear. Hasilnya menyatakan simultan ataupun parsial berengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 2.1** Penelitian Terdahulu

No	Nama peneliti, Tahun dan Judul	Variable	Metode penelitian	Hasil
1	(Yayan Darmawati, 2017) Pengaruh variable lingkungan kerja, dan standar operasional prosedur terhadap produktivitas kerja karyawan pengawas urusan	Lingkungan kerja X1, Standar operasional prosedur X2, produktivitas kerja Y	analisis kuantitatif dan deskriptif	lingkungan kerja dan standar opsional prosedur berpengaruh signifikan pada produktifitas

	gerbang sukacinta PT Kereta Api.			
2	(A,A.Gede Ajusta, Syahril Addin, 2018) penerapan standar operasional prosedur di departemen HRD PT sumber maniko utama.	Standar operasional prosedur X1	Analisis kualitatif	karyawan departemen hrd sudah terapkan sop yang disiapkan perusahaan
3	( Fernando Reinhard Tjiabrata, Bode Lumanaw, Lucky O.H. Dotulang, 2017) pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT sabar ganda .	Beban kerja X1, lingkungan kerja X2, Kinerja karyawan Y	deskriptif, kualitatif, dan regresi linear.	Hasil penelitan menunjukkan bahwa Ho ditolak, H2 diterima atau berpengaruh dari lingkungan kerja terhadap karyawan
4	( Manda Dwipayati Bhastay, Kusri Suwardi, 2018) analisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja K3 dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT samudra perdana.	Keselamatan dan kesehatan kerja K3 X1, lingkungan kerja X2, kinerja karyawan Y	regresi beranda.	variable k3 dan lingkungan kerja secara serempok maupun parsial menunjukkan berpengaruh secara positif kepada kinerja karyawan
5	( Rozi Fadillah, Sulastini, Noorhidayati, 2017) pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja	Kompetesi X1, disiplin kerja X2, lingkungan kerja X3, kinerja karyawan Y	metode kuantitatif.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa penelitian positif tidak berpengaruh dari tiap variable eksogen terhadap endogen

	terhadap kinerja karyawan pada kantor bank kalsel cabang pembantu di Banjarmasin.			
6	( Buchori, 2019) pengaruh standar operasional prosedur terhadap peningkatan kinerja karyawan PT indomobil fiancé lampung timur.	Standar operasional prosedur X1, kinerja karyawan Y	deskriptif kuantitatif.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variable sop memberi partisipasi kepada meningkatnya kinerja
7	(Sri rahayu Muhammad, Adolfin, Genita luminitang, 2016) pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas pendapatan daerah kota manado.	Lingkungan kerja X1, kompensasi X2, beban kerja X3, kinerja karyawan Y	metode simple sampling, regresi linear berganda.	Hasil menunjukkan bahwa simltan maupun parsial lingkungan kerja, kompensasi, dan beban kerja berpegaruh positif kepada kinerja.

**Sumber** : jurnal penelitian

## 2.3 Kerangka Pemikiran

### 2.3.1 Standar Operasional Prosedur Terhadap Kinerja Karyawan

Perusahaan butuh karyawan yang mempunyai kinerja bagus di saat bekerja, serta menciptakan pekerjaan yang bagus, cepat dan tepat taitu dengan terapkan stantar operasional prosedur. Dalam SOP ini sangat diperlukan sebab SOP merupakan intruksi atau contoh buat melaksanakan tugas kerja sesuai dengan

kegunaan dan standar operasional prosedur merupakan suatu *system* pengukuran kinerja perusahaan dengan *system* kepada karyawan terkait.

Penelitian yang dilakukan Yayan Darmawati (2017) melakukan penelitian terhadap pengaruh *variable* lingkungan kerja, dan standar operasional prosedur terhadap produktivitas kerja karyawan pengawas urusan gerbang sukacinta PT Kereta Api. Dengan tujuan mengetahui berpengaruhnya lingkungan kerja beserta sop kepada produktivitas. Menggunakan metode analisis kuantitatif dan deskriptif. Hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan dan standar operasional prosedur berpengaruh yang signifikan kepada produktivitas.

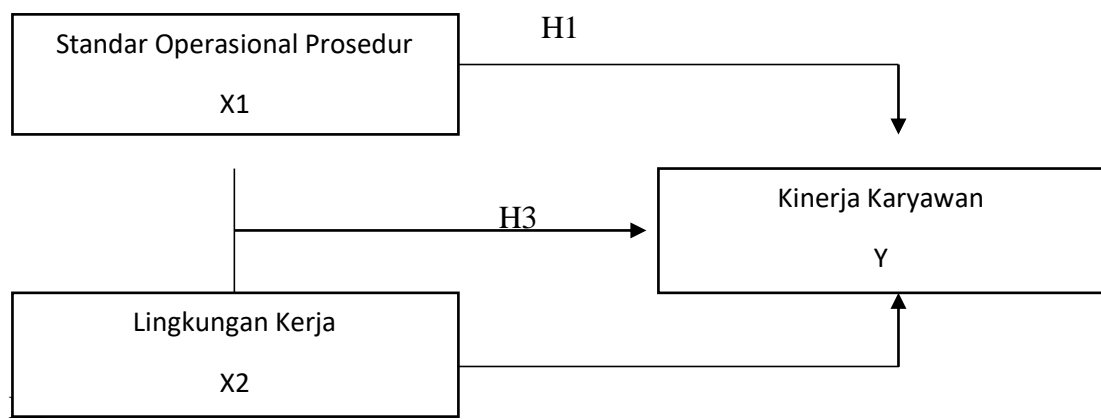
### **2.3.2 Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan adalah suatu tempat eksternal yang dapat berpengaruh kinerja di perusahaan. Lingkungan tersendiri ini adalah lingkungan yang berhubungan secara spontan dengan tujuan akan ingin didapatkan dalam perusahaan. Pada saat yang sama, lingkungan luas merupakan lingkungan yang berada diluar atau di luar perusahaan, dan mereka sering kali berpotensi mempengaruhi organisasi.

Penelitian yang dilakukan Fernando Reinhard Tjiabrata, Bode Lumanaw, Lucky O.H. Dotulang (2017) melakukan penelitian pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT sabar ganda. Dengan tujuan apakah berpengaruh beban kerja serta lingkungan kepada kinerja. Metode yang digunakan yaitu deskriptif, kualitatif dan regresi linear. Hasil penelitian menunjukkan  $H_0$  di tolak,  $H_2$  di terima atau berpengaruhnya lingkungan kerja kepada kinerja.

Penelitian ini mencakup dua variabel independen yaitu standar operasional prosedur serta lingkungan kerja. Dan variabel terkait kinerja. Dampak standar operasional prosedur operasi serta lingkungan kerja kepada kinerja karyawan, kerangka dari penelitian tersebut yaitu:

**Gambar 2.1** Kerangka Pemikiran



## 2.4 Hipotesis

Sugiyono (2014: 132), Hipotesis ini yaitu hasil sementara atas kajian pernyataan penelitian, sebab hasil yang diberi hanya berdasarkan materi dianggap sementara. Hipotesis dikaji menurut kondisi mental, yang merupakan solusi sementara dari masalah yang diajukan. Berdasarkan penelitian teoritis dan kerangka penelitian, hipotesis berikut diajukan:

- H1: Standar operasional prosedur berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Leegatama Anta Raya.
- H2: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan kepada kinerja karyawan pada PT. Leegatama Anta Raya.

H3: Standar operasional prosedur dan Lingkungan kerja mempengaruhi signifikan kepada kinerja karyawan pada PT. Leegatama Anta Raya.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Desain Penelitian**

Desain penelitian merupakan kerangka dari hipotesis. Untuk melaksanakan penelitian, rencana serta desain penelitian harus dilakukan supaya penelitian yang dilaksanakan bisa baik dan terstruktur. Anwar sanusi, (2011) mengemukakan bahwa desain penelitian merupakan desain bertujuan untuk memberi secara terstruktur tentang kajian ilmiah bersumber topic atau objek. Peneliti menggunakan metode deskriptif, analisis regresi linear berganda dengan menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data dari responden. Penelitian ini mengkaji tentang pengaruhnya SOP X1, Lingkungan Kerja X2 kepada Kinerja Karyawan Y.

#### **3.2 Operasional Variabel**

Variabel pengkajian operasional merupakan batas atau spesifikasi variabel pengkajian yang spesifik berkaitan sama kenyataan yang akan dihitung, mengacu perwujudan dari apa yang dikaji penulis ciri-ciri yang ditetapkan dan damai supaya orang lain atau peneliti dapat mengujinya kembali. Sugiono (2012: 38) variabel pengkajian yaitu bentuk ditentukan oleh pengkaji buat memperoleh informasi tentangnya serta menarik kesimpulan.

Dalam pengkajian ini peneliti memakai bentuk variable yang terkait serta variable bebas. Kinerja karyawan dipakai untuk variable dependen, sedangkan

standar operasional prosedur serta lingkungan kerja menggunakan sebagai variable independen.

### **3.2.1 Variable independen**

Variable independen untuk penelitian ini adalah:

#### 1. Standar Operasional Prosedur

SOP ini merupakan suatu panduan melibatkan aturan yang dijalankan dengan jelas buat melaksanakan pekerjaan dengan selesai, dan bertujuan buat menghasilkan kerja yang cepat serta hemat.

#### 2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan kondisi di sekitar pekerja saat mereka menjalankan pekerjaannya, dan situasi berikut akan mempengaruhi pekerjaan pekerja dalam menjalankan operasional perusahaan.

### **3.2.2 Variable Dependen**

Variable dependen untuk pengkajian ini yaitu:

#### 1. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perilaku pribadi, sebab tiap karyawan mempunyai tingkat pekerjaan yang beda – beda di hal tanggung jawabnya. Perusahaan bisa menghitung kinerjanya dari kinerja tiap individu.

**Tabel 3.1** Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Standar Operasional Prosedur (X1)	dokumen yang berurusan dengan prosedur yang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan secara kronologis, tujuannya adalah mendapat hasilnya bagus serta hemat.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Efisien</li> <li>2. Efektif</li> <li>3. Konsisten</li> </ol>	Skala likert
Lingkungan Kerja (X2)	keadaan di sekitar para pekerja sewaktu pekerja melakukan keadaan tersebut akan mempengaruhi tanggung jawab pekerja dalam menjalankan operasional perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ukuran tata letak</li> <li>2. Kebisingan</li> <li>3. Sirkulasi udara</li> <li>4. Keamanan tempat kerja</li> <li>5. Hubungan sesama rekan kerja</li> </ol>	Skala likert

Kinerja Karyawan(Y)	hal yang memiliki sifat individu, karena setiap karyawan memiliki tingkat pekerjaan yang beda – beda di hal tanggung jawabnya. Perusahaan bisa menghitung kinerjanya dari kinerja tiap individu	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas</li> <li>2. Kuantitas</li> <li>3. Ketapata waktu</li> <li>4. Efektifitas</li> <li>5. kehadiran</li> </ol>	Skala likert
------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Anwar SANusi (2012: 87 ) mengemukakan bahwa populasi merupakan keseluruhan dari unsur-unsur yang mempunyai jenis-jenis tertentu yang bisa dipakai buat menarik kesimpulannya. Sugiyono (2012: 117) populasi merupakan suatu tempat yang digeneralisasikan, meliputi: tempat topik dengan kualitas dan karakteristik tertentu, objek atau topik tersebut ditentukan oleh penulis buat pelajari, setelah itu diambil kesimpulannya. Oleh sebab itu penduduk tidak hanya diartikan sebagai manusia, tetapi juga sebagai obyek dan obyek alam lain. Populasi di penelitian ini yaitu pekerja di PT Leegatama Anta Raya sejumlah 133.

### 3.3.2 Sampel

Sugiyono (2013: 116) menyatakan sampel merupakan potongan dari ukuran dan ciri-ciri populasi. Buat penentuan besarnya suatu sampel, peneliti memakai rumus Slovin yang diambil dalam Sevilla (1994) di Umar (2002: 141):

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

**Rumus 3.1** Rumus Slovin

Ket:

n= Sampel

N = Populasi

e = Tingkat toleransi salah

Mengingat nilai kritis ini digunakan pada penelitian sebelumnya, pengambilan sample menggunakan tingkat kepercayaan 95% atau nilai kritis 5%.

Berdasarkan rumus diatas jumlah sample di penelitian ini yaitu:

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1+Ne^2} \\ &= \frac{133}{1+(133(0.05^2))} \\ &= \frac{133}{1.3325} = 99,81 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas sample yang didapatkan dari penelitian ini yaitu 99.81, dan dibulatkan jadi 100 responden

### **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

Dalam melakukan pengkajian serta mendapatkan data harus di tentukan teknik pengumpulan data yang dipakai. Teknik yang dipakai di penelitian ini yaitu sumber data primer dan sekunder.

1. Asal data utama yaitu beraal dari data asli yang didapatkan oleh peneliti buat menjawab pernyataan pengkjian tertentu. Penulis akan langsung memperoleh data dari survey kuisioner. Sumber data primer bisa didapatkan berdasarkan teknik-teknik di bawah ini:

- a. Kuesioner/Angket

Sugiyono (2012:142) kuesioner dengan diberikan soal tertulis buat diisi oleh responden. Kuesioner ini juga bagus untuk meneliti nominal responden yang banyak dan atau dalam tempat yang luas. Kuesioner ini dapat dilakukan berbagai cara, seperti langsung dibagikan ke responden, kemudian bisa juga di kirim dalam bentuk paket dan diletakkan ke tempat yang akan diteliti, atau bahkan melalui website juga bisa.

2. Sumber data sekunder merupakan pelengkap data selanjutnya. Data yang didapatkan dari data terkait yang berasal dari perusahaan,buku, jurnal serta makalah dikumpulkan dan diteliti sebagai pedoman teori untuk proposal skripsi.

### **3.5 Alat Pengumpulan Data**

Alat pengkumpulan data dari pengkajian ini yaitu dengan memakai aplikasi SPSS 25. Kemudian hasil dari kuesioner tersebut dihitung dengan metode Likert. Skala Likert dibutuhkan untuk mrnghitung perilaku, tanggapan atau pandangan

seorang atau sekelompok orang mengenai keadaan lingkungan. (Sugiyono, 2012:93). Tabel berikut mencantumkan skor dari setiap kuesioner dalam penelitian ini.

**Tabel 3.2** Skala Likert

Pernyataan	Skor Angka
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju(STS)	1

**Sumber :** (sugiyono)

### **3.6 Metode Analisis Data**

Sugiyono (2012:147) kajian data merupakan mngelompokan data berbasis variable dengan jenis penanggap, dan mentotalkan data berasal variable semua penanggap, menyediakan data untuk setiap variable penelitian, dan membuat perhitungan buat mengkaji hipotesis yang dinyatakan. Metode kajian data merupakan metode yang dipakai buat menarik hasil akhir, dan mengolah data digunakan buat mengkaji hipotesis yang sudah dikemukakan. Analisis yang dipakai adalah:

#### **3.6.1 Analisis Statistik Deskriptif**

Wibowo (2012 : 24), Statistik deskriptif menggambarkan data sudah dikumpulkan dan dirangkum dalam bagian-bagian penting yang berkaitan dengan

data tersebut. Analisis deskriptif semacam ini biasanya mendeskripsikan isi data yang meliputi rata-rata, median, mode, jarak, variasi, frekuensi, maksimum, minimum, dan deviasi standar. Di pengkajian ini pengkajian deskriptif berdasarkan kesimpulan tanggapan penanggap kepada kuisisioner yang disebarkan kepada perusahaan PT. Leegatama Anta Raya

### **3.6.2 Uji Kualitas Data**

Sanusi (2012) pengkajian berbentuk pemuatan hasil pertanyaan pengkajian kesimpulan dai pengkajian data, mencakup : penentuan data, penyimpanan dan kajian. Oleh sebab itu sangat bergantung dari kualitas data yang dikaji serta alah yang dipakai buat kumpulan data pengkajian. Buat menghitung kualitas data terdapat dua konsep adalah validitas dan reliabilitas.

#### **3.6.2.1 Uji Validitas Data**

Uji validitas dipakai buat menyatakan apakah angket valid. Jika pernyataan dalam kuisisioner dapat mengungkapkan apa yang dihitung dari kuisisioner tersebut, bahwa kuesioner tersebut dianggap valid.

Wibowo (2012), Untuk memeriksa koefisien korelasi Pearson product moment perlu membuktikan apakah item kuesioner valid. Koefisien korelasi merupakan angka buat digunakan untuk menggambarkan berhubungnya skor pernyataan serta pertanyaan dan skor jumlah (relevansi jumlah item). Untuk memilih cukup item yang dipakai, biasa dilaksanakan uji koefisien korelasi signifikan pada level 0,05 yang berarti item tersebut dinyatakan level yang dapat



diterima, atau jika item tersebut secara signifikan berkaitan dengan total skor item, maka item tersebut dianggap efektif.

Kriteria diterima atau tidak sebuah data apabila:

1. Apabila  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ , berarti item di pertanyaan memiliki korelasi yang signifikan dengan skor total pernyataan tersebut, kemudian menyatakan item tersebut valid.
2. Apabila  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ , nyatakan bahwa item di pertanyaan tidak berhubungan signifikan dengan skor total pernyataan tersebut, lalu nyatakan pernyataan tersebut tidak valid.

$$r_{ix} = \frac{n \sum x_i - (\sum x)^2}{\sqrt{[n \sum x_i^2 - (\sum x)^2]}}$$

**Rumus 3.2** Pearson Product Moment

Sumber: (Wibowo, 2012)

Keterangan:

$r_{ix}$  : Koefisien Korelasi

$i$  : Skor pernyataan

$X$  : Skor total independen

$n$  : Total subjek

### 3.6.2.2 Uji Reliabilitas data

Reliabilitas merupakan pengertian yang digunakan buat menyatakan sampai mana hasil perhitungan relative konsistensi bila perhitungan diulang lebih dari satu kali (Wibowo, 2012:53), Pada pengkajian ini, metode uji reliabilitas yang dipakai yaitu *Cronbach's Alpha*. Adapun syarat lulus uji reliabilitas yaitu:

1. Apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,06, artinya kuesioner reliable atau konsisten.
2. Sementara, Apabila nilai *Cronbach's Alpha* < 0,06 artinya kuesioner atau angket dinyatakan tidak reliable atau tidak konsisten.

Nilai uji akan dibuktikan dengan memakai uji dua sisi, tingkat signifikansi 0,06. Kriterianya adalah apakah data reliable apabila nilai alpha > dari nilai *critical product moment* atau nilai r tabel.

**Rumus 3.3** *Cronbach's Alpha*

$$r_{ix} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma 1^2} \right]$$

**Sumber:** (Wibowo, 2012)

Keterangan:

$r_{ix}$  : Reliabilitas instrumen

k : Nominal buat pertanyaan

$\sum b^2$  : Jumlah buah pertanyaan

$\sigma 1^2$  : Varian jumlah

### 3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Kegunaan uji hipotesis klasik ini adalah buat mendapatkan bentuk regresi dengan estimasi abnormal, dan pengujian tersebut dapat dipercaya. Jika suatu kondisi yang kurang memuaskan bahwa hasil pengkajian regresi tidak bisa dinyatakan bersifat *Best Linear Unbiased Estimator*.

### 3.6.3.1 Uji Normalitas

Wibowo (2012), Uji normalitas ini dilaksanakan untuk mendapatkan nilai residual (selisih) yang dineliti berdistribusi normal ataupun berdistribusi abnormal. Nilai sisa dari distribusi normal akan terbentuk kurva bentuk lonceng/ *bell shaped curve*.

Suntoyo (2011), Uji normalitas bisa menguji distribusi normal atau tidak normal dari data variable bebas (X) dan data variable terikat (Y) dalam suatu regresi. Persyaratan untuk lulus uji normalitas adalah sebagai berikut:

1. Jika signifikansi (Sig.) > dari 0,05 artinya data penelitian dikatakan normal
2. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi (Sig.) < 0,05 artinya data penelitian tidak normal.

### 3.6.3.2 Uji Multikolinieritas

Ghozali (2016:103) Uji multikolinieritas dirancang buat mengkaji jenis regresi dan mengetahui korelasi antara variabel bebas. Jenis regresi baik tidak memiliki korelasi antar variable independen. Apabila terdapat korelasi yang tinggi atau *perfect* antara variable independen dalam model regresi yang terbentuk, maka jenis regresi tersebut dikatakan mengalami gejala multikolinieritas. Anda dapat memeriksa nilai toleransi buat mencari ada tidaknya gejala multikolinieritas dalam model regresi penelitian ini, yaitu apakah nilai toleransi  $\leq 0,10$  atau nilai VIF  $\geq 10$  menyatakan ada multikolinieritas. Jika nilai toleransi  $\geq 0.10$  atau sama dengan nilai VIF  $\leq 10$  berarti tidak terjadi multikolinieritas (Ghozali 2016: 170).

### 3.6.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Suntoyo (2011). Di persamaan regresi berganda juga butuh dilakukan pengujian apakah varians dari residual yang diamati sama satu sama lain. Jika residu memiliki varian yang sama maka dinamakan heteroskedastisitas. Jika tidak terjadi heteroskedastisitas maka persamaan regresi dikatakan baik. Adapun syarat lulus uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut :

4. Jika nilai signifikansi (Sig.) > 0,05, artinya tidak mengalami gejala heteroskedastisitas dalam regresi.
5. Sebaliknya, jika nilai signifikansi (Sig.) < 0,05, artinya mengalami gejala heteroskedastisitas dalam regresi.

### 3.6.4 Uji pengaruh

#### 3.6.4.1 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Sanusi (2012), Regresi linier berganda secara umum adalah perpanjangan dari regresi linier simple, yang sebelum cuma satu bahkan lebih variable bebas yang ditambahkan ke sejumlah variabel bebas. Persamaan regresi untuk penelitian ini yaitu sebagai berikut

$$Y^1 = \alpha + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

**Rumus 3.4** Regresi Linear Berganda

**Sumber:** (Sanusi, 2012)

$Y^1$  : Subjek di variabel dependen yang diperkirakan (ini adalah kinerja karyawan)

$a$  : Nilai konstanta

$b$  : Nilai koefisien regresi

$x_1$  : Variabel independen, seperti standar operasional prosedur

$x_2$  : Variabel independen, seperti lingkungan kerja

$e$  : *error*.

#### **3.6.4.2 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Wibowo (2012) Analisis ini dipakai dengan model regresi buat mencari besarnya atau perbandingan kontribusi variable independen secara bersamaan atau bersama dengan model regresi yang mempengaruhi variabel dependen. Uji  $R^2$  (koefisien determinasi) bertujuan buat mengetahui kesanggupan variable independen dalam menceritakan variable dependen. Nilai  $R^2$  adalah 0 serta 1.

#### **3.6.5 Uji Hipotesis**

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menguji hipotesis sebagai jawaban sementara dan merumuskan pertanyaan penelitian. Pengujian harus dapat menentukan apakah hipotesis ditolak atau diterima. Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

##### **3.6.5.1 Uji T (Regresi Parsial)**

Kajian yang dirancang buat mencari variable indenpenden apakah berpengaruh terhadap variable dependen. Uji parial menggunakan buat mengkaji secara parsial setiap variable. Yaitu memakai rumus t hitung:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

**Rumus 3.5 Uji T**

**Sumber:** (Sugiyono, 2014)

Keterangan:

$t$  : *t* hitung

$r$  : Koefisien korelasi

$r^2$  : Koefisien determinasi

$N$  : sample

Rumusan hipotesis yaitu:

$H_0$  : Tidak ditemukannya pengaruh yang signifikan variable bebas terhadap variable terkait tersebut.

$H_a$  : Adanya berpengaruh yang signifikan antara variable bebas dengan cara parsial terhadap variable terkait tersebut.

Pengkajian tiap koefisien regresi dibidang signifikansi apabila:

1. Apabila nilai mutlak  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel, nilai probabilitas signifikan  $<$  dari 0,05 artinya hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak serta hipotesis alternative ( $H_A$ ) diterima, sebaliknya,
2. Jika nilai  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel, nilai probabilitas signifikan  $>$  0,05 artinya hipotesis 0 ( $H_0$ ) diterima dan hipotesis alternative ( $H_A$ ) ditolak.

### 3.6.5.2 Uji F (Regresi Stimulan)

Uji F disebut uji simultan, yaitu uji F yang sekaligus buat mencari pengaruh variable independen terhadap variable dependen serta memahami bagaimana semua variable independen mempengaruhi variabel dependen secara bersama-sama..

$F = \frac{R^2 / (k-1)}{(1-R^2) / (n-k)}$	<b>Rumus 3.6 Uji F</b>
-------------------------------------------	------------------------

**Sumber:** (Sugiyono, 2014)

Ket:

$R^2$ : Koefisien determinasi

$K$  : Banyaknya variable independen

$N$  : Banyaknya sample

Rumusan hipotesis yaitu:

$H_0$  : Tidak berpengaruhnya yang positif antara variable bebas terhadap simultan atau secara bersamaan kepada variable terkait tersebut.

$H_a$  : Ada pengaruhnya yang positif antara variable bebas secara bersamaan atau simultan kepada variable terkait tersebut.

1. Bila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , artinya hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) di terima, sebaliknya,

2. Bila  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , artinya hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) ditolak.

### 3.7 Lokasi Dan Jadwal Penelitian

#### 3.7.1 Lokasi Penelitian

Tempat objek dalam penelitian tersebut yaitu PT.Leegatama Anta Raya beralamat di Nagoya (Depan Lucky Plaza)

#### 3.7.2 Jadwal Penelitian

Jadwal penelitian dilakukan berlangsung pada bulan September 2020 sampai dengan February 2021.

**Tabel 3.3** Jadwal Penelitian

Kegiatan	Bulan																							
	September 2020				Oktober 2020				November 2020				Desember 2020				January 2021				February 2021			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul	■	■																						
Pembuatan Proposal			■	■	■	■																		
Penyusunan Penelitian							■	■	■	■	■	■	■											
Penyebaran Kuisisioner															■	■	■							
Penyelesaian Skripsi																	■	■	■	■	■	■	■	