

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	8	10	75	7,5
2. tanggung jawab	10	75	7,5	10	70	7
3. kerjasama	10	80	8	10	80	8
4. kepemimpinan	10	80	8	10	75	7,5
Hasil kerja						
1. kualitas kerja	20	80	16	20	70	14
2. kuantitas kerja	20	80	16	20	70	14
3. keterampilan kerja	20	80	16	20	80	16
Jumlah	100		79,5	100		74

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 Operasional 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.