

PENGARUH STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR DAN FASILITAS PERUSAHAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Dian Puspita Novrianti dan Jumaren

Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam

dpnovrianti@gmail.com dan jumaren.88@gmail.com

Abstract. *This study aims to find out empirically the effect of operational standard procedures and company facilities on employee performance. The research method used is quantitative research methods. The sampling technique uses a random sampling technique with the number of samples used as many as 136 respondents. The data collection method used is the survey method using a questionnaire which is then processed statistically using the SPSS version 20. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results showed that partially the standard operating procedures had a positive and significant effect on employee performance and company facilities had a positive but not significant effect on employee performance. Furthermore, it can be known simultaneously that the operational standards of procedures and company facilities have a positive and significant effect on employee performance.*

Keywords: *Standard Operating Procedures, Company Facilities, Employee Performance*

Abstrak. *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris pengaruh standar operasional prosedur dan fasilitas perusahaan terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik random sampel dengan jumlah sampel yang digunakan adalah sebanyak 136 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode survei dengan menggunakan kuesioner yang kemudian diolah secara statistik dengan alat bantu SPSS versi 20. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial standar operasional prosedur berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta fasilitas perusahaan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, secara simultan dapat diketahui juga bahwa standar operasional prosedur dan fasilitas perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.*

Kata kunci: *Standar Operasional Prosedur, Fasilitas Perusahaan, Kinerja Karyawan*

Pendahuluan

Standar Operasional Prosedur (SOP) pada setiap organisasi baik di lingkungan instansi pemerintah maupun perusahaan swasta sangat diperlukan untuk menunjang semua kegiatan yang dilakukan oleh karyawan agar dapat berjalan dengan baik. Penerapan SOP yang baik pada lingkungan kerja dapat memberikan kemudahan karyawan dalam bekerja sehingga karyawan tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Jika seluruh karyawan bekerja sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan maka secara bertahap kualitas kinerja karyawan akan semakin

baik sehingga produktivitas karyawan juga akan meningkat.

Adapun tujuan utama dari penerapan SOP pada suatu organisasi adalah untuk meminimalkan terjadinya kesalahan dalam melaksanakan suatu proses kerja yang telah dirancang sebelumnya oleh perusahaan. Upaya untuk meminimalkan terjadinya kesalahan ini dimaksudkan agar tujuan organisasi dapat tercapai. Kesalahan prosedur yang dilakukan karyawan dalam bekerja dapat mengakibatkan dampak yang tidak baik, seperti terjadinya kecelakaan kerja, kerusakan pada mesin, menurunnya *output*, dan sebagainya. Hal ini akan dapat menimbulkan kerugian biaya dan

waktu baik bagi karyawan itu sendiri maupun perusahaan.

Disamping pelaksanaan SOP yang telah berjalan dengan baik dan sesuai dengan yang telah ditetapkan, ketersediaan fasilitas yang memadai pada sebuah perusahaan juga memiliki peran yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya fasilitas perusahaan yang lengkap dan memadai diharapkan karyawan dapat bekerja dengan nyaman sehingga karyawan termotivasi untuk bekerja lebih baik.

Fasilitas pada sebuah perusahaan dapat dikatakan baik apabila perusahaan tersebut memiliki sarana dan prasarana yang cukup lengkap dan memadai yang sifatnya dapat memberikan kemudahan bagi setiap karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari. Semakin lengkap fasilitas yang disediakan oleh perusahaan, maka akan semakin nyaman karyawan bekerja sehingga karyawan dapat bekerja lebih produktif dan kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Kajian Pustaka

Standar Operasional Prosedur

Pada dasarnya SOP adalah pedoman tertulis yang berisi serangkaian prosedur kerja operasional pada suatu organisasi yang sifatnya rutin, tetap, dan tidak berubah-ubah yang bertujuan agar organisasi tersebut berjalan efektif dan dapat mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Banyak para ahli yang telah mengemukakan definisi SOP. Dalam Fatimah dkk (2015) disebutkan bahwa ada beberapa pendapat mengenai definisi SOP diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Menurut Atmoko, SOP adalah pedoman atau acuan untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas atau pekerjaan sesuai dengan fungsi dan alat yang digunakan dalam penilaian kinerja. Adapun cara kerjanya, yaitu berdasarkan indikator-indikator teknis, administratif dan prosedural sesuai dengan tata kerja, prosedur

kerja dan sistem kerja pada unit kerja yang bersangkutan.

2. Menurut Hamdan, SOP didefinisikan sebagai pedoman yang berisi petunjuk atau prosedur-prosedur operasional standar yang digunakan pada suatu organisasi.
3. Menurut Tathagati, pengertian SOP adalah dokumen yang menjabarkan aktivitas operasional yang dilaksanakan secara benar, tepat dan konsisten untuk menghasilkan produk sesuai standar yang telah ditetapkan sebelumnya.

Selanjutnya, definisi SOP yang selaras juga dikemukakan oleh Prasanna (2013) yaitu, SOP merupakan kegiatan rutin atau berulang yang didokumentasikan untuk membentuk seperangkat instruksi tertulis yang menjadi petunjuk manual bagi individu atau karyawan agar melakukan pekerjaan dengan benar sehingga menghasilkan integritas dan kualitas dalam produk akhir atau dalam memberikan layanan. Menurut Edelson dan Bennett (1998); Suzaki (1993) dalam Treville, Antonakis, dan Edelson (2005) SOP merupakan salah satu dari beberapa dokumen proses yang diperlukan untuk produksi atau operasi yang konsisten dari proses yang diberikan, dengan dokumen lain termasuk diagram alir proses, spesifikasi material, dan sebagainya.

Adapun tujuan dari diterapkannya SOP dalam suatu organisasi adalah untuk memastikan bahwa semua pekerja melakukan tugas dengan cara yang sama, yang merupakan kondisi yang diperlukan untuk mendapatkan hasil optimal yang konsisten dari suatu proses. Dengan demikian, dengan adanya penyusunan SOP diharapkan dapat membantu organisasi dalam proses mengimplementasikan dan menjalankan fungsi atau kegiatan tertentu dari proses tersebut secara efektif dan efisien. Selain itu, penyusunan SOP juga bertujuan untuk mempermudah setiap proses kerja dan meminimalisir adanya kesalahan di dalam proses pengerjaannya (Koesmono, 2012 dalam Darmayanti, 2017). Oleh karena itu, dengan

adanya implementasi SOP bagi karyawan di perusahaan maka diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dan bekerja secara efektif dan efisien.

Meskipun demikian, dalam praktiknya tidak semua SOP yang telah dirancang dan disusun oleh perusahaan dapat sukses diimplementasikan kepada karyawan. Fatimah dkk (2015) menyebutkan bahwa agar implementasi SOP dapat dilaksanakan dengan baik dan berhasil diterapkan pada seluruh karyawan maka perusahaan perlu memperhatikan beberapa faktor-faktor berikut ini, yaitu:

1. Sumber Daya Manusia. Sumber daya manusia yang tidak memiliki kompetensi dalam melaksanakan fungsi tugas dan tanggung jawabnya dalam menjalankan prosedur kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan dapat mempengaruhi sukses atau tidaknya penerapan SOP.
2. Fasilitas. Minimnya ketersediaan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan dapat mempengaruhi sukses atau tidaknya penerapan SOP.
3. Kinerja karyawan. Karyawan yang tidak disiplin dalam menjalankan pekerjaannya dapat mempengaruhi sukses atau tidaknya penerapan SOP.
4. Kemampuan. Minimnya kemampuan atau pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan dalam menjalankan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat mempengaruhi sukses atau tidaknya penerapan SOP.

Fasilitas Perusahaan

Pada sebuah perusahaan, baik yang bergerak di bidang jasa maupun produk banyak hal yang harus diperhatikan oleh pihak manajemen perusahaan. Salah satu faktor yang harus mendapatkan perhatian khusus oleh pihak manajemen perusahaan adalah tersedianya fasilitas perusahaan yang memadai bagi karyawan.

Fasilitas perusahaan yang memadai dengan kondisi yang layak pakai dan terpelihara dengan baik akan membantu kelancaran proses kerja karyawan dalam suatu organisasi.

Menurut Tjiptono (2006) pengertian fasilitas adalah sumber daya fisik yang harus ada pada perusahaan sebelum suatu jasa dapat ditawarkan kepada konsumen. Disamping itu, menurut Hadiguna dan Setiawan (2008) fasilitas perusahaan merupakan wadah atau sarana dan prasarana yang berfungsi memfasilitasi kelancaran kegiatan perusahaan. Lebih lanjut, Hadiguna dan Setiawan (2008) juga mendefinisikan fasilitas kerja sebagai suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar dapat menunjang kinerja karyawan dalam memenuhi kebutuhannya sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan.

Selanjutnya, Ibid (2002) dalam Sari (2016) juga mengemukakan bahwa fasilitas perusahaan yang dimaksud dalam hal ini adalah tidak hanya mencakup ketersediaan fasilitas kerja saja, namun juga tersedianya fasilitas-fasilitas lainnya yang menyenangkan bagi karyawan pada sebuah perusahaan, seperti fasilitas tempat ibadah, ruang serba guna, kantin atau kafetaria, jaminan pengobatan, jaminan hari tua, dan lain sebagainya. Dengan adanya fasilitas yang lengkap dan memadai tersebut pada sebuah perusahaan diharapkan dapat menambah semangat dan gairah kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan prestasi dan kinerja karyawan.

Adapun beberapa indikator menurut Faisal dalam Yanto (2015) yang dapat digunakan untuk menilai apakah sebuah fasilitas perusahaan dapat dikatakan memadai atau tidak, dapat dilihat dari beberapa hal berikut ini, yaitu:

1. Fasilitas harus sesuai dengan kebutuhan. Fasilitas yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan harus bisa memenuhi pencapaian aktivitas karyawan di perusahaan.
2. Mampu mengoptimasikan hasil kerja. Fasilitas yang diberikan oleh perusahaan untuk

- karyawan harus bisa membantu mengoptimasikan hasil kinerja karyawan.
3. Mudah dalam penggunaan. Fasilitas yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan harus sesuai dengan prosedur kerja yang ada agar karyawan mudah dalam menggunakannya.
 4. Mampu mempercepat proses kerja. Fasilitas yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan harus mudah dalam hal pengoperasiannya sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dan tepat sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan yang diperoleh oleh suatu organisasi, baik dalam organisasi yang berorientasi pada profit maupun yang tidak berorientasi pada profit yang dihasilkan selama satu periode waktu tertentu (Fahmi, 2010). Adapun definisi kinerja karyawan menurut Sembiring (2012) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan suatu program atau kegiatan atau kebijakan untuk mewujudkan tujuan, sasaran, visi, dan misi organisasi atau perusahaan yang tertuang dalam perumusan skema strategis.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Mahmudi (2010) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Faktor personal atau individual, yaitu meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu karyawan.
2. Faktor kepemimpinan, yaitu meliputi kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, dan arahan kepada bawahan (karyawan).
3. Faktor tim, yaitu meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan karyawan dalam satu tim, kepercayaan

terhadap sesama anggota tim, serta kekompakan dan keeratan anggota tim.

4. Faktor sistem, yaitu meliputi sistem kerja dan fasilitas kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

Hipotesis Penelitian

- H₁ SOP secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.*
- H₂ Fasilitas perusahaan secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.*
- H₃ SOP dan fasilitas perusahaan secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.*

Metode Penelitian

Populasi yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT Daiho Batam. Dalam pengambilan sampel peneliti menggunakan teknik random sampel. Menurut Martono (2010), teknik random sampel adalah teknik pengambilan sampel dimana semua individu dalam populasi baik secara sendiri-sendiri atau bersama-sama diberi kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Untuk mendapatkan jumlah sampel yang benar maka dalam penelitian ini peneliti menggunakan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N (d^2)}$$

Sumber : Sanusi (2012)

Keterangan :

- n = Jumlah sampel
 N = Besar populasi (209 orang)
 d = Ketepatan yang diinginkan (0,05)

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan rumus Slovin tersebut maka jumlah sampel yang digunakan oleh peneliti sebagai

responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 136 orang.

Selanjutnya, dalam hal teknik pengumpulan data peneliti menggunakan kuesioner dan studi literatur dengan sumber data yang berupa data primer dan data sekunder. Data primer yang telah dikumpulkan melalui kuesioner tersebut kemudian

diolah secara statistik dengan alat bantu yang berupa program SPSS versi 20. Dalam melakukan analisis data untuk menguji hipotesis peneliti menggunakan metode regresi linear berganda. Selain itu, sebelum pengujian hipotesis dilakukan, peneliti juga melakukan analisis deskriptif dan uji kualitas data.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.614	1.328		4.229	.000
Standar Operasional Prosedur	.498	.080	.530	6.235	.000
Fasilitas Perusahaan	.031	.077	.035	.409	.683

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20

Hasil

Berdasarkan tabel di atas maka persamaan regresi linear berganda yang dapat dibuat dari hasil penelitian ini adalah:

$$Y = 5,614 + 0,498X_1 + 0,31X_2 + e$$

Persamaan regresi linear berganda tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 5,614. Nilai konstanta positif menunjukkan pengaruh positif variabel independen. Jika variabel independen tidak berubah dalam satu satuan, maka variabel dependen (Y) adalah sebesar 5,614.
2. Nilai koefisien regresi variabel SOP (X₁) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah 0.498, yang berarti jika variabel (X₁) mengalami kenaikan satu satuan, maka akan meningkatkan variabel (Y) sebesar 0.498.
3. Nilai koefisien regresi variabel fasilitas perusahaan (X₂) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah 0,031, yang berarti jika variabel (X₂) mengalami kenaikan satu satuan, maka akan meningkatkan variabel (Y) sebesar 0,031.

Selanjutnya, hasil uji koefisien determinasi (R²) untuk mengetahui besarnya sumbangan variabel (X₁) dan (X₂) terhadap variabel (Y) dapat dilihat pada tabel 2 berikut di bawah ini:

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	Model Summary ^b			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.549 ^a	.301	.291	2.19031

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20

Dari data pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi adalah (R = 0,549), artinya bahwa variabel bebas yang diamati mempunyai hubungan yang kuat dengan variabel terikat. Selanjutnya, nilai R Square pada penelitian ini adalah sebesar 0,301 ini berarti bahwa besarnya sumbangan (kontribusi) variabel SOP dan fasilitas perusahaan dapat memprediksi atau menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 30,1% sedangkan sisanya sebesar 69,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Lebih lanjut, untuk melakukan uji hipotesis pada penelitian ini peneliti menggunakan uji t dan uji f. Adapun hasil uji t untuk menguji pengaruh variabel SOP dan fasilitas perusahaan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.614	1.328		4.229	.000
Standar Operasional Prosedur	.498	.080	.530	6.235	.000
Fasilitas Perusahaan	.031	.077	.035	.409	.683

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20

Berdasarkan hasil pada tabel di atas menunjukkan bahwa:

1. Nilai t_{hitung} untuk variabel SOP (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 6,235, sedangkan nilai $t_{tabel} = 1,978$, $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi variabel independen (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap variabel dependen (Y).
2. Nilai t_{hitung} untuk variabel fasilitas perusahaan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,409, sedangkan nilai $t_{tabel} = 1,978$, $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Jadi variabel independen (X_2) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap variabel dependen (Y).

Selanjutnya, uji f digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh secara simultan (bersama-sama) atau tidak terhadap variabel dependen. Adapun hasil uji f dapat dilihat pada tabel berikut di bawah ini:

Tabel 4. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	274.879	2	137.439	28.648	.000 ^b
Residual	638.062	133	4.797		
Total	912.941	135			

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20

Berdasarkan hasil pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} dari variabel SOP (X_1) dan fasilitas perusahaan (X_2) adalah sebesar 28,648 > F_{tabel} 3,07 dan nilai signifikansi, yaitu sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya hipotesis H_3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel SOP (X_1) dan fasilitas perusahaan (X_2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Pembahasan

Pengaruh Standar Operasional prosedur (SOP) terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} variabel SOP adalah sebesar 6,235, sedangkan nilai $t_{tabel} = 1,978$, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikansi t sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel SOP (X_1) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa PT Daiho Batam telah berhasil menerapkan SOP secara efektif dan efisien yang ditunjukkan dengan kemudahan dalam mengimplementasikannya kepada seluruh karyawan sesuai dengan kebutuhan dalam upaya peningkatan kualitas kerja dan dapat mengukur pencapaian suatu keberhasilan. Peningkatan kualitas kerja merupakan salah bentuk keberhasilan perusahaan dalam mengelola manajemen sumber daya manusia agar tujuan perusahaan dapat segera terealisasi sesuai dengan rencana yang ada.

Lebih lanjut, hasil penelitian ini juga menunjukkan hasil yang sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mukhadiono dan Subagyo (2011) yang menyatakan bahwa prosedur (variabel independen X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas pelayanan peserta Jamkesmas (variabel dependen Y).

Pengaruh Fasilitas Perusahaan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} variabel fasilitas perusahaan adalah sebesar 0,409, sedangkan nilai $t_{tabel} = 1,978$, maka $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan nilai signifikansi t sebesar $0,683 > \alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti variabel fasilitas perusahaan (X_2) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Ditolaknya hipotesis ke dua ini disebabkan oleh adanya kemungkinan beberapa faktor, seperti misalnya adalah dikarenakan masih minimnya fasilitas perusahaan yang disediakan oleh PT Daiho Batam sehingga karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut belum merasakan adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja mereka. Karyawan telah terbiasa melakukan pekerjaan dengan kondisi dibawah fasilitas yang kurang mendukung.

Untuk mendukung lancarnya suatu proses pekerjaan yang dapat mendorong kinerja

karyawan yang lebih baik, maka manajemen PT Daiho Batam seharusnya dapat memahami dan menyediakan fasilitas seperti apa yang dibutuhkan oleh karyawan agar karyawan tersebut dapat bekerja dengan maksimal.

Hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sambali (2015) yang menunjukkan hasil bahwa fasilitas kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh SOP dan Fasilitas Perusahaan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} variabel SOP (X_1) dan fasilitas perusahaan (X_2) adalah sebesar 28.648, sedangkan nilai $F_{tabel} = 3,07$ sehingga apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai signifikansi F sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel SOP (X_1) dan fasilitas perusahaan (X_2) secara simultan atau serentak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti bahwa variabel independen dan variabel dependen memiliki hubungan yang kuat dan berpengaruh positif yang signifikan. Adanya perpaduan antara SOP dan fasilitas perusahaan dinilai menjadi faktor penting bagi perusahaan untuk mendukung kinerja karyawan yang optimal.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mukhadiono dan Subagyo (2011) yang menunjukkan hasil bahwa prosedur dan fasilitas pelayanan (variabel independen X_1 dan X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas pelayanan (variabel dependen Y).

Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris pengaruh standar operasional prosedur (SOP) dan fasilitas perusahaan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian dan

pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial SOP berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi sebesar 0,498 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$) dan nilai t_{hitung} sebesar 6,235 (lebih besar dari $t_{tabel} = 1,978$).
2. Secara parsial fasilitas perusahaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan namun tidak signifikan. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi sebesar 0,031 dengan nilai signifikansi sebesar 0,683 (lebih besar dari nilai $\alpha = 0,05$) dan nilai t_{hitung} sebesar 0,409 (lebih kecil dari $t_{tabel} = 1,978$).
3. Secara simultan standar operasional prosedur (SOP) dan fasilitas perusahaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien signifikansi sebesar 0,000 (lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$) dan nilai F_{hitung} sebesar 28.648 (lebih besar dari $F_{tabel} = 3,07$).

Selanjutnya, adapun saran yang dapat diberikan oleh peneliti dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan yang dalam hal ini adalah PT Daiho Batam sebaiknya terus melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan menerapkan sistem SOP yang sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Selain itu, evaluasi terhadap kinerja karyawan juga dapat dilakukan melalui penyediaan fasilitas perusahaan yang layak dan memadai. Karyawan yang bekerja di perusahaan dengan mendapatkan fasilitas kerja yang memadai diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya secara signifikan.
2. Pemberian pelatihan yang bersifat rutin dan berkala mengenai SOP kepada seluruh karyawan di PT Daiho Batam dapat dilakukan oleh perusahaan dalam upaya mensosialisasikan pentingnya peran SOP untuk

mewujudkan visi perusahaan melalui peningkatan kinerja karyawan.

3. Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti menemukan bahwa salah satu variabel independen pada penelitian ini, yaitu variabel fasilitas perusahaan tidak secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Daiho Batam sehingga peneliti menyarankan atau merekomendasikan kepada perusahaan agar melakukan kaji ulang terhadap pemberian fasilitas yang telah disediakan oleh perusahaan apakah telah dinilai cukup memadai dan sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan atau tidak.
4. Pada penelitian yang akan datang di sarankan kepada peneliti selanjutnya agar dapat menambahkan variabel penelitian lainnya, seperti kepuasan kerja sebagai variabel pemediasi atau pemoderasi dalam melakukan penelitian mengenai pengaruh SOP dan fasilitas perusahaan terhadap kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Darmayanti, Y. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Standar Operasional Prosedur terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pengawas Urusan Gerbong Sukacinta (PUG SCT) PT Kereta Api Indonesia (Persero) Kabupaten Lahat, *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*. 5 (1): 63-72.
- Fahmi, Irham. (2010). *Manajemen Kinerja*. Bandung : Alfabeta.
- Fatimah, E. N dkk. (2015). *Strategi Pintar Meyusun SOP*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Hadiguna, R. A., dan Setiawan, H. (2008). *Tata Letak Pabrik*. Yogyakarta: ANDI.
- Mahmudi, (2010). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.

- Martono, Nanang. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mukhadiono, Subagyo W. (2011). Pengaruh Prosedur dan Fasilitas Pelayanan terhadap Kualitas Pelayanan Peserta Program Jamkesmas di Puskesmas I Cilongok, *Journal Keperawatan Soedirman*. 6 (1): 740-750.
- Prasanna, Kalaskar. (2013). Standard Operating Procedures for Standalone Hotels, *Research Journal of Management Sciences*. 2 (7): 1-9.
- Sambali, P, (2015). Pengaruh Kompetensi, Budaya Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Tengah, *e-Jurnal Katalogis*. 3 (8): 157-166.
- Sanusi, A. (2012). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sari, U. P. (2016). Pengaruh Fasilitas, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur, *eJournal Pemerintahan Integratif*. 4 (4): 505-519.
- Sembiring, Masana. (2012). *Budaya Kinerja Organisasi*. Bandung: Fokusmedia.
- Tjiptono, Fandy. (2006). *Manajemen Jasa*. Yogyakarta: ANDI.
- Treville, S D., Antonakis, J., dan Edelson, N M. (2005). Can Standard Operating Procedures be Motivating? Reconciling Process Variability Issues and Behavioural Outcomes, *Total Quality Management*. 16 (2): 231-241.
- Yanto, Eli. (2015). *Pengaruh Pemberian Insentif dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sat Nusa Persada Tbk*. Skripsi (Tidak Dipublikasikan), Universitas Putera Batam.