

# STANDARD OPERATING PROCEDURE (SOP) MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN PIALANG BERJANGKA DI BANDUNG

Wanda Kaila Febriani<sup>1</sup>, Nenny Hendajany<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi S1 Manajemen, Universitas Sangga Buana

<sup>1</sup> korespondensi: wandakaila19@gmail.com

## ABSTRACT

*One way for a company to measure whether its Human Resources are good or not is to look at the level of employee performance. Good employee performance can help the company achieve its goals. This research was conducted with the aim of finding out how SOP influences employee performance. The method used in this research is descriptive and verification analysis methods. The population in this study were employees in the marketing department who worked for futures brokerage companies in Bandung. The number of samples in this research was 70 employees. Based on the research results, SOP has a positive and significant effect on employee performance, with a "strong" correlation coefficient. Good and correct SOP will improve employee performance.*

*Keywords: Human resources, SOP, Employee Performance*

## ABSTRAK

*Salah satu cara suatu perusahaan dalam mengukur baik atau tidaknya Sumber Daya Manusia yang dimiliki adalah dengan melihat tingkat kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang baik dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan. Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh SOP terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif dan verifikatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada bagian marketing yang berkerja Perusahaan pialang berjangka di Bandung. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 70 karyawan. Berdasarkan hasil penelitian SOP berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien korelasi yang "kuat". SOP yang baik dan benar akan meningkatkan kinerja karyawan.*

*Kata Kunci: Sumber daya manusia, SOP, Kinerja Karyawan*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama yang memiliki pengaruh signifikan dalam mencapai tujuan organisasi. SDM bukan sekadar mesin atau bahan mentah, melainkan individu dengan pikiran, perasaan, dan aspirasi yang dapat membentuk budaya dan kinerja Perusahaan (1). Oleh karena itu, manajemen yang efektif dalam mengelola karyawan menjadi kunci dalam mencapai hasil yang diinginkan.

Kinerja karyawan menjadi faktor utama dalam menentukan kesuksesan perusahaan. Kinerja yang baik berarti produktivitas yang tinggi,

hasil yang memuaskan, dan kontribusi positif terhadap tujuan perusahaan. Sebaliknya, kinerja yang buruk dapat berdampak negatif pada perusahaan. Kualitas, kuantitas, jam kerja, kerjasama, dan berbagai aspek lainnya berperan dalam menentukan kualitas kinerja (2). Oleh karena itu, pengelolaan kinerja menjadi fokus utama dalam memastikan bahwa setiap karyawan memberikan kontribusi yang optimal.

Standar Operasional Prosedur (SOP) menjadi alat penting dalam mengelola kinerja karyawan (3). SOP adalah panduan tertulis yang mengatur tugas-tugas sehari-hari dalam

organisasi. Mereka membantu dalam menciptakan konsistensi, efisiensi, dan kualitas dalam pelaksanaan tugas. SOP yang baik harus jelas, terstruktur, dan mudah dimengerti oleh semua karyawan. Mereka juga dapat digunakan sebagai alat pengendalian internal untuk mengurangi kesalahan dan meningkatkan efektivitas.

Namun, penting untuk diingat bahwa SOP harus dibuat dengan bijak. Mereka tidak boleh terlalu kaku dan membatasi inovasi, tetapi juga tidak boleh terlalu kabur sehingga menyebabkan kebingungan. Ketika SOP dirumuskan dengan baik, mereka dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan secara efisien. Sebaliknya, SOP yang buruk dapat menghambat operasional perusahaan (4). Oleh karena itu, manajer perlu berperan dalam mengembangkan SOP yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dan memastikan bahwa karyawan memahami dan mengikuti panduan tersebut. Dalam kesimpulan, kinerja karyawan dan penggunaan SOP yang tepat adalah dua elemen kunci dalam mencapai kesuksesan organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan bagian *General Affair* (GA) di perusahaan pialang berjangka, salah satu penyebab penurunan kinerja karyawan disebabkan oleh SOP yang kurang dipahami karyawan. Hal ini menyebabkan terganggunya kegiatan operasional perusahaan dan menyebabkan penurunan kinerja karyawan pada bagian marketing perusahaan tersebut sehingga target

perusahaan yang telah ditetapkan tidak tercapai.

Penulis melakukan survei pendahuluan dan mendapatkan hasil 94,9% karyawan belum melakukan pekerjaan dengan baik menggunakan SOP, 89,7% karyawan belum merasakan kesesuaian SOP pada pekerjaan yang diberikan, dan 89,7% karyawan tidak diberikan sanksi yang sesuai dengan SOP.

Sedangkan terkait kinerja karyawan diperoleh 84,6% tidak mengerjakan tugas yang di berikan dengan baik, sebanyak 84,6% karyawan tidak melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan, 84,6% karyawan tidak menjalankan pekerjaan sesuai target perusahaan, 87,2% karyawan tidak sesuai dengan beban kerja yang ada, dan 84,6% karyawan tidak menyelesaikan tugas sesuai dengan kemampuan dengan waktu yang di berikan.

Berdasarkan fenomena dan survei pendahuluan yang kami lakukan, maka cukup pentingnya dilakukan penelitian terkait SOP ini, agar menjadi perhatian perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

Beberapa penelitian terdahulu memperlihatkan pengaruh signifikan positif SOP terhadap kinerja karyawan (3–6). Perbedaan dari penelitian terdahulu ada pada objek penelitian yang diteliti dan jenis perusahaan yang berbeda.

Tujuan penelitian untuk mengetahui sejauhmana SOP di perusahaan pialang berjangka yang ada di Bandung, dan

mengetahui seberapa besar pengaruh SOP terhadap kinerja karyawan.

## **METODE**

Dalam Penelitian ini, metode deskriptif akan digunakan untuk menjawab tujuan penelitian, dan juga untuk menjelaskan dan menganalisa data yang didapatkan terkait dengan kondisi variabel yang diteliti di dalam perusahaan yang terdiri dari SOP dan kinerja karyawan. Metode verifikatif akan digunakan untuk menjawab tujuan penelitian terkait seberapa besar pengaruh SOP terhadap kinerja karyawan. Penentuan sampel menggunakan rumus Slovin dan analisis data menggunakan Ordinary Least Square (OLS). Analisis statistik ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel yang diteliti dan juga membuktikan apakah data yang dianalisis berpengaruh atau tidak (7). Selain itu metode verifikatif digunakan dalam penelitian ini untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Dalam penelitian ini uji regresi digunakan untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen apabila variabel independen dimanipulasi atau diubah-ubah. Analisis regresi adalah untuk membuat keputusan apakah naik dan menurunnya

variabel dependen dapat dilakukan melalui peningkatan variabel independen atau tidak (8). Regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana dengan rumus, sebagai berikut:

$$Y = a + bX \quad \dots\dots\dots(1)$$

Model persamaan (1) ini yang akan diestimasi menggunakan OLS, dengan mempertimbangkan uji asumsi klasik.

Data diambil menggunakan instrument kuesioner, sehingga perlu diuji validitas dan reliabilitas dari instrument. Penulis menggunakan 4 dimensi untuk variabel SOP (9) dan 7 dimensi untuk variabel kinerja karyawan (10). SOP dibuat dalam 7 pernyataan dan kinerja karyawan dalam 9 pernyataan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil**

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan antara nilai rhitung dengan rtabel. Apabila nilai rhitung lebih besar dari rtabel, maka pernyataan dapat dikatakan sebagai pernyataan yang valid. Taraf signifikansi pada pengujian ini sebesar 5%. Adapun hasil pengujian validitas dalam penelitian ini disajikan dalam Tabel 1.

**Tabel 1: Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Pengaruh SOP	X1	0.765	0.2352	Valid
	X2	0.809	0.2352	Valid
	X3	0.846	0.2352	Valid
	X4	0.871	0.2352	Valid
	X5	0.808	0.2352	Valid
	X6	0.784	0.2352	Valid
	X7	0.822	0.2352	Valid
	X8	0.831	0.2352	Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0.814	0.2352	Valid
	Y2	0.722	0.2352	Valid
	Y3	0.738	0.2352	Valid
	Y4	0.872	0.2352	Valid
	Y5	0.822	0.2352	Valid
	Y6	0.611	0.2352	Valid
	Y7	0.736	0.2352	Valid
	Y8	0.802	0.2352	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer

Berdasarkan hasil pengolahan data uji validitas pada Tabel 1 maka didapat nilai rhitung lebih besar daripada rtabel, sehingga item pernyataan yang digunakan dalam kuesioner dapat dikatakan valid dan dapat digunakan pada analisis data selanjutnya.

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat sejauh mana hasil pengukuran akan tetap konsisten atau stabil jika dilakukan secara dua kali atau lebih dengan menggunakan Cronbach's Alpha. Hasil dari pengujian terhadap reliabilitas masing-masing butir pernyataan dapat dilihat dalam Tabel 2.

**Tabel 2: Hasil Uji Reabilitas**

Variabel	Alpha Cronbach's	Nilai Kritis	Keterangan
SOP (X)	0.929	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.838	0.60	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer

Suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha  $> 0.60$ , maka berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa, kedua variabel bernilai  $> 0.60$  sehingga dapat dinyatakan reliabel.

Analisis regresi sederhana dilakukan untuk memprediksi seberapa jauh perubahan

variabel dependen apabila variabel independent dimanipulasi atau diubah-ubah, berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian maka regresi yang diperoleh dengan menggunakan aplikasi SPSS 27.0 diperlihatkan dalam Tabel 3.

**Tabel 3: Hasil Analisis Koefisien Regresi Sederhana**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,970	,241		4,023	,000
SOP	,641	,083	,685	7,764	,000

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer

Berdasarkan hasil ditunjukkan oleh Tabel 3 dapat diketahui bahwa koefisien regresi untuk variabel X yaitu 0.641 dengan konstanta sebesar 0.970. Berdasarkan data tersebut maka dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0.970 + 0.641 (X)$$

Persamaan diatas dapat diartikan sebagai berikut:

1. Konstanta bernilai positif sebesar 0.970, hal ini mengartikan apabila variabel SOP (X) dianggap konstan maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah 0.970.

2. Nilai koefisien regresi sederhana untuk variabel SOP (X) sebesar 0.641, hal ini dapat diartikan jika variabel SOP mengalami kenaikan 1 satuan maka, kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.641.

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengukur kuat hubungan antara variabel independent dengan variabel dependen. Berdasarkan hasil perhitungan dapat dilihat pada Tabel 4.

**Tabel 4: Hasil Analisis Koefisien Korelasi**

	Correlations	
	SOP	Kinerja Karyawan
SOP	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	,685
	N	70
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,685
	Sig. (2-tailed)	,00
	N	70

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer

Berdasarkan hasil yang disajikan oleh Tabel 4. dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi sebesar 0.685 yang termasuk dalam korelasi yang kuat. Hasil pengujian koefisien korelasi menunjukkan bahwa SOP memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen. Berdasarkan hasil perhitungan didapat hasil seperti pada Tabel 5.

**Tabel 5: Hasil Analisis Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,685	,470	,462	4,197637
a. Predictors: (constant), SOP				

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi yang ditunjukkan oleh Tabel 5 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh 0.470 yang dapat diartikan bahwa variabel SOP dalam menjelaskan varians dalam variabel kinerja karyawan sebesar 47% sedangkan sisanya 53%

dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

Pengujian hipotesis parsial digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh SOP terhadap kinerja karyawan pada bagian marketing PT Bestprofit Futures. Berdasarkan hasil perhitungan didapat hasil pada Tabel 6.

**Tabel 6: Hasil Pengujian Parsial (Uji t)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
(Constant)	,970	,241		4,023	,000
SOP	,641	,083	,685	7,764	,000

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer

Berdasarkan pada Tabel 6 dapat diketahui hasil pengujian secara parsial antara variabel SOP terhadap kinerja karyawan yang dimana hasil pengujian variabel SOP memperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 7.764 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000, dengan menggunakan batas signifikansi  $< 0.05$ . Hasil tersebut dapat menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  (7.764)  $> t_{tabel}$  (1.995) dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak yang berarti adanya pengaruh SOP terhadap kinerja karyawan.

### Pembahasan

Berdasarkan dari data yang disajikan dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa standar

operasional dan kinerja karyawan dari perusahaan sudah memiliki nilai yang baik dan harus tetap dipertahankan atau bahkan ditingkatkan agar mendapatkan hasil yang lebih baik dan efisiensi kerja yang baik pula.

Hasil perhitungan analisis regresi sederhana dapat diketahui bahwa koefisien regresi untuk variabel X yaitu 0.641, yang berarti adanya pengaruh positif dari standar operasional prosedur terhadap kinerja karyawan, apabila perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawan maka dapat dimulai dari menambah atau mengganti standar operasional prosedur yang dirasa kurang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Standar operasional prosedur pada analisis koefisien korelasi dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi sebesar 0.685 yang termasuk dalam korelasi yang kuat, dengan nilai kuat yang didapatkan pada hasil analisis koefisien korelasi untuk standar operasional prosedur dapat disimpulkan bahwa adanya korelasi antara standar operasional prosedur terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis koefisien determinasi dapat diketahui hasil dari variabel SOP terhadap kinerja karyawan sebesar 47%, yang dapat diartikan bahwa variabel SOP dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

Adapun penelitian serupa yang dilakukan oleh Harwindito dan Khairulizza (11) menyimpulkan bahwa standar operasional prosedur (X) mempengaruhi kinerja karyawan (Y) sebesar 94,9%.

## **SIMPULAN**

SOP pada Perusahaan menunjukkan nilai mean skor sebesar 3,55 yang tergolong kategori baik pada skala interval 3,41 – 4,20. Nilai terendah ada pada pernyataan terkait indikator pelatihan sedangkan nilai tertinggi pada indikator pengetahuan. Kinerja karyawan pada Perusahaan memperoleh mean skor sebesar 3,51 dengan kategori baik. Nilai terendah pada indikator tanggung jawab dan tertinggi pada indikator tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Terdapat pengaruh positif SOP terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,470 yang

dapat diartikan adanya pengaruh standar operasional prosedur terhadap kinerja karyawan sebesar 47%.

## **DAFTAR PUSTAKA**

1. Martoyo A, Susilawati E, Kusumawardhani N, Dawis AM, Novalia N, Fransisca Y, et al. Manajemen Bisnis. Siwiyanti L, editor. CV Tohar Media; 2022.
2. Daulay R, Kurnia E, Maulana I. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. Pros Semin Nas Kewirausahaan. 2019 Oct;1(1):209–18.
3. Setiyawan D, Fitriani A, Ade Veronica C, Suryati A. Dampak Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Radjak Hospital Salemba. Mufakat J Ekon Manaj dan Akunt. 2023 Jul;2(2):160–70.
4. Hidayattulloh M, Ridwan M. Pengaruh Standar Operasional Prosedur (Sop) Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Yusen Logistics Solutions Indonesia. El-Arbah J Ekon Bisnis Dan Perbank Syariah. 2019;3(02):71–83.
5. Harwindito B, Adellia Khairulizza. Pengaruh Standar Operasional Prosedur Terhadap Kinerja Karyawan di Front Office Departement Hotel The Gunawarman Luxury Residence. 2021;
6. Maudy I, Saroh S, Zunaida D. Pengaruh SOP (Standar Operasional Prosedur) dan Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi PT Berlina Tbk Pandaan). JIAGABI (Jurnal Ilmu Adm Niaga/Bisnis). 2021 Aug;10(2):324–33.
7. Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta, CV; 2017.

8. Hendajany N, Sedarmayanti, Mulyani SR, Riyadi S. Metode Penelitian. deepublish; 2023.
9. Insani I. “Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia Daerah Dalam Rangka Peningkatan Transparansi dan Akuntabilitas Pengelolaan Daerah. Bandung: Ghalia Indonesia; 2010. 1 p.
10. Afandi P. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). riau: Zanafa Publishing; 2018.
11. Harwindito B, Khairulizza A. Pengaruh Standar Operasional Prosedur Terhadap Kinerja Karyawan Di Front Office Department Hotel the Gunawarman Luxury Residence. J Pendidik dan Perhotelan [Internet]. 2021;1(1):16–24. Available from: <https://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jpp/article/view/19935/10600>