

Pengaruh Penerapan SOP Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Line Shock Absorber Assembly PT Kayaba Indonesia

Jon Edy

STIE Ekadharna Indonesia

Soedjatmoko Soedjatmoko

STIE Ekadharna Indonesia

Address: Jln. Ki Hajar Dewantara Desa Sukaraya
Kecamatan Karang Bahagia Kabupaten Bekasi
Corresponding author: soedjatmoko88@gmail.com

Abstract: This study aims to determine the effect of applying SOP (standard operating procedures) and work culture on the work productivity of PT Kayaba Indonesia line shock absorber assembly employees. The research method used is a quantitative descriptive approach. The sample of this research is 98 employees of PT Kayaba. The sampling technique is purposive sampling. Using multiple linear regression analysis, classic assumption test and hypothesis testing, namely the *t* test and *F* test. The results of the hypothesis test show that the application of SOP has no effect and work culture has an effect on work productivity. The results of the regression analysis showed that the implementation of SOP partially had no effect on work productivity, namely 0.075, work culture partially had an effect of 0.261. The results of the simultaneous hypothesis of the application of SOP and work culture together have a significant effect on work productivity with a coefficient of determination (R^2) of 0.073 or 7.3%.

Keywords: Application of SOP, Work Culture, Work Productivity.

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penerapan sop (standar operasional prosedur) dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan line shock absorber assembly pt kayaba indonesia. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan deskriptif kuantitatif. Sampel penelitian ini berjumlah 98 responden karyawan PT Kayaba. Teknik pengambilan sampel sampling purposive. Menggunakan analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik dan uji hipotesis yaitu uji *t* dan uji *F*. Hasil uji hipotesis menunjukkan penerapan SOP tidak berpengaruh dan budaya kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hasil analisis regresi menunjukkan penerapan SOP secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja yaitu sebesar 0,075, budaya kerja secara parsial berpengaruh sebesar 0,261. Hasil hipotesis simultan penerapan SOP dan budaya kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,073 atau 7,3%.

Kata kunci : Penerapan SOP, Budaya Kerja , Produktivitas Kerja

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia menurut (Mathis et al., 2016) sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu rancangan sistem-sistem formal dalam suatu organisasi untuk memastikan penggunaan bakat dan potensi manusia secara efektif dan efisien agar bisa mencapai tujuan organisasi. Setiap organisasi pada dasarnya akan menerapkan kebijakan yang berbeda-beda terhadap sumber daya manusia yang dimilikinya. Kualitas sumber daya manusia atau karyawan dapat diukur melalui produktivitas kerjanya. Produktivitas kerja menurut (Mangkunegara, 2017) dalam mengemukakan bahwa produktivitas kerja diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok selama satuan waktu tertentu dalam

Received: Oktober 30, 2023; Accepted: November 30, 2023; Published: Desember 30, 2023

* Soedjatmoko, soedjatmoko88@gmail.com

suatu proses kerja. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai produktivitas kerja yang tinggi, karena dengan memiliki karyawan yang berproduktivitas kerja tinggi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan.(Hardono et al., 2020)

Pada dasarnya setiap pekerjaan mesti memiliki SOP (Standar Operasional Prosedur) yang menjelaskan peran dan tugas setiap karyawan, seperti siapa penanggung jawab dan pelaksananya, kapan melaksanakannya, bagaimana proses pekerjaannya, apa saja yang diperlukan,serta siapa yang memberikan persetujuan. SOP (Standar Operasional Prosedur) dapat didefinisikan sebagai dokumen yang menjabarkan aktivitas operasional yang dilakukan sehari-hari, dengan tujuan agar pekerjaan tersebut dilakukan secara efektif, efisien, dan konsisten untuk menghasilkan produk sesuai standar yang telah ditetapkan. (Penerapan et al., 2021)

Selain itu Budaya kerja yang positif dapat meningkatkan motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan, sehingga berdampak pada produktivitas kerja yang tinggi. Budaya kerja yang positif dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih solid. (Aldino, 2021)

PT. Kayaba Indonesia yang berlokasi di di Jl. Jawa Blok II No.4 Kawasan Industri MM 2100, Jatiwangi, Kec. Cikarang Barat, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat, 17520. PT. Kayaba Indonesia adalah pabrik shock absorber (peredam kejut) terbesar di Indonesia yang memproduksi shock absorber (peredam kejut) menggunakan SOP (Standar Operasional Prosedur) yang memenuhi standar kualitas OEM (Original Equipment Manufacturer). Namun dalam realitanya yang terjadi di tempat observasi, peneliti masih menemui ada karyawan yang tidak taat terhadap SOP (Standar Operasional Prosedur) yaitu dengan tidak menggunakan kaca mata di area yang mengharuskan untuk memakainya. Sehingga berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja berupa mata terkena serpihan cutting chips,debu yang mengakibatkan iritasi,dan juga akibat lainnya. Karyawan baru yang masih dalam tahap On Job Training juga dalam beberapa kesempatan belum benar-benar memahami tentang penerapan SOP (Standar Operasional Prosedur) sehingga masih harus dibimbing oleh karyawan yang lebih berpengalaman dalam hal pekerjaan. Untuk budaya kerja sendiri dalam beberapa kesempatan masih terdapat beberapa budaya yang kurang baik seperti telat masuk kerja, dan telat kembali ke area kerja setelah waktu istirahat selesai menjadi contoh budaya kurang baik yang peneliti temui di tempat observasi. Meski jarang terjadi namun peneliti pernah menemui terjadinya kesalahpahaman antar karyawan terkait dengan pekerjaan, hal ini mungkin terjadi karena budaya kerja yang kurang terdapat komunikasi di dalamnya

KAJIAN TEORITIS

a. Produktivitas kerja

Produktivitas kerja karyawan adalah suatu dampak menurut persyaratan kerja yg wajib dipenuhi sang setiap karyawan (Purba et al., 2021) . Menurut (Selvia Aprilyanti, 2017) Produktivitas kerja merupakan berukuran yg menampakan pertimbangan antara input & hasil yg dimuntahkan perusahaan dan kiprah energi kerja yg dimiliki persatuan waktu Pengertian tadi menyebutkan bahwa pada pada menaikkan produktivitas kerja memerlukan perilaku mental yg baik menurut karyawan, disamping itu peningkatan produktivitas kerja bisa dipandang melalui cara kerja yg dipakai pada melaksanakan aktivitas & output kerja yg diperoleh. Sehingga menurut pengertian tadi bisa disimpulkan bahwa pada pada produktivitas kerja masih ada unsur utama adalah kriteria buat menilainya.

b. Standard Operating Prosedure (SOP)

Pengertian Standard Operating Prosedure (SOP) dalam buku (R.N., 2017) dapat diartikan sebagai panduan proses kerja yang harus dilaksanakan setiap elemen perusahaan maupun instansi. Penerapan SOP (Standar Operasional Prosedur) merupakan suatu proses atau kegiatan yang dilakukan untuk menjalankan suatu tugas atau aktivitas berdasarkan pedoman. Hal ini sejalan dengan pendapat dari (Nabilla & Hasin, 2022) SOP (Standar Operasional Prosedur) adalah pedoman yang berisi prosedur-prosedur operasional yang ada dalam suatu organisasi yang digunakan untuk memastikan, bahwa semua keputusan dan tindakan serta penggunaan fasilitas-fasilitas proses yang dilakukan oleh orang-orang didalam organisasi berjalan secara efektif, konsisten, standar dan sistematis. SOP juga berperan sebagai panduan hasil kerja yang ingin diraih oleh suatu perusahaan maupun instansi. (Penerapan et al., 2021) Standar Operasional Prosedur berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dengan kata lain semakin tinggi tingkat penggunaan SOP di suatu perusahaan maka akan berdampak baik bagi produktivitas kerja

c. Budaya kerja

Budaya kerja adalah suatu sistem pengertian bersama didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok sehingga berbeda dari kelompok lainnya. Hal ini sejalan dengan pendapat dari (Stephen P. Robbins, 2017) mengatakan budaya kerja merupakan suatu sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota suatu organisasi yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya. Sejalan dengan penelitian (Hardono et al., 2020) bahwa semakin tinggi tingkat kebudayaan yang diterapkan maka akan semakin baik produktivitas

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif (Sugiyono, 2017) ialah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta kualitas hubungan-hubungannya. Penelitian dilakukan di PT. Kayaba Indonesia yang berlokasi di Jl. Jawa Blok II No.4 Kawasan Industri MM 2100, Jatiwangi, Kec. Cikarang Barat, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat, 17520. Populasi adalah keseluruhan dari objek, populasi yang diteliti adalah karyawan pada Line Shock Absorber Assembly PT.Kayaba Indonesia yang berjumlah 120 orang karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah *nonprobability sampling* dengan teknik yang diambil yaitu sampling jenuh (*sensus*). Data dikumpulkan dengan menggunakan pembagian kuesioner kepada karyawan pada Line Shock Absorber Assembly PT.Kayaba Indonesia yang berjumlah 120 orang karyawan. Instrumen penelitian sebelum dibagikan kepada responden diuji dengan uji validitas dan uji reabilitas

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Analisis data dengan menggunakan pengujian regresi linier berganda untuk menjawab apakah variabel Penerapan SOP (Standar Operasional Prosedur) dan budaya kerja mempengaruhi variabel produktivitas kerja. Uji ini dilakukan untuk menentukan apakah ada pengaruh keterikatan antara X1 dengan Y dan keterikatan antara X2 dengan Y

Tabel 1.
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig.	Collinearity Statistic	
		B	Std Error	Beta			Tolerance	VIF
1	Constant	43.181	8.776		4.921	.000		
	Penerapan SOP	.075	.114	.067	.655	.514	.942	1.061
	Budaya Kerja	.261	.108	.246	2.419	.017	.942	1.061
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja								

Sumber: Hasil pengolahan Data SPSS, 2023

Diketahui nilai konstanta (a) sebesar 43,181, artinya variable independent yaitu Penerapan SOP (Standar Operasional Prosedur) dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja di pt kayaba dianggap konstan. Dengan demikian apabila sop dan budaya kerja sebesar 0 (nol) maka produktivitas kerja di pt kayaba sebesar 43,181. Diketahui nilai koefisien regresi variable sop (x1) sebesar 0,075 artinya bahwa setiap peningkatan sop sebesar 1 maka akan diikuti peningkatan produktivitas sebesar 0,075. Dengan demikian dinyatakan bahwa sop (x1) terhadap produktivitas kerja di pt kayaba berkorelasi positif. Diketahui nilai koefisien

regresi variabel budaya kerja (x_2) sebesar 0,261 artinya bahwa setiap peningkatan sop sebesar 1 maka akan diikuti peningkatan produktivitas sebesar 0,261. Dengan $Y = 43.181 + 0,075X_1 + 0,261X_2 + e$ 74 demikian dinyatakan bahwa budaya kerja (x_2) terhadap produktivitas kerja di pt kayaba berkorelasi positif.

2. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis pengolahan data, dapat dilakukan pembahasan sebagai berikut.

1) Pengaruh variabel Penerapan SOP (Standar Operasional Prosedur) (X1) terhadap produktivitas kerja (Y).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Penerapan SOP (Standar Operasional Prosedur) tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Kondisi tersebut dapat dilihat dari hasil analisis diperoleh koefisien variabel Penerapan SOP (Standar Operasional Prosedur) yang bernilai 0,655 serta signifikansi sebesar 0,514 (lebih dari 0.05). Bahwa variabel Penerapan SOP (Standar Operasional Prosedur) (X1) memiliki nilai thitung terhadap produktivitas kerja (Y) yaitu $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,655 < 1,985$) dengan tingkat signifikansi $0,514 > 0.05$ artinya H_0 diterima dan H_1 ditolak. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh variabel Penerapan SOP (Standar Operasional Prosedur) secara parsial terhadap produktivitas kerja pada Produktivitas Kerja Karyawan Line Shock Absorber Assembly Pt Kayaba Indonesia maka pada penelitian ini tidak membuktikan hipotesis pertama (H_1). Hal ini tidak membuktikan bahwa Penerapan SOP (Standar Operasional Prosedur) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja seperti pada penelitian Benny Tri Syaphutra (2022), ini menandakan produktivitas kerja yang tinggi tidak bisa dibentuk dengan Penerapan SOP (Standar Operasional Prosedur) yang telah ditetapkan perusahaan karena Penerapan SOP (Standar Operasional Prosedur) dianggap menghambat karyawan serta menyita waktu dan biaya.

2) Pengaruh variabel budaya kerja (X2) terhadap produktivitas kerja (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Kondisi tersebut dapat dilihat dari hasil analisis diperoleh koefisien variabel Penerapan SOP (Standar Operasional Prosedur) yang bernilai 2,419 serta signifikansi 79 sebesar 0,514 (lebih dari 0.05). Bahwa variabel Penerapan SOP (Standar Operasional Prosedur) (X1) memiliki nilai thitung terhadap produktivitas kerja (Y) yaitu $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,655 < 1,985$) dengan tingkat signifikansi $0,017 > 0.05$ artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berdasarkan hasil

penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel budaya kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja pada Produktivitas Kerja Karyawan Line Shock Absorber Assembly Pt Kayaba Indonesia maka pada penelitian ini membuktikan hipotesis kedua (H2). Hal ini membuktikan bahwa budaya kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja seperti pada penelitian Join Rachel Luturmas (2022), ini menandakan produktivitas kerja yang tinggi bisa dibentuk dengan budaya kerja yang menjadi kebiasaan karyawan serta peraturan dari perusahaan karena budaya kerja berasal kebiasaan yang jadi pengalaman untuk dapat mengatasi masalah dengan baik.

3) Pengaruh variabel Penerapan SOP (Standar Operasional Prosedur) (X1) dan budaya kerja (X2) terhadap produktivitas kerja (Y)

Hasil penelitian menunjukkan secara simultan variabel Penerapan SOP (Standar Operasional Prosedur) (X1) dan budaya kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Kondisi tersebut dapat dilihat dari hasil analisis diperoleh nilai Fhitung yang bernilai 68,105 serta signifikansi sebesar 0,000 (kurang dari 0.05). Bahwa variabel Penerapan SOP (Standar Operasional Prosedur) (X1) dan budaya kerja (X2) memiliki nilai F hitung terhadap Minat Beli (Y) yaitu Fhitung > Ftabel ($3,737 > 3,089$) dengan tingkat signifikansi $0,027 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dari hasil koefisien determinasi (R Square) yang diperoleh 80 sebesar 0,073. Hal ini berarti pengaruh Penerapan SOP (Standar Operasional Prosedur) (X1) dan budaya kerja (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar 7,3%, sisanya yaitu sebesar 92,7% dipengaruhi oleh factor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh Penerapan SOP (Standar Operasional Prosedur) (X1) dan budaya kerja (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Line Shock Absorber Assembly Pt Kayaba Indonesia maka pada penelitian ini membuktikan hipotesis ketiga (H3)

KESIMPULAN

1. Penerapan SOP (Standar Operasional Prosedur) tidak berpengaruh terhadap Produktivitas kerja.
2. Budaya kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja

3. Penerapan SOP (Standar Operasional Prosedur) dan Budaya Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas kerja.

SARAN

1. Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu para karyawan khususnya line shock absorber assembly guna meningkatkan produktivitas kerja dengan tetap menerapkan SOP (Standar Operasional Prosedur) dengan setaat mungkin serta budaya kerja yang positif, sehingga terbentuk produktivitas kerja yang meningkatkan kualitas, kuantitas serta ketepatan waktu saat pengerjaan
2. Untuk Ilmu Pengetahuan Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk pengembangan ilmu pengetahuan tentang pengaruh Penerapan SOP dan Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja

DAFTAR REFERENSI

- Aldino, W. (2021). Analisis Budaya Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Cv. Bintang Andalas. *Jurnal Administrasi Sosial Dan Humaniora*, 4(1), 128. <https://doi.org/10.56957/jsr.v4i1.150>
- Hardono, R., Purnama, H., & Saleh, K. (2020). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Sekretariat Dprd Kabupaten Pesawaran. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 2(02), 45–52. <https://doi.org/10.24967/jmms.v2i02.542>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Penerbit Refika Aditama.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. (2016). *Human resource management*. Cengage Learning.
- Nabilla, D. R., & Hasin, A. (2022). Analisis Efektivitas Penerapan Standard Operating Procedure (SOP) Pada Departemen Community & Academy RUN System (PT Global Sukses Solusi Tbk). *Nabila, Dian Ratna Hasin Al*, 01(06), 58–75. <https://journal.uii.ac.id/selma/article/view/26602%0Ahttps://journal.uii.ac.id/selma/article/download/26602/14474>
- Penerapan, P., Operasional, S., Dan, P., Artha, S., & Intan, R. (2021). Pengaruh Penerapan Standar Operasional Prosedur Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Ekspor Pt. Dua Kuda Indonesia. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 11(1), 38–47. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v11i1.600>
- Purba, R., Rasmewahni, R., & Damanik, S. W. H. (2021). Analisis Dampak Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Adira Finance Tebing Tinggi. *Jurnal Muhammadiyah Manajemen Bisnis*, 2(2), 109. <https://doi.org/10.24853/jmmb.2.2.109-114>.
- R.N., R. (2017). *Step by step lancer membuat SOP*. Huta Press. 13.

Selvia Aprilyanti. (2017). Pengaruh Usia dan Masa Kerja. *Jurnal Sistem Dan Manajemen Industri*, 1(2), 68–72. aasdfghjkl;redfghjkdfghjkl

Stephen P. Robbins, T. A. J. (2017). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*. Alfabeta CV.