

**PENGARUH STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR (SOP) DAN PENGAWASAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. YUSEN LOGISTICS SOLUTIONS INDONESIA**

(Studi Kasus di Warehouse dua, Jl Irian I kawasan Industri MM2100, Bekasi)

Mustopa Hidayatulloh, Muhammad Ridwan

Mustopahidayatullah@gmail.com

Emriedwan.feb@uia.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine how much influence the Standard Operating Procedures (SOP) and Supervision of Employee Performance at PT. Yusen Logistics Solutions Indonesia, both partially and simultaneously. Data analysis in this study used the SPSS 22 program, namely by using the classic assumption test, simple and multiple regression analysis, simple and multiple correlation analysis, and hypothesis testing and f test. Data were collected using a questionnaire. The results showed a positive and significant effect between standard operating procedures (SOP) on employee performance partially, with a significance value of $0.020 < 0.05$ and a calculated T_{value} of $2.394 > T_{table}$ 1.676. While supervision of employee performance partially has a significance value of $0.999 > 0.05$, a significance value of greater than 0.05 and a calculated T_{value} of $0.001 < T_{table}$ 1.676 so that it does not have a significant effect. From the results of simultaneous calculations (together) between variables Standard Operating Procedure (SOP) and Supervision of Employee Performance has a value of $0.004 < 0.05$ and F_{value} of $6.061 > F_{table}$ 3.18 means that the data shows that there is a positive influence and significant .. R Square value of 0.195, this implies that the influence given by the variable Standard Operating Procedures (SOP) and Supervision of Employee Performance by 19.5%.

Keywords: Standard Operating Procedure (SOP), Supervision and Employee Performance.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Yusen Logistics Solutions Indonesia, baik secara parsial maupun secara simultan. Analisis data pada penelitian ini menggunakan program SPSS 22, yaitu dengan menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi sederhana dan berganda, analisis korelasi sederhana dan berganda, dan uji hipotesa t dan uji f. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara standar operasional prosedur (SOP) terhadap kinerja karyawan secara parsial, dengan nilai signifikansi sebesar $0,020 < 0,05$ dan nilai T_{hitung} $2,394 > T_{tabel}$ 1,676 . Sedangkan pengawasan terhadap kinerja karyawan secara parsial memiliki nilai signifikansi sebesar $0,999 > 0,05$ nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 dan nilai T_{hitung} $0,001 < T_{tabel}$ 1,676 sehingga tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Dari hasil perhitungan secara simultan (bersama - sama) antara variabel Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai sebesar $0,004 < 0,05$ dan nilai F_{hitung} $6,061 > F_{tabel}$ 3,18 artinya data tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan.. Nilai R Square sebesar 0,195, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh yang diberikan oleh variabel Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 19,5%.

A. PENDAHULUAN

Pada umumnya sebagian besar perusahaan percaya bahwa untuk mencapai keberhasilan harus mengupayakan kinerja semaksimal mungkin, baik kinerja individu ataupun kelompok yang akhirnya berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan. (Purwadi, 2017).

Mangkunegara dalam Indrasari (2017:50) menyatakan bahwa : “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”

Karyawan yang kinerjanya baik dapat menjalankan pekerjaan sesuai dengan tugasnya, mengerti keterkaitan pekerjaannya dengan pekerjaan orang lain, mengerti target perusahaan sehingga mampu mengatasi kesulitan yang dihadapi dalam pekerjaan yang dijalankannya, disisi lain karyawan adalah manusia yang memiliki perbedaan dalam sikap, sifat, perilaku, pendidikan, kemampuan dan pengalamannya masing - masing (Marbudi, 2018).

Al-Qur'an mengenai kinerja pada Surat At-Taubah ayat 105 sebagai berikut:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya : Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang - orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah yang mengetahui yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan” (QS.At-Taubah :105)

Setiap umat Islam diperintahkan untuk bekerja keras, agar menjadi umat yang unggul dan kuat dalam segi ekonominya. Setiap pekerjaan / tingkah laku yang dilakukan menghasilkan amal atau dosa, baik besar maupun kecil meskipun tidak diketahui oleh orang lain, namun Allah maha mengetahui yang ghaib dan yang nyata. (Bashasa, 2017).

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, komunikasi, pelatihan, gaya kepemimpinan, *reward* dan *punishment*, standar operasional prosedur serta pengawasan dll. Namun dalam penelitian ini peneliti hanya mengambil dua faktor dari beberapa faktor tersebut, yaitu standar operasional prosedur (SOP) dan pengawasan.

Penelitian ini dilakukan di PT. Yusen Logistics Solutions Indonesia di Warehouse dua pada departemen operasional. Sebelumnya peneliti terlebih dahulu melakukan observasi

dengan melakukan pengecekan barang secara *cycle count* setelah adanya keluhan atau komplain dari *customer*.

Adapun yang menjadi dasar banyaknya kesalahan seperti pengambilan barang tidak sesuai dengan lokasi yang ditunjukkan *picking instruction*, dan pengembalian barang setelah *preparation* tidak pada lokasi semula mengakibatkan ketidaksesuaian antara sistem dengan aktual lokasi, hal ini menyebabkan *preparation* barang untuk *picking* selanjutnya mengalami kendala dan lebih lambat dan kesalahan lain yaitu banyaknya barang rusak yang tercampur dengan barang normal yang seharusnya dipisahkan pada saat kedatangan barang sebelum barang tersebut dimasukkan ke dalam lokasi penyimpanan, kemudian ditempatkan sesuai dengan status barang normal atau rusak dan diupdate ke dalam sistem, keadaan ini menyebabkan proses *preparation* untuk *delivery* berikutnya menjadi lebih lama yang berakibat keterlambatan pengiriman barang kepada *customer*. Selain itu adanya perbedaan nomor *LOT* sebagai identitas barang pun terjadi kesalahan pada saat pengecekan impor barang. Sedangkan yang menjadi dasar banyaknya kerusakan barang dikarenakan kurangnya kehati-hatian pada saat bekerja. Kerusakan pada barang seperti tertusuk garpu forklift, roboh saat penyusunan barang. Kesalahan – kesalahan ini diakibatkan karena karyawan tidak mengikuti Standar Operasional Prosedur (SOP) sebagai pedoman kerja yang ada di perusahaan, sehingga kinerja yang dicapai oleh karyawan tidak sesuai dengan target yang ditentukan oleh perusahaan. Maka dalam hal ini Standar Operasional Prosedur (SOP) merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Standar Operasional Prosedur (SOP) dibuat secara tertulis yang memuat prosedur kerja secara rinci dan sistematis. Standar Operasional Prosedur (SOP) berperan untuk mempermudah perusahaan dalam mengatur dan menjalankan alur kerja atau pelaksanaan suatu tugas serta sebagai panduan hasil kerja untuk mencapai tujuan yang dikehendaki, (Arnina, 2016).

Faktor lain yang penting untuk dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) dan untuk mendukung diterapkan / dijalankannya Standar Operasional Prosedur (SOP) yaitu pengawasan. Banyaknya penyimpangan - penyimpangan yang terjadi dan pelaksanaan pekerjaan yang tidak sesuai prosedur yang ditetapkan dikarenakan kurangnya pengawasan / kontrol dari atasan.

Pengawasan diartikan sebagai usaha menentukan apa yang sedang dilaksanakan dengan cara menilai hasil / prestasi yang dicapai dan kalau terdapat penyimpangan dari standar yang telah ditentukan, maka segera diadakan usaha perbaikan sehingga semua yang tercapai sesuai dengan rencana. (Bashasa, 2017).

Fahmi (2016 : 128) mengemukakan bahwa : *“Pengawasan didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi”*.

Karena itu agar terwujud tujuan perusahaan diperlukan kerjasama yang baik antara pihak perusahaan dengan karyawan. Agar supaya karyawan dapat memberikan kinerja yang baik dan untuk memastikan diterapkan / dijalankannya Standar Operasional Prosedur (SOP) maka perusahaan dapat memberikan dukungan kepada karyawan dengan memberikan pengawasan. Hal ini sebagai upaya untuk mempersiapkan para tenaga kerja agar memiliki pedoman dalam menjalankan tugas pekerjaan yang dianggap belum menguasainya dan untuk menghindari terjadinya lebih banyak lagi kemungkinan terburuk dalam kemampuan dan tanggung jawab bekerja.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Bambang Purwadi (2017) yang berjudul *“Pengaruh Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jessilindo Pratama”*. Dari hasil penelitian dengan menggunakan metode analisis korelasi dan regresi linear, uji T dan uji F dapat disimpulkan bahwa Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Kepuasan Kerja secara bersama – sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jessilindo Pratama.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Wardhatul Bashasa (2017) yang berjudul *“Pengaruh Pengawasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. FDK Indonesia”*. Dari hasil penelitian dengan menggunakan metode analisis uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda dan korelasi berganda. Dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa pengaruh pengawasan dan lingkungan kerja secara bersama - sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. FDK Indonesia.

Berdasarkan dari latar belakang tersebut di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul *“Pengaruh Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Yusen Logistics Solutions Indonesia studi kasus di Warehouse dua*.

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas Rumusan Masalah dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh Standar Operasional Prosedur (SOP) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Yusen Logistics Solutions Indonesia di Warehouse dua?
2. Bagaimanakah pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Yusen Logistics Solutions Indonesia di Warehouse dua?

3. Bagaimanakah pengaruh Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Yusen Logistics Solutions Indonesia di Warehouse dua?

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisa Pengaruh Standar Operasional Prosedur (SOP) terhadap Kinerja Karyawan.
2. Untuk menganalisa Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Untuk menganalisa Pengaruh Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Pengawasan secara bersama - sama terhadap Kinerja Karyawan.

Agar tidak terjadi pembahasan yang lebih meluas, serta keterbatasan waktu, tenaga dan pikiran maka peneliti membatasi masalah ini pada penelitian Pengaruh Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Yusen Logistics Solutions Indonesia di Warehouse dua. Dengan menggunakan variabel bebas dan variabel terikat sebagai berikut.

1. Variabel bebas (*Independent Variable*) terdiri dari :
 X_1 = Standar Operasional Prosedur (SOP)
 X_2 = Pengawasan
2. Variabel terikat / Tidak bebas (*Dependent Variable*) terdiri dari :
 Y = Kinerja Karyawan

B. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

PT. Yusen Logistics Solutions Indonesia memiliki nama dagang YUSEN LOGISTICS CO, LTD yang didirikan pada 28 Februari 1955 dengan modal JPY 4.301.000.000 dengan jumlah karyawan sebanyak 24.457 orang pada tanggal 31 Maret 2019 (konsolidasi) di berbagai negara, memiliki kantor pusat di Menara Sumitomo Fudosan Shiba-Koen 2-11-1, Shiba-Koen Minato-ku Tokyo 105-0011, Jepang.

Hasil data dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang didistribusikan kepada responden di PT. Yusen Logistics Solutions Indonesia yang berjumlah 53 orang. Data ini menggambarkan keadaan atau kondisi responden yang perlu diperhatikan sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil penelitian. Berikut ini merupakan hasil pengolahan data kuesioner yang digolongkan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa dari 53 karakteristik jenis kelamin responden yang dimiliki, terdiri dari 46 orang dengan jenis kelamin laki - laki atau sebesar 86,8 %, sedangkan jenis kelamin perempuan 7 orang atau sebesar 13,2 %.

Pada klasifikasi responden berdasarkan usia, peneliti membaginya ke dalam 3 golongan yaitu usia dari 18 tahun sampai dengan usia 25 tahun, kemudian usia 26 tahun sampai dengan 35 tahun dan usia 36 tahun keatas.

Sedangkan dari segi Pendidikan bahwa sebagian besar karyawan PT YUSEN LOGISTICS SOLUTIONS INDONESIA berpendidikan terakhir tingkat Sarjana S1 maupun S2 sebanyak 2 orang, tingkat Diploma sebanyak 6 orang, tingkat SMA sebanyak 41 orang, tingkat SMP sebanyak 3 orang sedangkan tingkat SD sebanyak 1 orang. Selanjutnya pengklasifikasian responden berdasarkan lama bekerja, penulis mengelompokan responden menjadi empat kelompok, yaitu 0-5 tahun masa kerja, 6-10 tahun masa kerja, 11-15 tahun masa kerja dan lebih dari 15 tahun masa kerja.

Dari hasil olah data bahwa variabel Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Pengawasan dimana VIF sebesar $2,114 < 10$ artinya nilai VIF kurang dari 10 maka dapat dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana antara Standar Operasional Prosedur (SOP) (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) didapat data sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 19,907 + 0,496 X_1$$

Dari persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

Nilai $a = 19,907$ artinya jika tidak ada perubahan pada variabel Standar Operasional Prosedur (SOP), maka nilai Kinerja Karyawan sebesar 19,907.

Nilai $b = 0,496$ artinya setiap penambahan satu – satuan nilai pada variabel Standar Operasional Prosedur (SOP), maka nilai Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan nilai sebesar 0,496.

Hasil analisis regresi sederhana antara Pengawasan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) didapat data sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 26,055 + 0,364 X_2$$

Dari persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

Nilai $a = 26,055$ artinya jika tidak ada perubahan pada variabel Pengawasan, maka nilai Kinerja Karyawan sebesar 26,055.

Nilai $b = 0,364$ artinya setiap penambahan satu – satuan nilai pada variabel Pengawasan, maka nilai Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan nilai sebesar 0,364.

Dari hasil analisis regresi berganda antara Standar Operasional Prosedur (SOP) (X_1) dan Pengawasan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) didapat data sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 19,905 + 0,496 X_1 + 0,0002 X_2$$

Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Pengawasan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

Nilai $a = 19,905$ artinya jika tidak ada perubahan dari variabel Standar Operasional Prosedur (SOP) (X_1) dan Pengawasan (X_2) maka Kinerja Karyawan adalah 19,905

Nilai $b_1 = 0,496 X_1$ artinya setiap penambahan satu skor atau nilai Standar Operasional Prosedur (SOP), maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan skor atau nilai sebesar 0,496 pada saat $X_2 = 0$

Nilai $b_2 = 0,0002 X_2$ artinya setiap penambahan satu skor atau nilai Pengawasan, maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan skor atau nilai sebesar 0,0002 pada saat $X_1 = 0$

Dari hasil pengolahan data SPSS 22, dapat diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh Standar Operasional Prosedur (SOP) (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar $0,020 < 0,05$ nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan nilai T_{hitung} sebesar $2,394 > T_{tabel}$ 1,676 artinya T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} . dengan demikian dapat disimpulkan secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel Standar Operasional Prosedur (SOP) (X_1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) di PT. YUSEN LOGISTICS SOLUTIONS INDONESIA dengan demikian maka H_a diterima dan H_o ditolak.

Sedangkan untuk nilai signifikansi pengaruh Pengawasan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar $0,999 > 0,05$ nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 dan nilai T_{hitung} $0,001 < T_{tabel}$ 1,676 artinya T_{hitung} lebih kecil dari T_{tabel} dengan demikian dapat disimpulkan secara parsial dari variabel Pengawasan (X_2) ada pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) di PT. YUSEN LOGISTICS SOLUTIONS INDONESIA, tetapi sangat rendah, dengan demikian H_o diterima dan H_a ditolak.

Adapun nilai T_{tabel} yang digunakan berasal dari perhitungan adalah dengan rumus $n-k$. Dimana n = banyaknya responden, sedangkan k = banyaknya variabel (bebas dan terikat) $df = n-k$, $53 - 3 = 50$. Dan bila dilihat pada *form* T_{tabel} dengan memakai tingkat kesalahan penelitian 5% (0,05) maka akan mendapatkan nilai T_{tabel} sebesar 1,676.

Hasil pengolahan Uji Koefisien Diterminasi menunjukkan hasil nilai R Square sebesar 0,195, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh yang diberikan oleh Standar Operasional Prosedur (SOP) (X_1) dan Pengawasan (X_2) secara simultan atau bersama - sama terhadap

variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) sebesar 19,5%. Sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Setelah diketahui hasil analisis data dan pengujian hipotesa dalam penelitian ini dan kemudian dianalisis seberapa baik data tersebut untuk menjawab rumusan masalah yang sebelumnya dan juga merepresentasikan penelitian yang diangkat, terutama kemampuan dalam menjelaskan seberapa baik pengaruh Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan. Selanjutnya dapat dilihat hasil dari penelitian di atas, sebagai berikut :

a. Pengaruh Standar Operasional Prosedur (SOP) terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil analisa data dan pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Standar Operasional Prosedur (SOP) (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil ini diketahui dari angka Signifikansi yang diperoleh yaitu signifikan $0,020 < 0,05$ dan nilai $T_{hitung} 2,394 > T_{tabel} 1,676$ sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa Standar Operasional Prosedur (SOP) terhadap Kinerja Karyawan dan tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Standar Operasional Prosedur (SOP) terhadap Kinerja Karyawan terbukti.

Penelitian ini memiliki hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Bambang Purwadi (2017) dengan judul “Analisis Pengaruh Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jessilindo Pratama” menyatakan bahwa Standar Operasional Prosedur (SOP) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

b. Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil analisa data dan pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa secara parsial diketahui variabel Pengawasan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) terdapat pengaruh yang sangat rendah. Dengan diperoleh angka signifikansi secara parsial sebesar $0,999 > 0,05$ dan nilai $T_{hitung} 0,001 < T_{tabel} 1,676$. Dengan demikian, tujuan kedua dari penelitian ini telah terjawab bahwa Pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan demikian, maka penelitian ini memiliki hasil yang sama dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Norbaiti (2013) dengan judul “Pengaruh Pengawasan, Kepemimpinan, dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Kalimantan Selatan” sebagaimana disebutkan didalam penelitiannya pada halaman 133 menyatakan bahwa pengawasan tidak ber-

kontribusi atau tidak berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Kalimantan Selatan.

c. Pengaruh Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesa dalam penelitian ini menunjukkan bahwa ketiga variabel dalam penelitian ini yaitu Standar Operasional Prosedur (SOP), Pengawasan dan Kinerja Karyawan diperoleh data berdasarkan Uji F diperoleh tingkat signifikan sebesar $0,004 < 0,05$. Hasil tersebut dapat menjawab tujuan penelitian ketiga dalam penelitian ini, yaitu ada pengaruh secara simultan atau bersama - sama pada variabel Standar Operasional Prosedur (SOP), Pengawasan dan Kinerja Karyawan dengan nilai $F_{hitung} 6,061 > F_{tabel} 3,18$. Dari hasil uji Simultan (F) di atas maka terjawab H_0 ditolak dan H_a diterima dengan demikian berarti Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Pengawasan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian ini memiliki hasil yang sama dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ratih Nugraheni dkk (2014) yang berjudul “Pengaruh Standar Operasional Prosedur dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pramuniaga Pasaraya Sriratu Pemuda Semarang” yang menyatakan bahwa Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Pengawasan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama - sama (simultan) terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan demikian dapat dinyatakan semakin tinggi nilai Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Pengawasan maka semakin tercapai nilai kinerja karyawan. Sebaliknya apabila Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Pengawasan semakin rendah maka dapat diperkirakan terjadi penurunan kinerja karyawan.

C. SIMPULAN DAN SARAN

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan mengenai pengaruh Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Yusen Logistics Solutions Indonesia di dalam penelitian ini, maka dapat diambil simpulan sebagai berikut :

1. Standar Operasional Prosedur (SOP) secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Yusen Logistics Solutions Indonesia di Warehouse dua. Hal ini dapat dilihat dari hasil persamaan regresi linear yaitu sebesar Y

= $19,907 + 0,496 X_1$, yang artinya terdapat pengaruh positif antara variabel Standar Operasional Prosedur (SOP) terhadap variabel Kinerja Karyawan. Hasil analisis korelasinya menghasilkan angka sebesar 0,442 yang artinya terdapat korelasi yang positif dengan tingkat keeratan sedang. Dari hasil uji T antara kedua variabel diperoleh nilai dengan taraf signifikansi Standar Operasional Prosedur (SOP) sebesar $0,020 < 0,05$ dan nilai $T_{hitung} 2,394 > T_{tabel} 1,676$ sehingga dapat dinyatakan bahwa Standar Operasional Prosedur (SOP) terhadap Kinerja Karyawan memiliki pengaruh yang signifikan.

2. Pengawasan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Yusen Logistics Solutions Indonesia di Warehouse dua. Hal ini dapat dilihat dari hasil persamaan regresi linear yaitu sebesar $Y = 26,055 + 0,364 X_2$, yang artinya terdapat pengaruh positif antara variabel Pengawasan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Hasil analisis korelasinya menghasilkan angka sebesar 0,321. Hal ini berarti terdapat korelasi yang positif dengan tingkat keeratan rendah. Dari hasil uji T antara kedua variabel diperoleh nilai dengan taraf signifikansi sebesar $0,999 > 0,05$ nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 dan nilai $T_{hitung} 0,001 < T_{tabel} 1,676$ artinya T_{hitung} lebih kecil dari T_{tabel} dengan demikian dapat disimpulkan secara parsial dari variabel Pengawasan ada pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan tetapi sangat kecil.
3. Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Pengawasan secara bersama - sama (simultan) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Yusen Logistics Solutions Indonesia di Warehouse dua. Hal ini dapat dilihat dari hasil persamaan regresi linear yaitu sebesar $Y = 19,905 + 0,496 X_1 + 0,0002 X_2$, yang artinya terdapat pengaruh positif antara variabel Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Pengawasan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Hasil analisis korelasinya menghasilkan angka sebesar 0,442 ini artinya kedua variabel independen mempunyai hubungan yang sedang terhadap variabel dependen. Sedangkan kontribusi secara simultan variabel Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan adalah 0,195 atau 19,5% sedangkan sisanya 80,5 % ditentukan oleh variabel yang lain. Dari hasil uji F (simultan) antara variabel Standar Operasional Prosedur (SOP) (X_1) dan Pengawasan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai sebesar $0,004 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 6,061 > F_{tabel} 3,18$ artinya data tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel Standar Operasional Prosedur (SOP) (X_1) dan Pengawasan (X_2) secara simultan / bersama - sama terhadap terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Saran

Dari hasil jawaban responden terhadap kuesioner mengenai Standar Operasional Prosedur (SOP) (X_1), Pengawasan (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y) maka peneliti menyarankan sebagai berikut :

- 1) Dari hasil jawaban responden pada variabel Standar Operasional Prosedur (SOP) (X_1) diperoleh hasil skor terendah ada pada pernyataan "Tata kerja dalam SOP dapat membuat pekerjaan anda konsisten" sebesar 221 yang berarti bahwa selama ini karyawan menyadari kurangnya konsistensi dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada. Maka dalam hal ini peneliti menyarankan perlu adanya peran serta atasan untuk lebih perhatian lagi terhadap penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) agar terjaga konsistensi karyawan di dalam menjalankan / menyelesaikan pekerjaan sesuai pedoman kerja yaitu SOP.
- 2) Dari jawaban responden pada variabel Pengawasan (X_2) diperoleh hasil skor terendah ada pada pernyataan "Anda akan lebih giat dalam bekerja bila ada pimpinan" sebesar 194 dikarenakan selama ini responden / karyawan merasa kualitas kerjanya masih kurang diperhatikan atau kurangnya kontrol dari pimpinan. Maka dalam hal ini peneliti menyarankan agar pimpinan yang berada di perusahaan memberikan *Direct Control*, yaitu pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan yang bersangkutan (pengawasan langsung) agar karyawan lebih serius lagi di dalam bekerja dan agar pimpinan dapat merefleksikan berbagai sifat dan kebutuhan dari berbagai kegiatan yang diawasi, sebab masing - masing kegiatan memerlukan pengawasan tertentu sesuai dengan bidangnya.
- 3) Dari hasil jawaban responden pada variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh hasil skor terendah ada pada pernyataan "Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan cepat dan tepat" sebesar 205 itu artinya selama ini responden / karyawan menyadari bahwa kerjanya menurun terutama dalam hal kecepatan dan ketepatan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Maka dalam hal ini peneliti menyarankan agar pimpinan yang berada di perusahaan memberikan dukungan pengawasan dengan tujuan agar kemampuan individu setiap karyawan di dalam perusahaan ada peningkatan baik secara kemampuan maupun semangat kerja. Kesemuanya itu dilaksanakan agar pengelolaan dapat lebih efektif dan efisien.
- 4) Untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Yusen Logistics Solutions Indonesia, maka sebaiknya pimpinan melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan dengan melihat dari fungsi pengawasan yang telah dijalankan sebagai kontrol apabila terjadi kesalahan - kesalahan dalam bekerja untuk kedepannya.

Ada baiknya jika perusahaan memperhatikan dan meningkatkan lagi kinerja karyawannya agar hasil yang didapatkan oleh perusahaan dapat maksimal, sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan utama perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Cetakan Departemen Agama. Jakarta.
- Arikunto dan Suharsimi. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan dan Praktek*. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Arnina, P. 2016. *Langkah-langkah Efektif Menyusun SOP*. Cetakan Pertama, Huta Publisher. Depok.
- Bashasa, W. 2017. Pengaruh pengawasan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. FDK Indonesia. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam As-Syafi'iyah, Jakarta.
- Fahmi, I. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep & Kinerja*. Edisi Asli, Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Cetakan Ketujuh, Badan Penerbit Univeritas Diponegoro. Semarang.
- Hakim, A. 2014. *Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi: Pendekatan Konvensional dan Nilai-nilai Islami*. Cetakan Pertama, EF Press Digimedia. Semarang.
- Hardiastusti, E dan Irawati, R. 2016. Perancangan *Standard Operating Procedure (SOP)* Proses Pembelian Bahan Baku, Proses Produksi dan Pengemasan pada Industri Jasa Boga (Studi kasus pada PT. KSM Catering & Bakery Batam). *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*. 4(2): 187.
- Hasibuan, M. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 21, Bumi Angkasa. Jakarta.
- Herawati, H. 2015. *Pengantar Manajemen*. Edisi 2, Beringin Mulia. Jakarta.
- Indrasari, M. 2017. *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan*. Edisi Asli, Indomedia Pustaka. Sidoarjo.
- Marbudi. 2018. Pengaruh pelatihan dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan: studi kasus pada PT. PICBIT Indonesia. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam As-Syafi'iyah, Jakarta.
- Masram dan Mu'ah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Cetakan Pertama, Zifatama Publisher. Sidoarjo.
- Norbaiti. 2013. Pengaruh Pengawasan, Kepemimpinan dan Pelatihan terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Kalimantan Selatan. *Jurnal Spread*. 3(2): 133.

- Nugraheni, R, Apriatni, EP dan Budiarmo A. 2014. Pengaruh standar operasional prosedur dan pengawasan terhadap kinerja pramuniaga Pasaraya Sriratu Pemuda Semarang. *Skripsi*. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro.
- Nur'aini, F. 2016. *Pedoman Praktis Menyusun Standard Operating Procedure*. Cetakan-1, Quadrant. Yogyakarta.
- Nuriyadi. 2017. Pengaruh pelatihan dan SOP (Standar Operasional Prosedur) terhadap kinerja karyawan PT. Seraya Perkasa Mututama, Deltamas. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Bangsa. Bekasi.
- Priyono dan Marnis. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, Zifatama Publisher. Sidoarjo.
- Priyono. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua, Zifatama Publisher. Sidoarjo.
- Purwadi, B. 2017. Analisis pengaruh standar operasional prosedur (SOP) dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jessilindo Pratama. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Islam As-Syafi'iyah, Jakarta.
- Siregar, M. 2017. Pengaruh pengawasan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Pusat Sumatera Utara: Studi kasus di PDAM Tirtanadi jl. SM Raja Medan. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. Medan.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan ke-23, Alfabeta. Bandung.
- Sujarweni, W. 2015. *Metodelogi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Cetakan Pertama, Pustaka Baru Press. Jakarta.
- Sukarna. 2011. *Dasar-dasar Manajemen*. Cetakan ke-2, Mandar Maju. Bandung.
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-9, Kencana. Jakarta.
- www.yusen-logistics.com/