

**PENGARUH PENERAPAN STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR (SOP) DAN
SISTEM PENGGAJIAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA TOP TEN
GROUP SURABAYA DIVISI LOGISTIK DAN PRODUKSI**

Oleh :

Luluk Cahya Dipadirani

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Lukcad26@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh standar operasional prosedur, sistem penggajian secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan. Responden yang dianalisis adalah 30 orang karyawan Top Ten Group Surabaya yang diambil menggunakan kuisioner. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, uji validitas, uji reliabilitas, uji t, uji f dan koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan program SPSS. Skala pengukuran menggunakan skala likert. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh secara simultan dan parsial dari standar operasional prosedur dan sistem penggajian terhadap kinerja karyawan Top Ten Group Surabaya.

Kata kunci : Standar Operasional Prosedur, Sistem Penggajian, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Suatu organisasi atau perusahaan harapannya akan mengalami perubahan yang mengarah pada perkembangan dan kemajuan menuju yang lebih baik. Setiap perusahaan akan berusaha meningkatkan dan mengembangkan perusahaan dengan mengadakan berbagai kegiatan guna meningkatkan kedisiplinan dan kinerja para karyawan. Adanya kegiatan tersebut diharapkan perusahaan dapat mencapai tujuan yaitu memperoleh keuntungan. Karyawan merupakan aset penting agar perusahaan dapat mencapai tujuannya. Dalam hal ini, manajemen perusahaan diharapkan dapat mendorong karyawannya agar dapat memaksimalkan kinerja.

Dalam sebuah perusahaan, aturan dibuat dalam bentuk yang lebih formal, yaitu Standar Operasional Prosedur (SOP). SOP merupakan salah satu acuan pokok mengenai langkah atau tahapan yang berhubungan dengan aktivitas aplikatif yang merupakan aktivitas kerja dalam sebuah perusahaan. Adanya sebuah SOP akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Sailendra (2015:11) Standar Operasional Prosedur (SOP) merupakan panduan yang digunakan untuk memastikan kegiatan operasional organisasi atau perusahaan berjalan dengan lancar.

Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan maka diperlukan suatu pendorong, salah satunya adalah sistem penggajian. Sistem penggajian dapat menjadi proses untuk menentukan, memonitor, mengembangkan, dan mengendalikan gaji staf atau karyawan. Sistem penggajian ini perlu diperhatikan, karena akan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. kinerja dapat diartikan sebagai suatu pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi kerja. Kinerja pada dasarnya merupakan sesuatu hal bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan berbeda dalam mengerjakan tugasnya, dan dengan meningkatkan kinerja berarti meningkatkan mutu dan standar perusahaan (Razaei dan Baalausha, 2011). Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis akan melakukan pengkajian serta penelitian lebih lanjut dengan judul “ Pengaruh Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Sistem Penggajian terhadap Kinerja Karyawan bagian Logistik dan Produksi TOP TEN Grup di Surabaya ”.

Rumusan Masalah

1. Apakah Standar Operasional Prosedur berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian Logistik dan Produksi TOP TEN Grup di Surabaya?
2. Apakah Sistem Penggajian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian Logistik dan Produksi TOP TEN Grup di Surabaya?
3. Apakah Standar Operasional Prosedur dan Sistem Penggajian secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian Logistik dan Produksi TOP TEN Grup di Surabaya?

Tujuan Penelitian

1. Menganalisis dan membuktikan pengaruh Standar Operasional Posedur terhadap kinerja karyawan di TOP TEN Grup Surabaya divisi Logistik dan Produksi.
2. Menganalisis dan membuktikan pengaruh Sistem Penggajian terhadap kinerja karyawan di TOP TEN Grup Surabaya divisi Logistik dan Produksi.
3. Menganalisis dan membuktikan pengaruh Standar Operasional Prosedur dan Sistem Penggajian terhadap kinerja karyawan di TOP TEN Grup Surabaya divisi Logistik dan Produksi.

LANDASAN TEORI

Standar Operasional Prosedur

Dalam pelaksanaannya, agar standar yang sudah ditetapkan bisa dicapai, maka diperlukan protokol (pedoman / petunjuk pelaksanaan), prosedur tetap (protap) atau *Standar Operasional Prosedur*. Untuk mengukur tercapai atau tidaknya standar, maka digunakan indikator (tolak ukur) yang menunjukkan pada ukuran kepatuhan terhadap standar yang telah ditetapkan. Menurut Tjipto Atmoko (2011) pengertian SOP merupakan suatu pedoman atau acuan untuk melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan fungsi dan alat penilaian kinerja instansi pemerintah berdasarkan indikator-indikator teknis, administratif dan prosedural sesuai tata kerja, prosedur kerja dan sistem kerja pada unit kerja yang bersangkutan.

Hubungan SOP terhadap Kinerja Karyawan

Manfaat SOP adalah sebagai pedoman kegiatan organisasi, baik secara operasional maupun administratif. Sebagai pedoman kegiatan SOP harus berperan mengurangi pengulangan kerja (reworks) yang tidak perlu. Karena, pengulangan kerja adalah bentuk lain dari ketidakefektifan SOP. Sebagai pedoman, SOP harus berjalan efektif dan efisien sesuai kebutuhan organisasi dan dalam kondisi apapun. Dengan demikian SOP dapat menjadi pedoman penilaian kinerja karyawan. Maksudnya, dengan diterapkannya SOP yang jelas akan membawa kemudahan bagi organisasi untuk melakukan review dan penilaian kinerja, dan SOP dapat membangun kondisi dan situasi kerja yang lebih baik bagi karyawan yang akan berakibat pada kinerja karyawan yang baik.

Sistem Penggajian

Menurut Nitisemito (2005: 92) kompensasi mampu mengikat karyawan supaya tidak keluar dari perusahaan. Menurut Armstrong dan Murlis (2001) sistem penggajian adalah pengaturan dalam organisasi mengenai apa dan bagaimana harus dibayar atas pekerjaan yang mereka lakukan. Sistem penggajian mengatur imbalan berdasarkan seberapa baik karyawan sebagai individu, tim atau organisasi bekerja dan juga mengatur imbalan berdasarkan kontribusi, tingkat kemampuan (kompetensi) atau ketrampilan yang telah mereka capai.

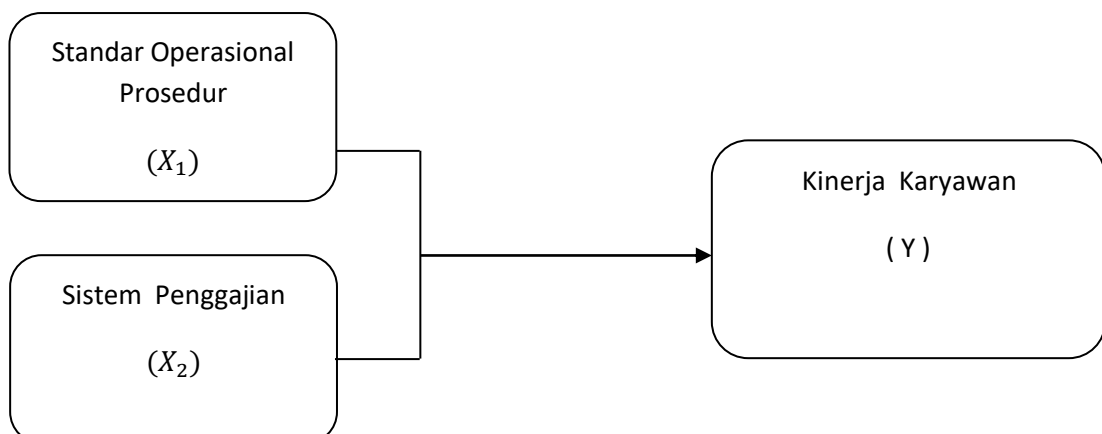
Hubungan Sistem Penggajian terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian Schaufeli (2004) menyimpulkan bahwa adanya hubungan yang positif antara gaji yang diterima karyawan dengan tingkat kinerja karyawan dan hubungan keduanya adalah signifikan. Arti dari signifikan ini adalah gaji memang sangat berarti bagi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja mereka. Kompensasi yang diberikan sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja, motivasi kerja, dan hasil kerja. Apabila gaji yang diberikan dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal dan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan karyawan, maka dengan sendirinya akan mempengaruhi semangat kerjanya dan akan meningkatkan kualitas setiap pekerjaan yang dilakukan. Hal ini karena tujuan bekerja banyak dipengaruhi oleh terpenuhi atau tidaknya kebutuhan minimal kehidupan karyawan tersebut beserta keluarganya. Dengan demikian dampaknya adalah meningkatkan perhatian karyawan sehingga kepuasan kerjanya semakin baik pula (Rajagukguk, 2007).

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2009:94). Sedangkan menurut Thomson (2002:78) mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari apa yang dilakukan oleh karyawan. Selain itu, Thomson juga mengemukakan bahwa kinerja karyawan dapat dilihat dari keandalan, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama dalam tim, kualitas kerja yang dihasilkan.

Kerangka Konseptual



HIPOTESIS

H1 : Terdapat pengaruh signifikan Standar Operasional Prosedur secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian Logistik dan Produksi TOP TEN Grup di Surabaya

H2 : Terdapat pengaruh signifikan Sistem Penggajian secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian Logistik dan Produksi TOP TEN Grup di Surabaya

H3 : Terdapat pengaruh signifikan Standar Operasional Prosedur dan Sistem Penggajian secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian Logistik dan Produksi TOP TEN Grup di Surabaya

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif karena penelitiannya lebih sistematis, terencana, terukur, terstruktur, jelas dari awal hingga akhir penelitian. Menurut Sugiyono (2013:3) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pengukuran ini melalui perhitungan ilmiah yang berhasil dari sampel karyawan yang diminta menjawab atas sejumlah pertanyaan tentang survey untuk menentukan frekuensi dan prosentase tanggapan mereka.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa Pengaruh Penerapan Standar Operasional Prosedur dan Sistem Penggajian terhadap Kinerja Karyawan bagian Logistik dan Produksi di TOP TEN Group Surabaya. Dalam penelitian ini, data dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuisioner. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder.

Populasi dan Data

Populasi dalam penelitian ini adalah 30 karyawan TOP TEN Group yang terdiri dari 10 staff Logistik dan 20 orang staff Produksi. Untuk melengkapi data penelitian yang diperoleh dari kuisioner, penelitian ini juga menggunakan data sekunder. Data sekunder diperoleh dari observasi resmi untuk mendapat data karyawan dan lain-lain.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.673	5.332		.126	.901
	totalx1	.585	.269	.318	2.178	.039
	totalx2	.550	.119	.676	4.629	.000

a. Dependent Variable: totaly

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

α = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi pertama

β_2 = Koefisien regresi kedua

X_1 = Standar Operasional Prosedur

X_2 = Sistem Penggajian

e = Standar error / variabel tidak terkontrol

Berdasarkan tabel diatas model persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,673 + 0,585 (X_1) + 0,550 (X_2)$$

- Persamaan regresi linier berganda tersebut menunjukkan nilai konstanta sebesar 0,673 dan mempunyai nilai positif. Nilai tersebut artinya jika variabel bebas Standar Operasional Prosedur dan Sistem Penggajian sama dengan nol atau nilai konstan maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,673.
- Koefisien regresi Standar Operasional Prosedur (X_1) = 0,585. Nilai koefisien regresi Standar Operasional Prosedur yang positif menunjukkan adanya hubungan yang searah terhadap kinerja karyawan artinya jika SOP meningkat satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,585.

- c. Koefisien regresi Sistem Penggajian (X_2) = 0,550. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan adanya hubungan yang searah terhadap kinerja karyawan artinya jika sistem penggajian terjadi peningkatan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,550.

Uji Validitas

Tabel 1
Hasil Pengujian Validitas

Variabel	indikator	Nilai r hitung	kondisi	Keterangan
Penerapan SOP (X1)	X1.1	0,714	$r_{hitung} > 0,361$	Valid
	X1.2	0,773		Valid
	X1.3	0,710		Valid
Sistem Penggajian (X2)	X2.1	0,444	$r_{hitung} > 0,361$	Valid
	X2.2	0,612		Valid
	X2.3	0,505		Valid
	X2.4	0,641		Valid
	X2.5	0,548		Valid
	X2.6	0,723		Valid
	X2.7	0,572		Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,577	$r_{hitung} > 0,361$	Valid
	Y.2	0,646		Valid
	Y.3	0,703		Valid
	Y.4	0,577		Valid
	Y.5	0,474		Valid
	Y.6	0,391		Valid

Tabel 1 diatas menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. $r_{tabel} = 0.361$ (nilai r-tabel untuk $n=28$ dengan nilai signifikan 0,05).

Uji Reliabilitas

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$ (Imam Ghozali, 2011:48) sehingga suatu kuisioner dikatan reliabel jika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dan apabila dikatakan reliabel bila nilai *Cronbach Alpha* $> r_{tabel}$.

Tabel 2
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	r - tabel	Keterangan
X1	0,792	0,361	Reliabel
X2	0,727	0,361	Reliabel
Y	0,713	0,361	Reliabel

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa variabel Standar Operasional Prosedur, Sistem Penggajian dan Kinerja Karyawan dapat dikatakan reliabel karena nilai $Cronbach\ Alpha > r_{tabel}$.

Uji T

Tabel 3
Hasil Uji T

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.673	5.332		.126	.901
	totalx1	.585	.269	.318	2.178	.039
	totalx2	.550	.119	.676	4.629	.000

a. Dependent Variable: totaly

$Df = n - k = 30 - 3 = 27$, diperoleh $t_{tabel} 1,7032$

Pengaruh SOP secara parsial terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 3, maka dapat dijelaskan mengenai pengaruh setiap variabel secara parsial, dapat kita lihat hasil t_{tabel} setiap variabel. Nilai signifikan Standar Operasional Prosedur (X1) sebesar 0,039, nilai signifikan lebih kecil dari yang ditetapkan peneliti ($0,0039 < 0,05$). Nilai t_{hitung} pada tabel diatas 2,178 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,7032 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,178 > 1,7032$) dapat disimpulkan H_{o1} ditolak dan H_{a1} diterima yang artinya variabel Standar Operasional Prosedur (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Sistem Penggajian secara parsial terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 3, maka dapat dijelaskan mengenai pengaruh setiap variabel secara parsial, dapat kita lihat hasil t_{tabel} setiap variabel. Nilai signifikan Sistem Penggajian (X2) sebesar 0,000, nilai signifikan lebih kecil dari yang ditetapkan peneliti ($0,000 < 0,05$). Nilai t_{hitung} pada tabel diatas 4,629 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,7032 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,629 >$

1,7032) dapat disimpulkan H_{o2} ditolak dan H_{a2} diterima yang artinya variabel Sistem Penggajian (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F

Tabel 4

Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	58.523	2	29.262	11.498	.000 ^b
	Residual	66.166	26	2.545		
	Total	124.690	28			
a. Dependent Variable: totaly						
b. Predictors: (Constant), totalx2, totalx1						

$\alpha = 5\%$, $Df = n - k = 30 - 3 = 27$, diperoleh $F_{tabel} 3,20$

Pengaruh SOP dan Sistem Penggajian secara simultan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4, hasil uji Anova atau F test diatas variabel Standar Operasional Prosedur (X1) dan Sistem Penggajian (X2) memiliki nilai F_{hitung} sebesar 11,498 dengan nilai probabilitas (sig) = 0,000. Nilai F_{hitung} (11,498) > F_{tabel} (3,20), dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau $0,000 < 0,05$, maka H_{o3} ditolak H_{a3} diterima, yang berarti adanya pengaruh Standar Operasional Prosedur (X1) dan Sistem Penggajian (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary			
R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.685 ^a	.469	.429	1.595

Berdasarkan tabel 5 diatas, hasil koefisien determinasi pada model regresi dengan nilai R_{square} sebesar 0,469 maka, dapat diartikan bahwa 46,9% variabel Standar Operasional Prosedur dan Sistem Penggajian secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan data, penulis memperoleh kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian mengenai Pengaruh Standar Operasional Prosedur dan Sistem Penggajian pada Kinerja Karyawan Top Ten Group divisi Logistik dan Produksi sebagai berikut :

1. Standar Operasional Prosedur memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan kurang dari 0,05 yaitu 0,039.
2. Sistem Penggajian memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05 yaitu 0,000.
3. Standar Operasional Prosedur dan Sistem Penggajian secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan kurang dari 0,05 yaitu 0,000.

5.2 Saran

Bagi Top Ten Group Surabaya :

1. jika ingin meningkatkan kinerja karyawannya maka disarankan untuk meningkatkan kebijakan tentang penerapan SOP agar karyawan lebih konsisten dalam melakukan pekerjaan sesuai divisi masing-masing, dan sebaiknya perusahaan menggunakan dokumen yang diperlukan dalam sistem penggajian. Prosedur yang benar dan meningkatkan pengawasan terhadap karyawan.

Bagi peneliti lainnya :

1. Bagi peneliti lain yang hendak melakukan penelitian yang sejenis diharapkan dapat mengkaji lebih dalam lagi pengaruh standar operasional prosedur dan sistem penggajian terhadap kinerja karyawan agar memperoleh gambaran lebih lengkap dan lebih baik dari penelitian ini.
2. Bagi peneliti lain yang hendak melakukan penelitian sejenis dapat lebih mengembangkan faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karena standar operasional prosedur dan sistem penggajian berpengaruh sebesar 46,9% sehingga masih ada 53,1% faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

