

**PENGARUH SOP (STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR), FASILITAS
KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. RUPA AESTETIKA TEKNOLOGI AKTUAL**

Septiani Mega Saputri

STIE Mahardhika Surabaya
e-mail: septianimega2409@gmail.com

ABSTRAK

PT Rupa Aestetika Teknologi Aktual atau lebih dikenal dengan nama brand-nya yaitu Rata.id adalah sebuah perusahaan yang bergerak di sektor healthcare. Rata.id memberikan pelayanan berbasis teknologi yang fokus kepada segmen mulut dan estetika gigi. Berdiri sejak 29 April 2019 lalu, Rata.id telah melakukan penelitian dan pengembangan selama tiga tahun sebelumnya hingga akhirnya dapat memproduksi clear aligner. Alat tersebut adalah solusi alternatif yang ditawarkan Rata.id untuk pelanggan yang ingin mendapatkan gigi yang rapi dengan harga yang terjangkau. Lokasi atau letak PT Rupa Aestetika Teknologi Aktual Cabang Surabaya berada di Jalan Biliton Nomor 43A Gedung Advan Lantai 4 Surabaya. Sedangkan kantor pusat berada di Jalan Tentara Pelajar Ruko E01, Senayan, Jakarta Selatan. Penelitian ini berjudul “Pengaruh SOP (Standar Operasional Prosedur), fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rupa Aestetika Teknologi Aktual”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui SOP (Standar Operasional Prosedur), fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Rupa Aestetika Teknologi Aktual. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 85 responden. Pengolahan data menggunakan uji instrumen yaitu uji validitas dan uji reliabilitas, *analisis regresi linier berganda*, *uji hipotesis yaitu uji F dan uji t*, *analisis koefisien determinasi berganda (R^2) dan uji asumsi klasik yaitu uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan SPSS versi 22.0 for windows. Hasil yang didapat secara simultan, SOP (Standar Operasional Prosedur), fasilitas kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rupa Aestetika Teknologi Aktual. Hasil yang didapat secara parsial, SOP (Standar Operasional Prosedur) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Rupa Aestetika Teknologi Aktual. Fasilitas kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Rupa Aestetika Teknologi Aktual. Dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Rupa Aestetika Teknologi Aktual.*

Kata Kunci: *SOP (Standar Operasional Prosedur), Fasilitas kerja, Disiplin kerja, kinerja karyawan*

ABSTRACT

PT Rupa Aestetika Teknologi Aktual or better known by its brand name Rata.id is a company engaged in the healthcare sector. Rata.id provides technology-based services that focus on the oral segment and dental aesthetics. Established on April 29, 2019, Rata.id has been conducting research and development for the previous three years before finally being able to produce clear aligners. This tool is an alternative solution offered by Rata.id for customers who want to get neat teeth at an affordable price. The location or location of PT Rupa Aestetika Teknologi Aktual Surabaya Branch is at Jalan Biliton Number 43A Advan Building 4th Floor Surabaya. Meanwhile, the head office is located at Jalan Army Student Ruko E01, Senayan, South Jakarta. This study entitled "The Influence of Standard Operating Procedures (SOP), work facilities and work discipline on employee performance at PT. Aesthetics of Actual Technology". The purpose of this study was to determine the SOP (Standard Operating Procedure), work facilities and work discipline on employee performance at PT. Aesthetics of Actual Technology. The sample used in this study amounted to 85 respondents. Processing data using test instruments, namely validity and reliability tests, multiple linear regression analysis, hypothesis testing, namely F test and t test, multiple determination coefficient analysis (R²) and classical assumption test, namely multicollinearity test and heteroscedasticity test. Data processing in this study using SPSS version 22.0 for windows. The results obtained simultaneously, SOP (Standard Operating Procedure), work facilities and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance at PT. Aesthetics of Actual Technology. The results obtained partially, SOP (Standard Operating Procedure) partially does not affect the performance of employees at PT. Aesthetics of Actual Technology. Work facilities partially affect the performance of employees at PT. Aesthetics of Actual Technology. And work discipline partially affects the performance of employees at PT. Aesthetics of Actual Technology.

Keywords: *SOP (Standard Operating Procedure), work facilities, work discipline, employee performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang berkualitas dalam perusahaan merupakan salah satu hal yang penting dalam keberhasilan operasional suatu perusahaan, dikarenakan didalam sebuah perusahaan terdapat tugas dan tanggung jawab yang dilaksanakan harus sesuai dengan prosedur yang sudah ditetapkan oleh manajemen. Adanya dukungan dari sumber daya manusia yang berkualitas, maka akan bias untuk menjadi perencana, pelaksana sekaligus sebagai pengawas terhadap semua kegiatan manajemen perusahaan sehingga dapat meningkatkan kualitas manajemen dalam perusahaan. Sehingga pemeliharaan hubungan yang selaras dan berkelanjutan dengan para karyawan menjadi sangat penting agar perusahaan dapat

Setiap badan usaha apapun jenisnya, pasti memiliki SOP (Standar Operasional Prosedur) yang membantu mengatur kelancaran kegiatan operasional. Istilah ini juga tidak asing bagi setiap pekerja maupun wirausahawan. SOP (Standar Operasional Prosedur) adalah sistem pengaturan atau prosedur yang penting dalam sebuah organisasi terstruktur. Sehingga SOP adalah satu alat yang penting untuk diketahui dan digunakan oleh sebuah perusahaan. Menurut Tjipto Atmoko (2011) SOP (Standar Operasional Prosedur) adalah suatu pedoman atau acuan untuk melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan fungsi dan alat penilaian kinerja bagi instansi

pemerintah maupun non-pemerintah, usaha maupun non-usaha, berdasarkan indikator-indikator teknis, administratif, dan prosedural sesuai tata kerja, prosedur kerja dan sistem kerja pada unit kerja yang bersangkutan.

Dalam perusahaan, fasilitas kerja juga sangat mendukung untuk kelancaran operasional perusahaan. Fasilitas yang lengkap dan sesuai dengan standart akan memudahkan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Fasilitas kerja pada prinsipnya menitikberatkan pada pekerjaan kantor atau perusahaan, yaitu membantu melayani berbagai kegiatan atau kelancaran kerja. Untuk mencapai tujuan tersebut maka diperlukan fasilitas kerja. Segala sesuatu yang menjadi sarana pendukung dalam berbagai aktivitas perusahaan yang berbentuk fisik serta dapat digunakan dalam kegiatan normal perusahaan dapat disebut fasilitas kerja. Fasilitas kerja ini mempunyai manfaat dimasa depan dan umur atau masa manfaatnya relatif permanen. Fasilitas kerja sebagai alat atau sarana untuk membantu pegawai agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dan pegawai akan bekerja lebih produktif. Seorang pegawai atau pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya tanpa disertai alat kerja. Semakin baik fasilitas kerja maka semakin tinggi tingkat kinerja pegawai dalam bekerja. Secara sederhana, kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja karyawan,

berapapun hasilnya, tidak dimaknai dengan baik atau buruk, atau tinggi rendahnya hasil kerja seseorang.

Sikap disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik sulit bagi suatu perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku karyawan terhadap peraturan organisasi. Niat dapat diartikan sebagai keinginan untuk berbuat sesuatu atau kemauan untuk menyesuaikan diri dengan peraturan. Sikap dan perilaku dalam disiplin kerja ditandai oleh berbagai inisiatif, kemauan dan kehendak untuk menaati peraturan. Artinya, seseorang yang dikatakan memiliki disiplin yang tinggi tidak semata-mata taat dan patuh pada peraturan secara kaku dan mati, namun juga mempunyai kehendak (niat) untuk menyesuaikan diri dengan peraturan organisasi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan dalam perusahaan dapat mempengaruhi keberhasilan

perusahaan tersebut untuk mencapai tujuan. Kinerja dapat dikatakan suatu hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawabnya. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan perusahaan, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan perusahaan tersebut. Untuk mencapai atau mendapatkan kinerja yang optimal dari perusahaan, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Diantaranya adalah SOP (Standar Operasional Prosedur), fasilitas kerja dan disiplin kerja.

Sebagai sebuah perusahaan yang bergerak di sektor healthcare PT Rupa Aestetika Teknologi Aktual atau lebih dikenal dengan nama brand-nya yaitu Rata.id memberikan pelayanan berbasis teknologi yang fokus kepada segmen mulut dan estetika gigi. Berdiri sejak 29 April 2019 lalu, Rata.id telah melakukan penelitian dan pengembangan selama tiga tahun sebelumnya hingga akhirnya menemukan solusi alternatif untuk pelanggan yang ingin meratakan gigi yang rapi dengan harga terjangkau yaitu dengan memproduksi clear aligner. Produk unggulan Rata adalah clear

aligner, clear aligner adalah alat ortodontik berbahan plastik yang aman dan transparan. Fungsi aligner untuk meratakan gigi, sebagai alternatif dari kawat gigi konvensional (behel).

Teknologi Artificial Intelligence (AI) bekerja sama dengan Rata.id sebagai brand lokal yang didukung oleh Persatuan Dokter Gigi Indonesia agar dapat melayani permasalahan estetika gigi. Perusahaan ini memiliki konsep *direct-to-customer* dimana akses langsung diberikan kepada pelanggan melalui situs online. Berdasarkan kuesioner yang telah diisi pelanggan sesuai riwayat giginya masing-masing, setiap kasus kemudian akan dievaluasi oleh tim dokter gigi. Selain melayani via online, Rata.id juga telah membuka layanan klinik offline yang tersebar di Jakarta, Bandung dan Surabaya. Dengan bertambahnya jumlah tempat pelayanan, tentunya diimbangi dengan pertumbuhan pegawai. Proses bisnis dan administrasi yang lancar serta sistem pengaturan *employee benefit* diperlukan untuk menjaga engagement para karyawan.

Berdasarkan keadaan diatas, penulis tertarik untuk meneliti hal-hal yang berhubungan dengan SOP (Standar Operasional Prosedur), fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan alasan tersebut penulis mencoba untuk mengadakan penelitian, dengan judul **“Pengaruh SOP (Standar Operasional Prosedur), fasilitas kerja dan disiplin**

kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Rupa Aestetika Teknologi Aktual”.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Apakah SOP (Standar Operasional Prosedur) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Rupa Aestetika Teknologi Aktual?
2. Apakah fasilitas kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Rupa Aestetika Teknologi Aktual?
3. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Rupa Aestetika Teknologi Aktual?
4. Apakah SOP (Standar Operasional Prosedur), fasilitas kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Rupa Aestetika Teknologi Aktual?

LANDASAN TEORI

SOP (Standar Operasional Prosedur)

Kelancaran kegiatan operasional dalam perusahaan didukung oleh SOP (Standar Operasional Prosedur) yang baik. Dimana SOP (Standar Operasional Prosedur) ini merupakan sistem pengaturan atau prosedur yang penting dalam sebuah organisasi terstruktur. Sesuai dengan yang dikemukakan oleh Tjipto Atmoko (2011) yang menjelaskan bahwa SOP (Standar Operasional Prosedur) juga merupakan suatu pedoman atau acuan untuk

melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan fungsi dan alat penilaian kinerja bagi instansi pemerintah maupun non-pemerintah, usaha maupun non-usaha, berdasarkan indikator teknis, sesuai tata kerja, prosedur kerja dan sistem kerja pada unit kerja yang bersangkutan.

Ada pula pernyataan yang dikemukakan oleh Sailendra (2015) mengenai SOP (Standar Operasional Prosedur) yang dimana merupakan Panduan yang digunakan untuk memastikan kegiatan operasional organisasi atau perusahaan berjalan dengan system.

Dalam pernyataan lain yang dikemukakan oleh Insasi (2010) yang menyatakan bahwa SOP (Standar Operasional Prosedur) merupakan dokumen yang berisi serangkaian instruksi tertulis yang dibakukan mengenai berbagai proses penyelenggaraan administrasi perkantoran yang berisi cara melakukan pekerjaan, waktu pelaksanaan, tempat penyelenggaraan, dan sistem yang berperan dalam kegiatan.

Menurut Nico A. Lumenta mengemukakan bahwa tujuan umum standar operasional prosedur adalah agar berbagai proses kerja rutin terlaksana dengan efisien, efektif, konsisten/*uniform* dan aman, dalam rangka meningkatkan mutu pelayanan melalui pemenuhan standar yang berlaku. Dari definisi diatas maka pada penelitian ini penerapan standar operasional prosedur dideskripsikan

sebagai variabel bebas yang terdiri dari tiga indikator yaitu:

- 1) Efisien
- 2) Efektif
- 3) Konsisten.
- 4) Meminimalisasi kesalahan.

Fasilitas Kerja

Dalam perusahaan, haruslah memiliki tujuan yang akan dicapai, oleh karena itu diperlukan alat atau sarana pendukung yang digunakan dalam aktivitas sehari-hari di dalam perusahaan, fasilitas yang digunakan bermacam-macam bentuk, jenis, maupun manfaatnya, disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan, kata fasilitas sendiri berasal dari bahasa Belanda "*faciliteit*" yang artinya sarana atau wahana untuk melakukan atau mempermudah sesuatu.

Dalam pernyataan Anggraeni, Baharudin, dan Mattalatta, 2018: 153 yang dikutip oleh Ranupandjojo dan Husnan fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Dalam pernyataan lain dari Munawirsyah, 2017:47 yang dikutip oleh Moenir fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

Indikator Fasilitas kerja harus sesuai dengan apa yang dibutuhkan dengan tujuan meningkatkan produktivitas kerjanya. Indikator fasilitas kerja antara lain:

- 1) Sesuai dengan kebutuhan
- 2) Mampu mengoptimalkan hasil kerja
- 3) Mudah dalam penggunaan
- 4) Mempercepat proses kerja
- 5) Penempatan ditata dengan benar

Disiplin Kerja

Di dalam perusahaan disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang karyawan ataupun hal lainnya yang berhubungan dengan tata aturan perusahaan. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indisipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen.

Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial. Oleh karena itu disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai tujuan, maka pembinaan disiplin merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting. Manajemen apa saja dalam pelaksanaannya memerlukan disiplin segenap anggota organisasi. Disiplin dikatakan juga sebagai sarana untuk melatih dan mendidik orang-orang terhadap peraturan-peraturan agar ada kepatuhan dan supaya dapat berjalan dengan tertib dan teratur dalam organisasi. Disiplin juga dapat

dikatakan sebagai alat berkomunikasi dengan para karyawan agar karyawan mau berbuat seperti apa yang dianjurkan oleh atasan dan sesuai dengan peraturan perusahaan yang telah ditetapkan.

Indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi yang digunakan peneliti di antaranya ialah:

- 1) Ketepatan waktu kerja
- 2) Penggunaan waktu secara efektif
- 3) Tidak pernah mangkir
- 4) Mematuhi peraturan perusahaan
- 5) Target pekerjaan
- 6) Membuat laporan kerja
- 7) Memakai seragam sesuai aturan
- 8) Merawat dan memelihara alat kantor dengan baik

Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *performance*, ada yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Jadi manajemen kinerja seperti yang dijelaskan oleh Wibowo, (2013:7) adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif di dalam perusahaan. Atau tentang yang dikemukakan oleh Sulaiman dkk (2014:80) kinerja merupakan perilaku manusia dalam suatu organisasi yang memenuhi standar perilaku yang ditetapkan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Menurut Sulaiman dkk (2014:80) kinerja merupakan perilaku manusia dalam suatu organisasi yang memenuhi standar perilaku yang ditetapkan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Adapun indikator dalam kinerja karyawan menurut Bangun didalam bukunya Bangun (2012:234) yaitu

- 1) Jumlah Pekerjaan
- 2) Kualitas Pekerjaan
- 3) Ketepatan Waktu
- 4) Kehadiran
- 5) Kemampuan Kerjasama

Penelitian Terdahulu

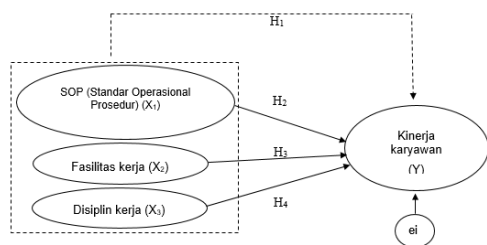
A. Penelitian yang dilakukan oleh **Engel Priskila dkk (2020) dengan judul “Pengaruh Standar Operasional Prosedur (SOP), Fasilitas dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Noongan Manado”**. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel “teknik sampling proporsional”, yaitu teknik dengan menggunakan Tabel Isaac dan Maikel untuk menentukan sampel sehingga diketahui jumlah sampel dalam penelitian adalah 135 responden. Metode penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Dengan uji ini dapat dilihat bagaimana variabel-variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil penelitian ini menemukan bahwa standar operasional operasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Inovasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Fasilitas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel standar operasional operasional, fasilitas, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di RSUD Noongan. Dengan peningkatan fasilitas sarana dan prasarana diharapkan rumah sakit mampu mengantisipasi berbagai kendala teknis di lapangan yang dihadapi oleh pasien dalam mendapatkan pelayanan yang berkualitas.

B. Penelitian yang dilakukan oleh **Jufrizen dan Fadilla (2021) tentang pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja**. Jenis penelitian ini adalah penelitian survey, karena mengambil sampel dari satu populasi (Nasution, et al., 2020). Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan asosiatif .Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang menggunakan dua atau lebih variable guna mengetahui pengaruh antara variable yang satu dengan yang lainnya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang berjumlah 695 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus Slovin. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan rumus slovin diatas maka dapat disimpulkan bahwa sampel dalam penelitian ini adalah 87 orang pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Berdasarkan analisis dan pembahasan dari hasil penelitian,

menyimpulkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

C. Penelitian yang dilakukan oleh **Robitoh dkk (2019) tentang pengaruh fasilitas kerja, kedisiplinan dan pengawasan terhadap kinerja pegawai BPBD Kota Tanjungbalai**. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total



sampling. Dalam penelitian ini ternyata diketahui bahwa fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kedisiplinan secara parsial

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Fasilitas kerja, kedisiplinan dan pengawasan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

H1: SOP (Standar Operasional Prosedur) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Rupa Aestetika Teknologi Aktual.

H2: Fasilitas kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Rupa Aestetika Teknologi Aktual.

H3: Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Rupa Aestetika Teknologi Aktual.

H4: SOP (Standar Operasional Prosedur), fasilitas kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Rupa Aestetika Teknologi Aktual.

METODE PENELITIAN

Jenis data ini merupakan jenis data kuantitatif yang dikualitatifkan. Seperti yang telah dikemukakan oleh Sugiyono (2005:87) dalam Siswandi (2013) kuantitatif adalah analisis yang dilakukan jika data yang digunakan dengan perhitungan matematika/statistik. Atau menurut apa yang telah dikemukakan oleh Supardi (2005:166) dalam Siswandi (2013) kualitatif adalah yang dilakukan jika data yang dikumpulkan

hanya sedikit, bersifat monografi atau berwujud kasus-kasus sehingga tidak dapat disusun ke dalam suatu struktur klasifikatoris. Dari penjelasan diatas, penelitian ini dari data yang berupa angka kemudian diolah dalam bentuk pernyataan atau pendapat dari hasil yang didapatkan.

Pada penelitian ini penggunaan sumber dan pengumpulan data yaitu secara kuantitatif melalui sumber yang digunakan yaitu data primer dan sekunder. Data primer dan sekunder adalah digunakan untuk mengumpulkan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Rupa Aestetika Teknologi Aktual yang berjumlah 564 orang.

Sampel dalam penelitian ini menggunakan *Simple Random Sampling*, karena pengambilan sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada didalam populasi itu. Pada penelitian ini, penulis menetapkan ukuran sampel dengan menggunakan rumus slovin sebagai berikut :

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

Setelah dilakukan pengumpulan data, maka data kemudian dianalisis dengan menggunakan beberapa uji. Dalam penelitian ini, dilakukan beberapa uji diantaranya :

1. Uji Instrumen: Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.
2. Uji Asumsi Klasik: Uji Multikolinearitas dan Uji Heteroskedastisitas.

3. Uji Analisis Regresi linier berganda
4. Uji Hipotesis: Uji t, Uji f dan Koefisien Determinasi.

HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Instrumen

Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r table	Hasil Uji
SOP (Standar Operasional Prosedur) (X ₁)	X _{1.1}	0,843	0,1807	Valid
	X _{1.2}	0,854	0,1807	Valid
	X _{1.3}	0,623	0,1807	Valid
	X _{1.4}	0,881	0,1807	Valid
Fasilitas Kerja (X ₂)	X _{2.1}	0,516	0,1807	Valid
	X _{2.2}	0,925	0,1807	Valid
	X _{2.3}	0,925	0,1807	Valid
	X _{2.4}	0,787	0,1807	Valid
	X _{2.5}	0,700	0,1807	Valid
Disiplin Kerja (X ₃)	X _{3.1}	0,699	0,1807	Valid
	X _{3.2}	0,710	0,1807	Valid
	X _{3.3}	0,627	0,1807	Valid
	X _{3.4}	0,450	0,1807	Valid
	X _{3.5}	0,742	0,1807	Valid
	X _{3.6}	0,742	0,1807	Valid
	X _{3.7}	0,742	0,1807	Valid
	X _{3.8}	0,535	0,1807	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y _{1.1}	0,522	0,1807	Valid
	Y _{1.2}	0,943	0,1807	Valid
	Y _{1.3}	0,875	0,1807	Valid
	Y _{1.4}	0,867	0,1807	Valid
	Y _{1.5}	0,647	0,1807	Valid

Sumber : Output SPSS 22

Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Keterangan
1	SOP (Standar Operasional Prosedur) (X ₁)	0,791	Reliabel
2	Fasilitas Kerja (X ₂)	0,759	Reliabel
3	Disiplin Kerja (X ₃)	0,799	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,799	Reliabel

Sumber : Output SPSS 22

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
(Constant)	3.826	.610		6.275	.000			
ratax1	.013	.071	.020	.189	.851	.958	1.044	
ratax2	-.471	.150	-.478	-3.135	.002	.457	2.186	
ratax3	.824	.236	.525	3.491	.001	.471	2.124	

a. Dependent Variable: ratay

Dari hasil perhitungan data diatas, dapat diketahui bahwa *Varian Inflation Factor* (VIF) masing-masing adalah SOP (Standar Operasional Prosedur) (X_1) adalah 1,044, fasilitas kerja (X_2) adalah 2,186 dan disiplin kerja (X_3) adalah 2,124 . Ketiganya tidak memiliki nilai *Varian Inflation Factor* (VIF) lebih dari 10 dan nilai toleransi kedua variable tersebut tidak kurang dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan dari masing-masing variable independent tidak terjadi persoalan multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	.301	.295				1.022
ratax1	-.018	.034	-.061	-.539	.592	.958	1.044
ratax2	.044	.073	.100	.608	.545	.457	2.186
ratax3	-.026	.114	-.037	-.232	.817	.471	2.124

a. Dependent Variable: *abs_res*

Setelah dilakukan uji heteroskedastisitas dengan *Uji Glejser* Program SPSS 22, nilai tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh model regresi tidak mengandung unsur heteroskedastisitas. Dimana masing-masing nilai t hitung < t tabel. Untuk masing-masing nilai sig > 0,10.

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.826	.610		6.275	.000
ratax1	.013	.071	.020	.189	.851
ratax2	-.471	.150	-.478	-3.135	.002
ratax3	.824	.236	.525	3.491	.001

a. Dependent Variable: *ratay*

Hasil analisa regresi linear berganda yang dihasilkan pada model persamaan pada riset ini yaitu:

$$Y = 3,826 + 0,013 X_1 - 0,471 X_2 + 0,824 X_3$$

Interpretasi yang dihasilkan dalam persamaan regresi dianalisis sebagai berikut: 3,826 artinya titik potong antara regresi (sumbu x dengan sumbu y).

$\beta_1 = 0,013X_1$ bahwa apabila variabel SOP (Standar Operasional Prosedur) naik sebesar 1 point, maka akan berpengaruh terhadap peningkatan variabel kinerja karyawan sebesar 0,013 poin. Artinya semakin tinggi SOP (Standar Operasional Prosedur) yang dilakukan maka semakin baik kinerja karyawan.

$\beta_2 = -0,471X_2$ bahwa apabila variabel fasilitas kerja naik sebesar 1 point, maka akan berpengaruh terhadap penurunan variabel kinerja karyawan sebesar 0,471. Artinya semakin tinggi fasilitas kerja yang dimiliki maka semakin turun kinerja karyawan.

$B_3 = 0,824X_3$ bahwa apabila variabel disiplin kerja naik sebesar 1 point, maka akan berpengaruh terhadap peningkatan variabel kinerja karyawan sebesar 0,824. Artinya semakin tinggi fasilitas kerja yang dimiliki maka semakin baik kinerja karyawan.

Hasil Uji T parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.826	.610		6.275	.000
ratax1	.013	.071	.020	.189	.851
ratax2	-.471	.150	-.478	-3.135	.002
ratax3	.824	.236	.525	3.491	.001

a. Dependent Variable: *ratay*

1) Pengujian koefisiensi SOP (Standar Operasional Prosedur) dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

a) Menentukan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) sebagai berikut :
 $H_0 : \beta_1 = 0$ artinya tidak ada pengaruh parsial yang signifikan antara variabel SOP (Standar Operasional Prosedur) (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Rupa Aestetika Teknologi Aktual.

$H_a : \beta_1 \neq 0$ artinya ada pengaruh parsial yang signifikan variabel SOP (Standar Operasional Prosedur) (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Rupa Aestetika Teknologi Aktual.

b) Menentukan nilai signifikansi yaitu 0,10. Jika nilai signifikansi $> 0,10$ maka H_0 tidak dapat ditolak dan jika nilai signifikansi $< 0,10$ maka H_0 ditolak.

c) Menentukan taraf nyata dengan $df=n-k-1$. Jadi $df = 85-3-1 = 81$, dengan nilai signifikansi 0,10. Hasil yang diperoleh adalah t tabel = 1,66388, jadi tidak terdapat pengaruh antara X_1 dengan Y.

d) Menentukan t hitung. Nilai t hitung adalah 0,189 (X_1) yang selanjutnya dibandingkan dengan nilai t tabel. Apabila nilai t hitung variabel tersebut lebih kecil dari t tabel maka disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara SOP (Standar Operasional Prosedur) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Rupa Aestetika Teknologi Aktual.

e) Mengambil keputusan

Kriteria pengujianya adalah apabila nilai 'Sig.' lebih kecil dari taraf signifikansi yang digunakan (0,10) maka dapat disimpulkan bahwa:

Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara SOP (Standar Operasional Prosedur) (X_1) secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap Kinerja karyawan (Y).

Hasil Uji F Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1.949	3	.650	4.333	.007 ^b
Residual	12.145	81	.150		
Total	14.094	84			

a. Dependent Variable: ratay.

b. Predictors: (Constant), ratax3, ratax1, ratax2

$H_0 : \beta = 0$ SOP (Standar Operasional Prosedur) (X_1), fasilitas kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3), secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Rupa Aestetika Teknologi Aktual.

$H_a : \beta \neq 0$ SOP (Standar Operasional Prosedur) (X_1), fasilitas kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3), secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Rupa Aestetika Teknologi Aktual.

Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.372 ^a	.138	.106	.38722

a. Predictors: (Constant), ratax3, ratax1, ratax2

analisis Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya presentase pengaruh variabel SOP (Standar

Operasional Prosedur), fasilitas kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan. Dari hasil pengujian regresi yang dilakukan, nilai R^2 yang disesuaikan sebesar 0,106. Hal ini menunjukkan prosentase sebesar 10,6%. Dengan demikian, variabel SOP (Standar Operasional Prosedur), fasilitas kerja dan disiplin kerja dapat menjelaskan kinerja karyawan pada PT. Rupa Aestetika Teknologi Aktual sebesar 10,6% sedangkan sisanya sebesar 89,4% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

PEMBAHASAN

1. Dari hasil pengujian dan analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa nilai signifikansi SOP (Standar Operasional Prosedur) (X_1) sebesar 0,851, nilai signifikansi lebih besar dari yang ditetapkan peneliti yaitu 0,10. Nilai t hitung sebesar 0,189 lebih kecil dari t table 1,66365 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel SOP (Standar Operasional Prosedur) (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). SOP atau Standar Operasional Prosedur, merupakan kumpulan peraturan yang dibuat oleh perusahaan untuk karyawan. SOP berfungsi untuk memudahkan para karyawan perusahaan dapat bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing, serta mengetahui arah dan tujuan yang hendak dicapai perusahaan. Perusahaan yang sejak awal berdirinya

sudah menerapkan SOP akan lebih mudah dalam menanamkan kedisiplinan mematuhi SOP yang sudah disusun dan disepakati bersama. Sedangkan, penyusunan dan pelaksanaan SOP di perusahaan yang sudah berjalan, memiliki tantangan yang menarik serta membutuhkan kerja keras untuk mengatasi hambatan dari berbagai karakter didalamnya.

2. Dari hasil pengujian dan analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel fasilitas (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Nilai negatif tersebut hanya berpengaruh untuk naik/turunnya antar variabel. Sesuai dengan hasil pada regresi linier berganda yang menunjukkan nilai negatif, itu berarti jika fasilitas kerja naik 1 point maka akan terjadi penurunan kinerja karyawan sebesar 0,471. Begitupun sebaliknya.

Dalam hal ini, dapat disimpulkan fasilitas kerja yang diberikan sangat baik, sehingga terkadang karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan terasa ringan dan santai. Akibatnya kinerja karyawan akan stag dan berjalan pada kurva yang horizontal sehingga tidak ada peningkatan. Sehingga perusahaan perlu memperbaharui atau merombak ulang mengenai fasilitas yang ada. Karena dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa jika fasilitas kerja turun/ dikurangi maka kinerja karyawan akan meningkat. Artinya peningkatan

kinerja dapat dilakukan dengan melakukan perbaikan/ perubahan/ penataan ulang fasilitas-fasilitas kerja yang ada.

3. Dari hasil pengujian dan analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel disiplin kerja (X_3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian dari Elfina Manurung dkk (2016) yang menyatakan bahwa kedisiplinan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Perikanan Kota Tangjungbalai. Dan penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen dan Fadilla (2021) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya peningkatan kinerja dapat dilakukan dengan menerapkan kedisiplinan dalam perusahaan, baik disiplin dalam hal seragam, jam kerja maupun disiplin dalam melaksanakan kewajiban karyawan dalam perusahaan. Dengan demikian hipotesis 3 (H_3) dinyatakan diterima.

KESIMPULAN

1. Variabel SOP (Standar Operasional Prosedur) (X_1) yang digunakan dalam penelitian ini secara parsial tidak berpengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) di PT. Rupa Aestetika Teknologi Aktual.
2. Variabel Fasilitas kerja (X_2) yang digunakan dalam penelitian ini secara

parsial berpengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) di PT. Rupa Aestetika Teknologi Aktual.

3. Variabel Disiplin kerja (X_3) yang digunakan dalam penelitian ini secara parsial berpengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) di PT. Rupa Aestetika Teknologi Aktual.

4. Variabel SOP (Standar Operasional Prosedur), fasilitas kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan di PT. Rupa Aestetika Teknologi Aktual

SARAN

1. Bagi PT. Rupa Aestetika Teknologi Aktual disarankan untuk lebih memperhatikan fasilitas kerja didalam perusahaan. Karena fasilitas yang berlebihan juga tidak akan selalu memberikan efek atau dampak yang baik bagi perusahaan. Misalkan fasilitas yang berlebihan dalam segi pembebasan pemakaian internet dalam perusahaan.
2. Perusahaan harus dapat memberikan fasilitas kerja yang baik dalam hal jaminan keamanan yang diberikan dalam melakukan pekerjaan agar kinerja pada karyawan lebih baik lagi.
3. Untuk penelitian selanjutnya untuk lebih memperhatikan pemilihan sampel yang akan digunakan, dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi periode pengamatan dengan sampel yang akan diambil.

4. Memperbanyak buku panduan referensi maupun jurnal-jurnal agar pembandingan penelitian yang kita lakukan lebih banyak dan lebih baik dalam membandingkan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Andreas, Eko Prima. 2020. Analisis Pengaruh pengaruh Fasilitas kerja dan Inovasi kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Lubuk Pakam. Skripsi. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan area Medan. Access From (repository.uma.ac.id)16/2/21.
- Andriani, Y.A. (2019). Pengaruh Penerapan SOP (*Standard Operating Procedure*) Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di STIKES Surya Mitra Husada Kediri. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, Vol.1, No.2, Hal.1-10. <http://ojs.unik-kediri.ac.id/index.php/jimek/article/view/317/246>. Diakses 22 Oktober 2021.
- Aprianis. 2021. Pengaruh Standar Operasional Prosedur (SOP) dan kualitas pelayanan terhadap kinerja pegawai pada kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai*, VOL 7, NO 1, 2021.
- Arikunto, Suharsimi, 2016. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi V. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Penerbit Erlangga.
- Engel Priskilla Truida Wahongani, dkk. 2021. “Pengaruh Standar Operasional Prosedur (SOP), fasilitas, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di RSUD Noongan”. *Jurnal EMBA*. Vol 9 No. 3 Juli 2021, Hal. 41 - 51.
- Hasmita, Yusi dan Makmur. 2020. pengaruh kemampuan kerja, fasilitas kerja dan prinsip prosedur kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pengaraian. *Managemen Faculty , University of Pasir Pengaraian. HJIMB Vol. 2 , No. 3 , 2020*, pp: 24 – 33.
- Hartono. 2015. *Analisis Item Instrumen*. Pekanbaru Riau : Zanafa.
- Ibrahim, M., dan Meilany, P. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru). *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Riau*, Vol.2, No.2), Hal.1-5. <https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFSI/P/article/view/5762/5635>. Diakses 22 Oktober 2021.
- Jufrizen dan Fadilla Puspita Hadi. 2021. Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin

- Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen. Volume 7 No 1, Juni 2021*. Manurung, Elfina, dkk. 2021. "pengaruh fasilitas kerja, kedisiplinan dan pengawasan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perikanan Kota Tanjungbalai". *Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen. Vol.3 No.1* Febuari 2021.
- Mangkunegara. AA. Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remadja Rosda Karya.
- Maudy, Irvan, dkk. 2021. Pengaruh SOP (Standar Operasional Prosedur) dan Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Berlina Tbk, Pandaan. *JIAGABI. Universitas Islam Malang. Vol. 10, No. 2, Agustus 2021, hal. 324-333*.
- Noor, Juliansyah. 2011. *Metodologi Penelitian : Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Nugraheni, R., Prihatini, dan Budiarmo. (2014). Pengaruh standar operasional prosedur dan pengawasan terhadap kinerja pramuniaga pasaraya sriatmu pemuda semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, Vol.3, No.2, 187-195*.
<https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/ji> [ab/article/view/5194/5000](https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/ji). Diakses 22 Oktober 2021.
- Nurhadian, Adhie Fasha. 2019. pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai. *STIE Pasundan. Bisnis dan Iptek. Vol.12, No. 1, April 2019, 1-9. ISSN : 2502-1559*.
- Purnawijaya, Fregrace Meissy. 2019. Pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada kedai 27 di Surabaya. Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra. *AGORA Vol. 7, No. 1 (2019)*.
- Robitoh, dkk. 2014. Pengaruh fasilitas kerja, kedisiplinan dan pengawasan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tanjungbalai. *Tijarah, Volume 1 No. 21 Tahun 2021*.
- Roszita, O. R., Cholifah, dan Novindari, I. (2018). Pengaruh Penerapan Standar Operasional Prosedur, Disiplin, Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada CV Bintang Timur Raya Sidoarjo. *Jurnal Manajemen Branchmarck, Vol.4, No.3, Hal.7-76*. <http://fe.ubhara.ac.id/ojs/index.php/branchmarck/article/view/643/619>. Diakses 22 Oktober 2021.
- Sunyoto, Danang. 2013. Metodologi Penelitian Akuntansi. Bandung : Refika Aditama.