

**PENGARUH PENERAPAN STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR (SOP) DAN
PENGHARGAAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI PT INTI
DAYA GUNA ANEKA WARNA (INDANA PAINT)**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh :

**Nadia Dwi Susanti
NPM. 21701081495**



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN MANAJEMEN
2021**

ABSTRAKSI

PT Inti Daya Guna Aneka Warna (PT INDANA) adalah perusahaan yang memulai bisnisnya dari bawah. Perusahaan ini memulai usahanya dengan membangun industri rumahan yang mulai beroperasi pada tahun 1981 yang berlokasi di daerah Batu, Jawa Timur. Produk pertama yang diproduksi perusahaan ini adalah thinner B dan afduner. Pada tahun 1990 produk PT INDANA sendiri bervariasi mulai dari cat tembok, cat sintetis, cat genteng, varnish, thinner, cat dasar dan produk pelapis kayu lainnya. Seiring dengan perkembangan jaman PT INDANA yang membutuhkan pengembangan sistem untuk mengembangkan sumber daya manusia di dalamnya beserta produk-produknya, memerlukan suatu sistem untuk mendukung tujuan perusahaan, oleh karena itu peneliti melakukan penelitian tentang penerapan standar prosedur operasional dan penghargaan yang belum diterapkan atau tidak ada di PT INDANA dan cenderung diabaikan. Prosedur operasional standar juga merupakan salah satu sistem yang penting untuk menunjang produktivitas pegawai di dalamnya. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, populasi yang digunakan sebanyak 67 orang. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda (multiple regression).

Hasil dari penelitian ini adalah menunjukkan Pengaruh Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan, sedangkan penghargaan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Kata Kunci : standar operasional prosedur, penghargaan, produktivitas karyawan

ABSTRACT

PT Inti Daya Guna Aneka Warna (PT INDANA) is a company that started its business from the ground up. The company started its business by building a cottage industry which started operations in 1981, which is located in the Batu area, East Java. The first products produced by this company were thinner B and afduner. In 1990 PT INDANA's own products varied from wall paint, synthetic paint, tile paint, varnish, thinner, base paint and other wood coating products. Along with the development of PT INDANA which requires system development to develop human resources in it and its products, it requires a system to support the company's goals, therefore researchers conduct research on the application of standard operating procedures and awards that have not been implemented or do not exist in the company. PT INDANA and tend to be ignored. Standard operating procedures are also an important system to support employee productivity in it. This study uses quantitative research, the population used is 67 people. The method of data analysis in this study is multiple linear regression (multiple regression).

The results of this study are showing the effect of applying Standard Operating Procedures (SOP) which does not have a significant effect on employee productivity, while awards have a significant effect on employee productivity.

Keywords: *standard operating procedures, awards, employee productivity*



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berkembangnya teknologi pada era modern saat ini dapat menimbulkan persaingan pasar ekonomi, salah satunya di dunia industri. Tentu hal tersebut menyebabkan kekhawatiran masyarakat Indonesia, tidak hanya para pekerja saja, tetapi perusahaan juga merasakan kekhawatiran akan usaha/perusahaan yang sedang dijalani tidak dapat bersaing di pasar ekonomi Indonesia maupun luar negeri. Dengan melihat kondisi tersebut maka perusahaan perlu menerapkan sistem peraturan tertulis guna meningkatkan sumber daya manusia di dalamnya serta didukung dengan pemberian penghargaan atas prestasi kerja yang telah diperoleh, guna membantu dalam proses mewujudkan tujuan utama dari perusahaan yaitu meningkatkan jumlah penjualan produk perusahaan. Peningkatan penjualan produk perusahaan dapat dicapai dengan dimilikinya sumber daya manusia yang handal dan memiliki produktivitas yang tinggi dalam bekerja. Produktivitas dapat diraih jika karyawan dalam perusahaan bekerja sesuai peraturan yang telah ditentukan, serta efektif dalam menyelesaikan pekerjaannya. Untuk mempermudah karyawan dalam hal meningkatkan tingkat produktivitasnya, diperlukan sebuah pedoman atau aturan tertulis (SOP) sebagai dasar dalam melakukan pekerjaan dan sistem penghargaan yang diberikan kepada karyawan untuk menunjang produktivitas kerja.

PT Inti Daya Guna Aneka Warna (PT INDANA) berawal dari sebuah home industri yang memulai operasinya pada tahun 1981 di sebuah kontrakan daerah Batu, Jawa Timur. Pada awal itu produk yang dihasilkan ialah thinner B dan afduner.

Pada tahun 1990 produk PT INDANA sendiri beraneka ragam mulai dari cat tembok, cat sintetis, cat genteng, vernis, thinner, cat dasar dan produk wood coating lainnya. Seiring jaman PT INDANA memerlukan perkembangan sistem untuk mengembangkan SDM di dalamnya beserta produknya, oleh karena itu peneliti melakukan penelitian pada penerapan standar operasional prosedur yang selama ini belum ada di PT INDANA dan cenderung diabaikan. Standar operasional prosedur juga merupakan salah satu sistem penting untuk mendukung produktivitas karyawan di dalamnya. Dengan adanya SOP, diharapkan pelaksanaan produksi di dalam perusahaan dapat berjalan dengan baik, untuk menghindari bentuk penyimpangan yang selama ini sering terjadi baik pada proses pembuatan produk maupun uji kualitas produk, sehingga perlu ditekankan secara terus menerus pada penerapan SOP agar dapat berjalan sebagaimana mestinya.

Penerapan pemberian penghargaan dilakukan karena selama ini karyawan hanya bertarget pada jumlah kuantitas produksi bukan pada kualitas hasil produksi, hal ini juga dilatar belakangi SOP yang tidak ada begitupun dengan yang sebelumnya tidak ada *reward* (penghargaan) juga menjadikan karyawan kurang memiliki inisiatif serta tanggung jawab. Produktivitas di dalam PT Indana selama ini terus mengikuti trend serta permintaan pasar, kuantitas produksi yang dihasilkan setiap harinya juga cukup banyak terlebih jika menghadapi lebaran dan tahun baru. Namun, alur kerja yang digunakan masih belum bisa dikatakan paten karena masih terus dilakukan perbaikan sistem operasional. Karyawan PT Indana juga tergolong cukup cepat dan tanggap jika menangani ataupun menemukan permasalahan, hal ini membantu produktivitas PT Indana masih bisa terus berjalan.

Menurut Wibisono (2007), mengatakan bahwa “produktivitas ialah rasio output terhadap input. Merupakan sebuah ukuran untuk meningkatkan efisiensi

dalam menggunakan sumber daya organisasi yang terbatas untuk menghasilkan barang dan jasa. Semakin besar angka rasio semakin besar nilai efisiensi “.

Menurut Edy Sutrisno (2012), mengemukakan bahwa “ produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini ialah penggunaan sumber daya serta efisien dan efektif”. Unsur-unsur produktivitas kerja menurut Vincent Gaspersz (2000) antara lain : efisiensi, efektivitas, dan kualitas.

SOP (Standard Operating Procedure) ialah sebuah dokumen tertulis yang memuat prosedur kerja secara terperinci, tahap demi tahap dan sistematis. SOP memuat serangkaian instruksi secara tertulis tentang kegiatan rutin atau berulang-ulang yang dilakukan oleh sebuah organisasi. Untuk itu SOP juga dilengkapi dengan referensi, lampiran, formulir, chart dan alur kerja (flow chart). Penyusunan SOP harus jelas, singkat, sistematis, menggunakan bahasa sehari-hari, mudah dimengerti, tidak bermakna ganda, mempunyai urutan dan teknis, urutan prosesnya logis an penggunaan diagram alur untuk menjelaskan secara umum (Chatab, 1996).

Menurut pendapat Atmosoeparto (2001), produktivitas merupakan dimensi sejauh mana sumber energi alam, teknologi serta manusia digunakan dengan baik dan dapat mewujudkan hasil tertentu yang diinginkan, secara singkat dapat dikatakan produktivitas ialah ukuran mengenai apa yang diperoleh dari apa yang diberikan, seberapa jauh masukan (*input*) dapat menghasilkan keluaran (*output*), baik kuantitatif maupun kualitatif sesuai dengan standar baku yang telah ditetapkan.

Menurut Suzaki (1991:75-89), standarisasi sangat dibutuhkan buat memastikan arah revisi kinerja. Untuk membetulkan kinerja produksi diperlukan standar prosedur kerja atau SOP. Selanjutnya, Suzaki (1991:149-160) menyatakan jika untuk proses revisi dibutuhkan standar operasional prosedur yang efisien serta efektif dengan

menetapkan standar kerja atau standar operasional prosedur yang hendak diacu oleh karyawan.

Reward yakni sesuatu wujud penghargaan ataupun imbalan balas jasa yang diberikan kepada seorang ataupun kelompok sebab sudah berperilaku baik, melaksanakan sesuatu keunggulan ataupun prestasi, membagikan sesuatu sumbangsih, ataupun sukses melakukan tugas yang diberikan cocok sasaran yang diresmikan. Sebutan reward berasal dari bahasa Inggris yang maksudnya hadiah, penghargaan ataupun imbalan.

Setiap organisasi memakai bermacam *reward* atau imbalan buat menarik serta mempertahankan orang serta memotivasi mereka supaya menggapai tujuan individu serta tujuan organisasi. Besar kecilnya *reward* yang diberikan tergantung kepada banyak perihal, paling utama didetetapkan oleh tingkatan pencapaian yang diraih. Tidak hanya itu wujud *reward* didetetapkan pula oleh tipe ataupun bentuk pencapaian yang diraih dan kepada siapa *reward* tersebut diberikan..

Sistem penghargaan (*reward system*) terdiri dari semua komponen organisasi, termasuk personel, proses, aturan dan prosedur, dan aktivitas kegiatan pengambilan keputusan, Komponen ini melibatkan distribusi gaji dan tunjangan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka kepada organisasi. Imbalan tidak hanya diukur dengan materi, tetapi juga dipengaruhi oleh interaksi antara orang dan lingkungan organisasi. Pada titik tertentu, orang akan dirangsang oleh insentif ekonomi atau materi (*material insentives*) atau keuntungan-keuntungan ekonomi (*economic rewards*).

Berdasarkan uraian diatas maka judul penelitian yang diambil ialah “PENGARUH PENERAPAN SOP DAN PENGHARGAAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI PT INDANA PAINT”

1.2 Rumusan Masalah

- a. Apakah pemberian penghargaan (*reward*) dan standar operasional prosedur berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan PT. INDANA PAINT ?
- b. Apakah penerapan SOP (*Standart Operational Procedure*) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. INDANA PAINT ?
- c. Apakah pemberian penghargaan (*reward*) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. INDANA PAINT ?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah diatas terdapat beberapa hal yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu :

- a. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan penerapan standard operasional prosedur dan penghargaan terhadap produktivitas karyawan di PT. INDANA PAINT ?
- b. Untuk mengetahui pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. INDANA PAINT?
- c. Untuk mengetahui pengaruh dari pemberian penghargaan (*reward*) terhadap produktivitas kerja karyawan PT. INDANA PAINT ?

1.3.2 Manfaat Penelitian

- a. Hasil penelitian ini dapat menjadi informasi untuk peneliti sendiri dan para pembaca tentang pengaruh dan berlakunya sistem SOP terhadap kinerja karyawan di perusahaan.
- b. Hasil penelitian ini dapat menjadi pengetahuan bagi para karyawan serta perusahaan sendiri.
- c. Hasil penelitian ini bisa dijadikan acuan untuk peneliti-peneliti yang terbaru.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari standar operasional prosedur dan penghargaan terhadap produktivitas karyawan di PT. Inti Daya Guna Aneka Warna (INDANA PAINT). Penelitian ini dilakukan di PT. Inti Daya Guna Aneka Warna (INDANA PAINT) dengan pengambilan sampel data yang melibatkan karyawan berjumlah 67 orang dengan masa kerja lebih dari 2 tahun. Penelitian dilakukan dengan menyebarkan angket kuesioner dan disimpulkan dengan analisis uji normalitas dengan hasil data kuesioner terdistribusi secara normal, uji multikolinearitas hasilnya ialah tidak terjadi multikolinearitas pada variabel independen dan uji heteroskedastitas yang hasilnya yaitu tidak terjadi keteroskedastitas.

berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di PT Inti Daya Guna Aneka Warna (INDANA PAINT), yang melibatkan karyawan dengan masa kerja lebih dari 2 tahun, maka dapat disimpulkan seperti berikut ini:

- 1) Pengaruh penerapan standar operasional prosedur (SOP) dan penghargaan tidak berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan.
- 2) Standar Operasional Prosedur (SOP) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT Inti Daya Guna Aneka Warna. Hal ini bisa saja dipengaruhi oleh kinerja perusahaan yang tidak mempertimbangkan faktor – faktor sumber daya manusia dalam pembuatan SOP, hasil dari penelitian ini juga belum selaras atau tidak berpengaruh

secara parsial terhadap produktivitas karyawan, sehingga berlawanan dari hipotesis yang ditentukan oleh peneliti.

- 3) Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT Inti Daya Guna Aneka Warna. Semakin besar penghargaan, maka semakin berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel penghargaan berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan seperti dengan hipotesis yang ditentukan oleh peneliti.
- 4) Koefisien Determinasi yang menunjukkan 0,894, artinya 89.4% dipengaruhi oleh standar operasional prosedur (X1) dan Penghargaan (X2), sedangkan 10,6% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

5.2 Saran

Dari hasil penelitian yang dilakukan memperoleh temuan adanya standar operasional prosedur dan penghargaan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT Inti Daya Guna Aneka Warna (INDANA PAINT), peneliti memberi saran sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk dapat melakukan penelitian di sub.grub PT. Inti Daya Guna Aneka Warna, sehingga sumber data yang diperoleh lebih tinggi.
2. Seharusnya peneliti mempertimbangkan serta lebih mempelajari hal-hal kecil ketika proses penelitian.
3. Untuk peneliti untuk selanjutnya sebaiknya dapat bekerja dengan efektif dan efisien untuk menghemat waktu dalam pengambilan sampel data.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulqabi, A. (t.thn.). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efektifitas Dan Efisiensi Sumber Daya Manusia . *Jurnal Gastronomi Wisata*, Volume 4, No.2.
- Atmoko. (15 dJuni 2016). *Standar Operasional Prosedur Dan akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*. e-dokumen.kemenag.go.id.
- Chatab. (1996). Panuan dan penerapan sertifikasi sistem manajemen mutu.
- Dicky, S., Nurlina, & Lenny. (2017). Pengaruh reward dan punishment terhadap produktivitas kerja PT Kereta Api Indonesia divisi regional 2. Volume 8, Nomer 1.
- Fausial, E. (t.thn.). (Perpustakaan Politeknik Negeri Bandung) Diambil kembali dari [Http://Digilib.polban.ac.id/Files/disk1/83/Jbptppolban-Gdl-Ekafausial-4140-2-bab2--6.Pdf](http://Digilib.polban.ac.id/Files/disk1/83/Jbptppolban-Gdl-Ekafausial-4140-2-bab2--6.Pdf), digilib.polban.ac.id/files/disk1/83/jbptppolban-gdl-ekafausial-4140-2-bab2--6.pdf.
- Fausial, E. (t.thn.). digilib.polban.ac.id.
- Febrianti, S., Musadieg, m., & Prasetya, A. (2016). Pengaruh reward dan punishment terhadap motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja (Karyawan PT. Panin bank Jombang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol.2 No.1.
- Handoko. (1994). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Junaidi, Riko, & Febri Susanti. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Pegawai UPTD Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. 75.
- Lumenta, N. A. (2001). Pedoman Penyusunan SOP Perusahaan. *Jurnal Manajemen*, Vol.2 No.4 Hal 1.
- Mahsun, M. (2006). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, Cetakan Pertama, Penerbit BPFE Yogyakarta.
- Nico, L. A. (2001). Pedoman Penyusunan SOP Perusahaan. *Jurnal Manajemen* , Vol.2 No.4 hal 1.
- Nurlina, & Lenny Hasan. (2018). *Pengaruh Reward (penghargaan) Dan Punishment (Sanksi) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional II Sumatera Barat*.
- Pahlevi, R. N. (2012). Pengaruh Penerapan Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Dan Diklat Kota Cilegon. *Skripsi Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Serang*.

- Ramadhan. (t.thn.). *Pengaruh Standar Operational Prosedur Dan Sistem Penghargaan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Bagian Distribusi PT. Unirama Duta Niaga Surabaya*. Diambil kembali dari repository.unej.ac.id/bitstream/handle/123456789/67568/ACHMAD%20MUN%27IM%20RAMADHAN.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- repositori.usu. (t.thn.). *Landasan Teori Produktivitas Kerja*. Diambil kembali dari repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/16226/Chapter%20II.pdf;sequence=4.
- Riduwan. (2005). *Metode Penelitian-Skala Pengukuran Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sastrohadiwiryo. (2009). *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung.
- Sastrohadiwiryo. (2009). *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung.
- Schultz, D. P. (2007). *Theory of Personality . United State Of America .*
- Siagian. (2006). *Teori Reward dan Punishment*. Diambil kembali dari Paper academia: www.academia.edu
- Silfia. (2014). Pengaru Reward (penghargaan) Dan Punishment (Sanksi) Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Panin Bank Tbk. Jombang. Vol. 12 No.1.
- Tanjung, & Subagjo, B. (2012). *Panduan Praktis menyusun standar operasional prosedur (SOP) instansi pemerintah*. Yogyakarta: Total Media.
- Vincent, Gasperz. 2002. Analisis Tingkat Produktivitas Industri Manufaktur DI Indonesia. Vol 6, No.2
- Wibisono, Albertus Agung. 2017. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Karyawan Hotel Comfort Dumai." *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau* 4(1): 616–29.