

Pengaruh Sop (Standar Operasional Prosedur) dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Journals of Management and Entrepreneurship, 2025

Vol. 00 (0), 00-00

© The Journal, 2025

DOI: 10.XXXXX

<https://jurnal.unbrah.ac.id/index.php/performance>

Journal

Article History

Received: September 30th, 2024

Revised: January 4th, 2025

Accepted: January 8th, 2025

Mya Yuwanita Suhanda

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baiturrahmah
myayuwanitasuhanda@fekon.unbrah.ac.id

Edi Suandi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baiturrahmah
edisuandi@fekon.unbrah.ac.id

Febstu Miratul Latifah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baiturrahmah
latifafebstu@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine how much influence SOP (Standard Operating Procedures) and the Work Environment have on Employee Productivity at PT. Bina Pratama Sakato Jaya Solok Selatan 3. The type of research used in this research is quantitative research with a descriptive approach. The population in this study were all employees of PT. Bina Pratama Sakato Jaya Solok Selatan 3, totaling 315 people. The sample in this study amounted to 176 respondents. The data collection technique in this study was through a questionnaire using the Likert scale technique.

The data analysis technique in this study is multiple linear regression. Based on the partial statistical analysis of standard operating procedure variables with t count 5.815 and value (sig = 0.000 < 0.05) with df 176-3 = 173, a t table of 1,65371 is obtained. From the results above it can be seen that t count > t table or 5.815 > 1,65371 means that H1 is accepted and H0 is rejected. So it can be concluded that standard operating procedures have a positive and significant effect on employee productivity at PT Bina Pratama Sakato Jaya Solok Selatan 3.

Work environment variable with t count 2.385 and value (sig = 0.018 < 0.05) with df 176-3 = 173 then obtained t table of 1,65371. From the results above it can be seen that t count > t table or 2.385 > 1,65371 means that H2 is accepted and H0 is rejected. So it can be concluded that the work environment has a positive and significant effect on the work productivity of PT. Bina Pratama Sakato Jaya Solok Selatan 3 employees.

Based on the F test it is known that the calculated F value > F table 38.298 > 3,05

Corresponding Author

Name : Mya Yuwanita Suhanda

Email : myayuwanitasuhanda@fekon.unbrah.ac.id

with a significance value of 0.000 ($p < 0.05$). This means that together the variable standard operating procedures and work environment affect the work productivity of PT Bina Pratama Sakato Jaya Solok Selatan 3 employees. The coefficient of determination of employee productivity at PT Bina Pratama Sakato Jaya Solok Selatan 3 is designated with an R-Square value of 0.266 (26.6%), this means that standard operating procedures and work environment affect the work productivity of employees of PT Bina Pratama Sakato Jaya Solok Selatan 3 26.6% while the remaining 73.4% is influenced by other variables.

Keywords : SOP (Standard Operating Procedure), work environment, work productivity

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh SOP (Standar Operasional Prosedur) dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bina Pratama Sakato Jaya Solok Selatan 3. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bina Pratama Sakato Jaya Solok Selatan 3 yang berjumlah 315 orang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 176 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini melalui kuisioner dengan menggunakan teknik skala likert.

Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu regresi linier berganda. Berdasarkan analisis statistik secara parsial variabel standar operasional prosedur dengan t hitung 5,815 dan nilai ($\text{sig}=0,000 < 0,05$) dengan $df\ 176-3 = 173$ maka diperoleh t tabel sebesar 1,65371. Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa t hitung $>$ t tabel atau $5,815 > 1,65371$ artinya H_1 diterima dan H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa standar operasional prosedur berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Bina Pratama Sakato Jaya Solok Selatan 3.

Variabel lingkungan kerja dengan t hitung 2,385 dan nilai ($\text{sig}=0,018 < 0,05$) dengan $df\ 176-3 = 173$ maka diperoleh t tabel sebesar 1,65371. Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa t hitung $>$ t tabel atau $2,385 > 1,65371$ artinya H_2 diterima dan H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bina Pratama Sakato Jaya Solok Selatan 3.

Berdasarkan uji F diketahui bahwa nilai F hitung $>$ F tabel $38,298 > 3,05$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini berarti secara bersama-sama variabel standar operasional prosedur dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Bina Pratama Sakato Jaya Solok Selatan 3. Koefisien determinasi produktivitas kerja karyawan PT Bina Pratama Sakato Jaya Solok Selatan 3 ditunjukkan dengan nilai R-Square sebesar 0,266 (26,6%) hal ini berarti standar operasional prosedur dan lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT Bina Pratama Sakato Jaya Solok Selatan 3 26,6% sedangkan sisanya 73,4% dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata Kunci : SOP (Standar Operasional Prosedur), Lingkungan kerja, Produktivitas kerja

1. Latar Belakang

Era globalisasi adalah era dimana perkembangan perusahaan didunia sangat pesat, sehingga menimbulkan persaingan antar perusahaan sejenis yang sangat ketat. Setiap perusahaan memiliki tujuan yang harus dicapai dalam operasionalnya, dalam pencapaian tujuan tersebut sumber daya manusia memegang peranan yang paling penting, karena sumber daya manusia merupakan perencana, pelaku dan pengendali setiap aktivitas yang dilakukan perusahaan dalam mencapai tujuan. Faktor sumber daya manusia juga merupakan faktor yang menentukan lancar tidaknya suatu kegiatan yang dilakukan perusahaan. Artinya sumber daya manusia adalah faktor inti dari sebuah perusahaan yang harus diperhatikan, dibina dan dikembangkan agar mampu menjalankan fungsinya dengan baik guna tercapainya tujuan perusahaan.

Untuk menjaga dan mengembangkan sumber daya manusia yang bagus tentunya diperlukan tata kelola manajemen sumber daya manusia yang terjaga. Menurut Sutrisno (2020:5) mengemukakan bahwa Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan untuk bagaimana mengelolanya. Pengembangan sumber daya manusia sangat berpengaruh bagi kesuksesan dan kesinambungan perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus senantiasa memperlakukan setiap karyawan dengan sebaik mungkin dalam segala hal.

Perusahaan harus berusaha meningkatkan sumber daya serta potensi yang dimiliki oleh karyawannya guna meningkatkan kualitas sumber daya karyawan tersebut agar karyawan semakin berkualitas dan memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap perusahaan.

Demi kesinambungan serta eksistensi perusahaan dimasa yang akan datang sebagai peran yang dominan dimiliki sumber daya manusia tersebut maka sudah seharusnya perusahaan menjaga dan memberikan perhatian khusus kepada sumber daya manusia guna menjaga, mempertahankan dan meningkatkan kemampuan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan merupakan satu hal yang perlu diperhatikan guna mencapai tujuan perusahaan yang maksimal.

Menurut Gamage dalam Handaru dkk (2019:48) mengemukakan bahwa produktivitas kerja adalah ukuran efisiensi karyawan dalam merubah *input* menjadi *output* yang bermanfaat. Produktivitas kerja karyawan dapat dilihat dari bagaimana karyawan melahirkan suatu pekerjaan yang dapat meningkatkan laba perusahaan dengan semaksimal mungkin.

Menurut Handaru dkk (2019:389) menyatakan produktivitas kerja adalah perbandingan antara *input* dan *output* dimana outputnya dapat menghasilkan barang dan jasa lebih banyak dan berkualitas melainkan dengan usaha yang sama tergantung dari bagaimana kondisi dan potensi yang dimiliki perusahaan itu sendiri. Dari kedua pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah sikap karyawan yang

mencerminkan kemampuan melahirkan suatu pekerjaan yang dapat meningkatkan laba. Produktivitas kerja yaitu perbandingan *input* dan *output* dimana *outputnya* dapat menghasilkan barang dan jasa dengan jumlah lebih banyak dan berkualitas.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi sebuah produktivitas tenaga kerja sebagai berikut: Menurut Soedarmayanti 2017 mengemukakan bahwa produktivitas tenaga kerja dipengaruhi beberapa faktor yaitu sikap mental berupa: (Motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja), pendidikan dan pelatihan, keterampilan, manajemen berupa: (Manajemen operasional dan (SOP) standar operasional prosedur), hubungan industrial, tingkat penghasilan, gizi dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, sarana produksi, kesempatan berprestasi. Menurut Cornick.Mc dan Tiffin,2018:203 faktor penentu produktivitas yaitu Manajemen berupa :Manajemen operasional dan (SOP) standar operasional prosedur.

Dalam sebuah perusahaan standar operasional prosedur (SOP) adalah hal yang sangat penting agar perusahaan bisa berjalan dengan lancar dan aman, seorang manajer harus mampu membuat standar operasional prosedur yang jelas, terarah sistematis agar mudah di mengerti oleh seorang karyawan. Standar operasional prosedur itu sendiri merupakan hal yang berkaitan dengan prosedur yang dilakukan secara kronologis untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang bertujuan untuk memperoleh hasil kerja yang efektif dari para pekerja di dalam perusahaan.

Menurut Budihardjo dalam (A. A. Gede Ajusta, 2018) menyatakan bahwa “Standar Operasional Prosedur (SOP) adalah suatu perangkat lunak pengatur, yang mengatur tahapan suatu proses kerja atau prosedur kerja tertentu. Standar operasional prosedur juga bersifat mengikat dan membatasi bagaimana karyawan bekerja. Jadi dapat dipahami bahwa standar operasional prosedur yaitu suatu urutan langkah-langkah dalam pelaksanaan pekerjaan yang mengatur proses kerja dan menentukan dimana pekerjaan itu dilakukan, bagaimana melakukan pekerjaan serta siapa yang melakukannya.

Untuk mengukur standar operasional prosedur, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut Tanjung dan Subagio dalam (Inayah 2018:20) yaitu: kemudahan dan kejelasan, efisiensi dan efektivitas, keselarasan, keterukuran, dinamis, berorientasi kepada pengguna (mereka yang dilayani), kepatuhan hukum, kepastian hukum.

Selain standar operasional prosedur dalam melaksanakan suatu tugas maupun pekerjaan, lingkungan kerja juga penting untuk diperhatikan dan berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya, lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan akan dapat bekerja secara optimal serta dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan.

Sedarmayanti dalam Suryani (2020:7) berpendapat bahwa, lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang ada dilingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, dan metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Jika seorang karyawan menyukai lingkungan kerjanya, maka karyawan tersebut akan betah berada ditempat kerjanya, melakukan aktivitas secara efektif, sebaliknya jika lingkungan kerja tidak memadai dapat berdampak dan menurunkan

kinerja karyawan,yang menjadi indikator –indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti dalam Santoso (2021:21) adalah sebagai berikut: Penerangan diruang kerja, kebisingan, penggunaan warna , kelembaban udara, fasilitas kerja.

Salah satu perusahaan yang cukup berkembang dan ikut serta dalam persaingan pada sektor bisnis di Indonesia yaitu PT. Bina Pratama Sakato Jaya solok selatan 3 (SS3) bergerak dibidang produksi kelapa sawit yang mengolah kelapa sawit menjadi bahan minyak mentah. PT. Bina Pratama Sakato Jaya SS3 terletak di kecamatan batang hari nagari Abai.Tenaga kerja PT. Bina Pratama Sakato Jaya Solok Selatan 3 saat ini berjumlah 315 orang yang telah terbagi dalam 10 devisi,berikut merupakan tabel data tenaga kerja karyawan PT.Bina Pratama Sakato Jaya Solok Selatan 3

Tabel 1.1
Data Karyawan PT. Bina Pratama Sakato Jaya Solok Selatan 3
(Periode 2021)

No	Jabatan	Jumlah Karyawan
1.	Pimpinan	1
2.	Wakil Pimpinan	1
3.	Devisi Manager	4
4.	Sekretaris	1
5.	Bagian Umum	183
6.	Pengawas	15
7.	Mandor	25
8.	Bagian Produksi	45
9.	Bagian Pemupukan	25
10.	Bagian Hama	15
Jumlah		315

Sumber: PT.Bina pratama sakato jaya solok selatan3

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa tenaga kerja yang terlibat dalam operasional PT.Bina Pratama Sakato Jaya Solok Selatan 3 berjumlah 315 orang.Kemudian dapat dilihat bahwa tenaga kerja yang paling banyak pada devisi atau bagian umum yaitu sebanyak 183 orang.

Tabel 1.2
Jumlah Hasil produksi PT. Bina Pratama Sakato Jaya Solok Selatan 3
(2018-2021)

No	Tahun	Target Produksi (Ton)	Hasil produksi (Ton)
1	2018	76.500	79.595
2	2019	54.000	53.092
3	2020	54.000	51.744
4	2021	40.000	38. 086

Sumber: PT. Bina Pratama Sakato Jaya Solok Selatan 3

Berdasarkan tabel 1.2 dapat kita lihat target produksi tahun 2018 sebanyak 76. 500 ton dan hasil produksi sebanyak 79.595 ton. pada tahun 2019 hasil produksi tidak tercapai sebanyak 53.092 ton dengan target 54.000 ton. hasil produksi tahun 2020 hasil produksi kembali tidak tercapai dengan hasil 51.744 ton dengan target 54.000 ton. pada tahun 2021 hasil

produksi kembali menurun dengan hasil 38.086 ton dengan target 40.000 ton. selanjutnya kita lihat juga produksi kelapa sawit pada PT Bina Pratama SS3 beberapa bulan setelah covid mulai mereda di Indonesia.

Tabel 1.3
Jumlah Hasil Produksi

Bulan	Target Produksi (ton)	Hasil Produksi (ton)
Juni	5000	4800
Juli	5000	4875
Agustus	5000	3500
September	5000	4050
Oktober	5000	3700

Sumber: PT. Bina Pratama Sakato Jaya Solok Selatan 3

Target produksi yang ditargetkan oleh PT. BPSJ SS3 pada tahun 2022 ini yaitu sebanyak 60.000 ton, sehingga perusahaan menargetkan setiap bulannya sebanyak 5000 ton agar mencapai target tahun ini. ternyata seperti yang kita lihat pada tabel diatas bahwa dari bulan juni-oktober masih belum tercapainya target produksi yang ditetapkan, hasil produksi yang dihasilkan masih mengalami fluktuasi, hasil tersebut mengalami penurunan drastis pada bulan agustus yaitu sebesar 3.500 ton.

Tabel 1.4
Data Absensi

No	Bulan	Jumlah Karyawan	T	K	I	S	T
1	Juni	315	6	4	4	3	
2	Juli	315	5	4	2	5	
3	Agustus	315	7	5	3	4	
4	September	315	3	3	6	7	
5	Oktober	315	2	1	2	9	

Sumber: PT. Bina Pratama Sakato Jaya Solok Selatan 3

Berdasarkan tabel diatas dapat kita lihat bahwa masih banyaknya karyawan setiap bulannya yang datang terlambat dan juga tanpa keterangan atau absen yaitu pada bulan juni 6 orang tanpa keterangan dan 3 orang terlambat, pada bulan juli 5 orang tanpa keterangan dan 5 orang terlambat, pada bulan agustus 7 orang tanpa keterangan dan 4 orang terlambat, pada bulan september 3 orang tanpa keterangan dan 7 orang terlambat, dan pada bulan oktober 2 orang tanpa keterangan dan 9 orang terlambat. dari fenomena tersebut dapat kita lihat bahwa masih adanya karyawan yang belum memenuhi Standar Operasional Prosedur yang telah ditetapkan.

Setelah melakukan wawancara secara langsung kepada beberapa karyawan yaitu Ibu Helda dan Ibu Hesti bahwa fenomena masalah yang terjadi saat ini pada PT. Bina Pratama Sakato Jaya Solok Selatan 3

“Terdapatnya suatu kelalaian karyawan yang belum melakukan dan menjalankan standar operasional prosedur dengan baik contohnya seperti beberapa karyawan sering terlambat saat masuk kerja, pulang lebih awal dari waktu yang telah ditentukan, sering mengobrol dijam kerja, keluar dari ruangan kerja tanpa izin, dan ada beberapa karyawan merokok diruangan sambil bekerja dan ketidak hadiran karyawan perusahaan tanpa berita, serta sakit tanpa keterangan dokter. Namun pelanggaran tersebut tidak dibiarkan begitu saja, akan tetapi ada hukuman dan teguran bagi karyawan yang sering terlambat atau sering tidak masuk kerja.”

Selanjutnya pada wawancara yang saya lakukan kepada salah satu karyawan bagian produksi yaitu bapak darno yang menyebutkan bahwa *“lingkungan kerja juga dapat mengurangi produktivitas kerja karyawan PT. Bina Pratama Sakato Jaya Solok Selatan 3 contohnya saja seperti kurangnya kebersihan pada lahan yaitu masih banyaknya rumput liar dan semak-semak yang dapat mengganggu pekerjaan, dan masih kurang memadainya akses jalan menuju lokasi kerja yang menyebabkan karyawan merasa kurang nyaman untuk bekerja sehingga mengurangi produktivitas kerja karyawan. Dan banyak debu disekitar area perusahaan karena perusahaan yang berada dipinggir jalan.”*

Penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Inayah dengan judul “ Pengaruh SOP (Standar Operasional Prosedur) dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai PT. BNI 46 (Persero) Tbk Cabang Mattoangin dikota Makasar (2018). Hasil penelitian menunjukkan bahwa SOP dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada pegawai PT Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang Utama Mattoangin Makassar”

Sejalan dengan penelitian yang di lakukan Yayan Darmayanti (2017) yang berjudul “Pengaruh lingkungan kerja dan standar operasional prosedur terhadap produktifitas kerja karyawan pengawas urusan gerbong sukacinta (PUG SCT) PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Kabupaten Lahat” Hasil dari penelitian ini yaitu lingkungan kerja dan standar operasinal prosedur berpengaruh positif dalam produkritifitas, variable lingkungan kerja dan standar operasional prosedur secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Sehingga hipotesis terbukti. dan di perkuat oleh penelitian yang di lakukan Aseptiana Angga Saputra (2017) “Pengaruh lingkungan kerja dan SOP (standar operasional prosedur) terhadap produktivitas karyawan PT. Fujifilm Indonesia (Departemen Warehouse) “Hasil analisis menunjukkan terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dan sop (standar operasional prosedur) terhadap produktivitas karyawan PT. Fujifilm Indonesia (Departemen Warehouse). Hal ini ditunjukkan oleh hasil analisis koefisien korelasi dengan R sebesar 0,475. Kontribusi dari lingkungan kerja dan sop (standar operasional prosedur) sebesar 16,3% terhadap produktivitas karyawan PT. Fujifilm Indonesia (Departemen Warehouse, sedangkan 83,7% disebabkan variabel lain. Secara simultan lingkungan kerja dan sop (standar operasional prosedur) berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di PT. Fujifilm Indonesia (Departemen Warehouse), karena fhitung (3,636) > ftabel (3,370) serta nilai signifikanya di bawah 0,05.

Berdasarkan fenomena masalah yang terjadi di perusahaan PT. Bina Pratama Sakato Jaya Solok Selatan 3 penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap penyebab

permasalahan tersebut dengan judul penelitian yaitu: **“Pengaruh SOP (Standar Operasional Prosedur) dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bina Pratama Sakato Jaya Solok Selatan 3”**

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas, maka penulis merumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh SOP terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bina Pratama Sakato Jaya Solok Selatan 3?
2. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bina Pratama Sakato Jaya Solok Selatan 3?
3. Bagaimanakah pengaruh SOP dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bina Pratama Sakato Jaya Solok Selatan 3?

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh SOP terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bina Pratama Sakato Jaya Solok Selatan 3.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bina Pratama Sakato Jaya Solok Selatan 3.
3. Untuk mengetahui pengaruh SOP dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bina Pratama Sakato Jaya Solok Selatan 3

Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini antara lain adalah:

1. Bagi Penulis
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan dapat menambah pengalaman pengetahuan dan memperluas wawasan ilmu pengetahuan mengenai SOP dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bina Pratama Sakato Jaya Solok Selatan 3.
2. Bagi Perusahaan
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan bahan pertimbangan dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Bina Pratama Sakato Jaya Solok Selatan 3 sesuai prosedur yang telah dibuat untuk kedepannya.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
Dapat memberikan informasi mengenai pengaruh standar operasional prosedur dan lingkungan kerja dan menjadikannya sebagai acuan untuk peneliti selanjutnya

2. Kajian Teori

Produktivitas Kerja Karyawan

Dalam dunia bisnis sumber daya manusia sangat diperlukan karena dapat menentukan keberhasilan suatu perusahaan dan pentingnya memperhatikan produktivitas karyawan dalam memproduksi barang atau jasa. Dengan demikian jika menggunakan sumber daya manusia tersebut secara efektif akan memberikan hasil yang lebih baik. Menurut Riyanto dalam Elbandiansyah (2019:250), secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (input). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu.

Menurut Kussrianto dalam Busro(2018:340) produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu bahan tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Sedangkan menurut Sinungan dalam Busro(2018:344), produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Kemampuan disini diartikan sebagai kemampuan fisik atau bisa juga disebut kemampuan keterampilan.

Menurut Kustini dan Sari (2020) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang atau jasa dari berbagai sumber daya dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pekerja atau karyawan. Menurut Kusrianto dalam Sutrisno (2017:102), mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efektif dan efisien.

Dari beberapa teori diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan jumlah sumber daya yang digunakan serta target kerja yang telah diberikan oleh perusahaan. Berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang dikemukakan Soedarmayanti 2017 diantaranya adalah sikap mental, Lingkungan dan iklim kerja, Pendidikan dan pelatihan, Keterampilan pada aspek tertentu, manajemen, Hubungan industrial, Tingkat penghasilan, Gizi dan kesehatan, Jaminan social, Sarana produksi Mutu, Kesempatan berprestasi.

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator sebagai berikut Menurut Dewi, Harjoyo (2019:747) yaitu kemampuan, Meningkatkan hasil yang dicapai, Semangat kerja, Pengembangan diri, mutu, efisiensi.

Standar Operasional Prosedur

Standar operasional prosedur merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan karena dengan adanya standar operasional prosedur menjamin setiap unit kerja dilakukan dengan lancar, aman dan terarah, sistematis serta mudah dipahami dan dimengerti. Standar operasional prosedur itu sendiri merupakan suatu pedoman atau acuan untuk melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan kronologis dalam menyelesaikan pekerjaan yang bertujuan untuk memperoleh hasil kerja yang efektif dari para pekerja.

Menurut (Kusumaningrum, 2019) bagi dunia kerja, Standar operasional prosedur adalah petunjuk bagi pegawai untuk melaksanakan pekerjaan dengan standar operasional yang telah ditetapkan. SOP adalah serangkaian intruksi yang menggambarkan pendokumentasian dari kegiatan yang dilakukan secara berulang pada sebuah perusahaan.

Menurut Aini (2020:14) standar operasional prosedur merupakan salah satu acuan pokok mengenai langkah atau tahapan yang berhubungan dengan aktivitas aplikatif yang

merupakan aktivitas kerja dalam sebuah perusahaan. Standar operasional prosedur tersebut juga bersifat mengikat dan membatasi bagaimana karyawan bekerja.

Apapun bentuk perusahaan baik bentuk dan jenisnya membutuhkan standar operasional prosedur sebagai acuan dan panduan untuk menjalankan tugas dengan mengikuti standar operasional prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Implementasi standar operasional prosedur yang baik akan menunjukkan hasil produksi yang mengacu pada kemudahan karyawan serta konsistensi hasil kerja.

Tujuan pembuatan standar operasional prosedur itu sendiri ialah untuk menjelaskan sebuah perincian atau standar yang tetap mengenai aktivitas pekerjaan yang berulang-ulang yang diselenggarakan dalam suatu organisasi. Standar operasional prosedur yang baik adalah standar operasional prosedur yang mampu menjadikan arus kerja yang lebih baik, menjadi panduan untuk karyawan baru, penghematan biaya, mempermudah pengawasan, serta mengakibatkan koordinasi yang baik antara bagian-bagian yang berlainan dalam perusahaan. Aini (2020:34) berpendapat bahwa tujuan dari standar operasional prosedur yaitu konsistensi, kejelasan tugas, kejelasan alur, Melindungi organisasi (Instansi), Meminimalisasi kesalahan, efisiensi. Penyelesaian masalah, Batasan pertahanan.

Untuk mengukur standar operasional prosedur diperlukan suatu indikator (Tanjung, Subagjo dalam Nur Inayah 2018:20) yaitu Kemudahan dan kejelasan, Efisiensi dan efektivitas, Keselarasan, Keterukuran, dinamis, Berorientasi kepada pengguna, Kepatuhan hukum, Kepastian hukum. Manfaat dari penerapan SOP antara lain sebagai berikut (Aini 2020:40) kejelasan prosedur, Efisiensi waktu ketika pelatihan karyawan, Standarisasi kegiatan, Mempermudah evaluasi, Mempertahankan kualitas, Meningkatkan kemandirian karyawan dan Informasi kompetensi dan cara meningkatkannya.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat seseorang bekerja dan melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja tersebut mencakup keadaan tempat bekerja, suasana tempat bekerja, hubungan antar sesama dalam bekerja dan semua hal yang menyangkut dan mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan menjadi motivasi bagi seseorang dalam menjalankan tugasnya dengan baik dan juga dapat memicu ketenangan dalam menjalankan tugas yang telah dibebankan kepadanya, oleh sebab itu perhatian sebuah perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif sangatlah diperlukan.

Menurut Mangkunegara dalam Suryani (2020:7), lingkungan kerja adalah suatu lingkungan para pekerja yang dipengaruhi dirinya didalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan dan kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Sedarmayanti dalam Suryani (2020:7) berpendapat bahwa, Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang ada dilingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, dan metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja yang baik berpengaruh terhadap efektivitas dan efisiensi dalam melaksanakan tugas. Dengan begitu menjadi pendorong semangat dan kegairahan dalam bekerja. Sedangkan

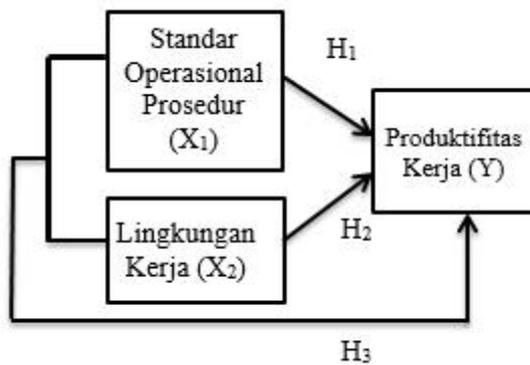
lingkungan kerja yang kurang baik akan berpengaruh pada penurunan produktivitas karena pekerjaannya merasa lelah.

Berdasarkan dari pendapat beberapa ahli diatas, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi diri pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh perusahaan maupun lembaga kepadanya. Namun secara umum pengertian lingkungan kerja merupakan kondisi dan suasana tempat dimana para pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan maksimal. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan setiap tugas-tugasnya

Jenis-jenis lingkungan kerja secara garis besar dibagi menjadi dua Sedarmayanti dalam Santoso (2021) yaitu Lingkungan kerja fisik, Lingkungan kerja non fisik. Berlandaskan kajian di atas maka indikator dalam penelitian ini diadaptasi berdasarkan teori dan gagasan ahli dikemukakan oleh Sedarmayanti dalam Santoso (2021:21) adalah Penerangan di ruang kerja, Sirkulasi udara di ruang kerja, kebisingan, penggunaan warna, kelembapan udara dan fasilitas.

Sedarmayanti dalam Santoso (2021:18), Faktor – faktor yang berpengaruh dalam lingkungan kerja fisik adalah Penerangan di tempat kerja, Suhu di tempat kerja, Kelembapan di tempat kerja, Sirkulasi dara di tempat kerja, Berisiknya di tempat kerja, Getaran mekanis di tempat kerja, Bau di tempat kerja, Tata warna di tempat kerja, Desain di tempat kerja, Irama di tempat kerja dan Keamanan di tempat kerja.

Kerangka Konseptual



Hipotesis

H1: Standar operasional prosedur berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bina Pratama Sakato Jaya Solok Selatan 3

H2: Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bina Pratama Sakato Jaya Solok Selatan 3

H3: Standar operasional prosedur dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bina Pratama Sakato Jaya Solok Selatan 3

3. Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:24), mengemukakan bahwa metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode penelitian

yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian asosiatif, yakni penelitian yang menghubungkan antara dua variabel atau lebih, dengan hubungan kausal yaitu hubungan yang bersifat sebab akibat. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh SOP (Standar Operasional Prosedur (X₁), Lingkungan Kerja (X₂) terhadap Produktivitas kinerja karyawan

Populasi dan Sampel

Populasi yang di ambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bina Pratama Sakato Jaya Solok Selatan 3 yang berjumlah 315 orang. Sampel yaitu bagian dari jumlah populasi dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini harus betul-betul *representative* (mewakili) seluruh populasi dengan menggunakan rumus slovin.

$$\begin{aligned} \text{Rumus Slovin : } & \frac{N}{1 + Ne^2} \\ & : \frac{315}{1 + 315 (0,05)^2} \\ & : 176 \text{ orang} \end{aligned}$$

Maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 176 orang.

Teknik Penarikan Sampel

Terknik pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi dan memberi kuesioner atau seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Uji Asumsi Klasik

4.1.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016:154) tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak.

Kriteria penilaian uji ini adalah :

- Jika nilai signifikan hasil perhitungan data (sig) > 5% atau 0,05 maka data berdistribusi normal.
- Jika nilai signifikan hasil perhitungan data (sig) < 5% atau 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

Tabel 4.1
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Asymp.Sig	Keterangan
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	0.237	Normal
Standar operasional Prosedur (X ₁)	0.080	Normal
Lingungan Kerja (X ₂)	0.063	Normal

Sumber : Lampiran Hasil Pengolahan data SPSS 2022

Dari tabel 4.1 diatas dapat dilihat hasil uji normalitas untuk variabel produktivitas karyawan (Y) sebesar 0,237, variabel standart operasional prosedur (X₁) sebesar 0,080, variable lingkungan Kerja (X₂) sebesar 0,063. Dari semua variabel penelitian nilainya lebih besar dari tingkat signifikan yang digunakan pada penelitian ini ($\alpha = 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian berdistribusi normal, dengan demikian analisis regresi linear berganda dapat dilaksanakan karena data telah berdistribusi normal.

4.1.2 Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah antar variabel bebas memiliki hubungan satu sama lainnya. Uji multikolinearitas adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat kasus multikolinearitas antara sesama variabel bebas.

Hasil uji multikolineritas dapat dilihat pada Tabel 4.2 di bawah ini.

Tabel 4.2
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Standart operasional prosedur (X ₁)	0,819	1,220	Tidak terjadi multikolinearitas
Lingkungan kerja (X ₂)	0,819	1,220	Tidak terjadi multikolinearitas

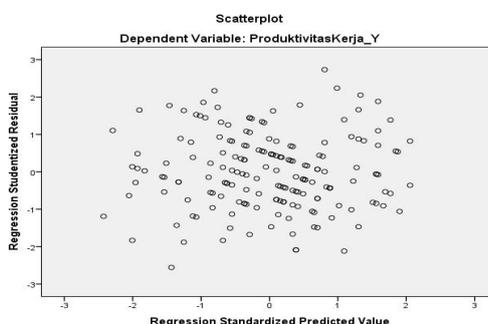
Sumber : Lampiran Hasil Pengolahan data SPSS 2022

Berdasarkan Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* ke 2 variabel dari 0,1 dan nilai VIF dari masing-masing variabel kurang dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang berarti antar sesama variabel bebas. Oleh karena itu dapat ditarik kesimpulan bahwa dari data diatas penelitian ini tidak mengalami kasus multikolinearitas sehingga pengolahan data dengan regresi linear berganda dapat dilaksanakan.

4.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* atau varian dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan yang lain. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam suatu model regresi linear berganda adalah dengan melihat grafik *scatterplot* atau nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED.

Jika tidak ada pola tertentu dan tidak menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat lihat pada gambar 4.1 berikut ini.



Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.1 di atas, dapat disimpulkan tidak terjadi kasus heteroskedastisitas karena data tersebut tersebar diatas sumbu 0 dan dibawah sumbu 0 dan sebaran data tidak membentuk sebuah pola. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi linear berganda tidak terjadi kasus heteroskedastisitas, yang artinya penelitian dapat dilanjutkan.

4.1.4 Uji Autokorelasi

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara data yang diuraikan berdasarkan waktu (*times series*). Jika terjadi autokorelasi, maka dapat dikatakan koefisien korelasi yang diperoleh kurang akurat. Uji autokorelasi dilakukan dengan menggunakan uji *Durbin-Watson* (D-W) dengan tingkat = 5%. Apabila D-W terletak antara -2 sampai +2 maka tidak ada autokorelasi. Uji autokorelasi dapat kita lihat pada tabel 4.3 berikut.

Tabel 4.3
Hasil Uji Autokorelasi

Model	Durbin-Waston	Keterangan
1	1,794	Tidak Terjadi Autokorelasi

Sumber : Lampiran Hasil Pengolahan data SPSS 2022

Berdasarkan tabel 4.3 terlihat bahwa nilai *Durbin-Waston* sebesar 1,794 terletak diantara -2 sampai +2, maka hasil pengujian menunjukkan bahwa model regresi tidak terjadi autokorelasi.

4.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah standar operasional prosedur dan lingkungan kerja sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja karyawan PT Bina Pratama Sakato Jaya Solok Selatan 3 (BPSJ SS3). Dapat dilihat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

Tabel 4.4
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	B	T	Sig
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	7,223	3,584	0,000
standar operasional prosedur (X ₁)	0,441	5,815	0,000
Lingkungan kerja (X ₂)	0,162	2,385	0,018

Sumber : Lampiran Hasil Pengolahan data SPSS 2022

$$Y = 7,223 + 0,441 (X_1) + 0,162 (X_2)$$

Dari persamaan di atas maka dapat diinterpretasikan beberapa hal, sebagai berikut :

- a. Nilai Koefisien regresi dari konstanta produktivitas kerja karyawan PT Bina Pratama Sakato Jaya Solok Selatan 3 (BPSJ SS3) 7,223. Angka tersebut menjelaskan bahwa jika faktor standar operasional prosedur (X_1), dan faktor lingkungan kerja (X_2) konstan atau $X=0$, maka produktivitas kerja karyawan 7,223.
- b. Nilai Koefisien regresi dari variabel lingkungan kerja (0,441) yang berarti jika standart operasional prosedur meningkat 1 satuan maka produktivitas karyawan akan meningkat sebanyak 0,441 satuan. Hal ini berarti semakin meningkatnya standart operasional prosedur maka akan meningkat juga produktivitas kerja karyawan (pengaruh positif).
- c. Nilai Koefisien regresi dari variabel lingkungan kerja (0,162) yang berarti jika lingkungan kerja meningkat 1 satuan maka produktivitas karyawan akan meningkat sebanyak 0,162 satuan. Hal ini berarti semakin meningkatnya beban kerja maka akan meningkat produktivitas kerja karyawan (pengaruh positif)

4.2.1 Uji Parsial (Uji T)

Uji ini digunakan untuk melihat pengaruh dari masing-masing variabel bebas atau independen terhadap variabel terikat atau dependen. Adapun kriteria pada uji t ini adalah:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $sig > 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dapat dilihat bahwa:

1. Variabel standar operasional prosedur dengan t hitung 5,815 dan nilai ($sig=0,000 < 0,05$) dengan $df 176-3 = 173$ maka diperoleh t tabel sebesar 1,65371. Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa t hitung $> t$ tabel atau $5,815 > 1,65371$ artinya H_1 diterima dan H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa standar operasional prosedur berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Bina Pratama Sakato Jaya Solok Selatan 3.
2. Variabel lingkungan kerja dengan t hitung 2,385 dan nilai ($sig=0,018 < 0,05$) dengan $df 176-3 = 173$ maka diperoleh t tabel sebesar 1,65371. Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa t hitung $> t$ tabel atau $2,385 > 1,65371$ artinya H_2 diterima dan H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Bina Pratama Sakato Jaya Solok Selatan 3

4.2.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk melihat secara bersama-sama pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan bantuan program SPSS diketahui nilai F hitung pada tabel Anova sebagai berikut.

Tabel 4.5
Hasil Uji Simultan (Uji F)
Anova^b

Model	F	Sig.
1	31,298	0,000

Sumber : Lampiran Hasil Pengolahan data SPSS 2022

Berdasarkan tabel 4.14 uji F diketahui bahwa nilai F hitung $>$ F tabel $38,298 > 3,05$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000$ ($p < 0,05$). Hal ini berarti secara bersama-sama variable standart operasional prosedur dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Bina Pratama Sakato Jaya Solok Selatan 3.

Koefisien Determinan (R-Square)

Koefisien determinasi berguna untuk melihat kontribusi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi standart operasional prosedur dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Bina Pratama Sakato Jaya Solok Selatan 3 dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.6

Hasil Uji R Square

Model	R-Square
1	0,266

Sumber : Lampiran Hasil Pengolahan data SPSS 2022

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, dapat dilihat bahwasanya *R-Square* sebesar 0.266 artinya persentase sumbangan pengaruh standart operasional prosedur dan lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT Bina Pratama Sakato Jaya Solok Selatan 3 sebesar $26,6\%$, sedangkan sisanya sebesar $73,4\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

5. Penutup

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil perhitungan dan pengujian yang dilakukan untuk menilai tingkat capaian responden (TCR), menunjukkan bahwa variabel produktivitas kerja karyawan (Y) dalam kategori cukup baik, selanjutnya variabel standar operasional prosedur (X_1) dalam kategori cukup baik dan variabel lingkungan kerja (X_2) dalam kategori cukup baik.
2. Secara parsial variabel standar operasional prosedur berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Bina Pratama Sakato Jaya Solok Selatan 3.
3. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Bina Pratama Sakato Jaya Solok Selatan 3.
4. Secara simultan, variabel standar operasional prosedur dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bina Pratama Sakato Jaya Solok Selatan 3.
5. Didapatkan hasil bahwa standar operasional prosedur dan lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas karyawan sebesar $26,6\%$ dan sisanya $73,4\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian, maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut :

1. Penelitian ini jika dilihat dari hasil TCR dengan hasil variabel produktivitas kerja, standar operasional prosedur dan lingkungan kerja yang belum dalam kategori “Sangat Baik”, maka diharapkan perusahaan dengan cepat harus meningkatkan standar operasional prosedur dan memperhatikan lagi lingkungan kerja sehingga produktivitas kerja pada karyawan dapat lebih tinggi lagi.
2. Disarankan untuk PT. Bina Pratama Sakato Jaya Solok Selatan 3 (BPSJ SS3), agar standar operasional prosedur dijalankan dengan efektif, agar karyawan semakin semangat dalam bekerja. Selain memperhatikan SOP PT. BPSJ SS3 juga harus memperhatikan lingkungan kerja tempat karyawan bekerja agar memberikan kenyamanan kepada karyawan dalam bekerja dan diharapkan dengan begitu dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. BPSJ SS3.
3. Untuk peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi untuk meneliti variabel yang sama ataupun berbeda, selain itu peneliti mengharapkan peneliti selanjutnya mencari faktor lain yang lebih berpengaruh terhadap variabel Y. Peneliti merekomendasikan untuk faktor pengawasan dan gaya kepemimpinan yang kemungkinan lebih berpengaruh besar terhadap produktivitas karyawan.

6. References

Afandi, Pandi. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tampan Pekanbaru Riau. Zanafa Publishing.

Aseptiana Angga (2017).” Pengaruh Lingkungan Kerja dan SOP (Standar Operasional Prosedur) Terhadap Produktivitas karyawan PT. Fujifilm Indonesia (Department Warehouse)”. *Istitut Bisnis & Multimedia asm*

Desilia Purnama, Harjoyo. (2019)” *Manajemen Sumber Daya Manusia*”.:Tangerang Selatan. UNPAM PRESS

Edy Sutrisno (2017).” *Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Edisi ke 9, Kencana , jakarta

Eka Putri, Purwitasari (2017).” Produktivitas Kerja Ditinjau dari Faktor Demografis (Usia, Jenis Kelamin, Tingkat Pendidikan, Dan Masa Kerja) Pada Karyawan Tetap dikantor Pusat PDAM Tirrta Satria Purwakerto, Kabupaten Banyumas “. *Universitas Muhammadiyah Purwokerto*

Fajar Nur Aini (2020). “*Panduan Lengkap Menyusun SOP & KPI*”. Yogyakarta: ANAK HEBAT INDONESIA

Ikkal Irawan, Putri Nurfarohim (2021). “ Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bima “. *JAMBURA: Jurnal ilmiah Manajemen dan Bisnis*

Lilis Suryani (2020).”Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Indo Sepadan Jaya”. *Universitas Pamulang Indonesia*

Nugroho. (2018). “Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Outsourcing Pada PT. Siantar Mandiri”.

Nur Inayah (2018). “ Pengaruh SOP (Standar Operasional Prosedur) dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas kerja Pegawai PT. BNNI 46 Cabang Mattoangin di Kota Makasar “. *Universitas Islam Alaudin Makasar*

Putri Nurfarohim dan Ikbal Irawan (2021). “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Bima”. *Jurnal Ilmiah Manajemn dan Bisnis: Jambura:Vol 44*

R. Neny Kusumadewi (2022). “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Standar Operasional Prosedur Terhadap Prosuktivitas Kerja Karyawan Pada PT. BPR Majalengka Jabar”. *Universitas Majalengka*

Satria Arta, Rita Intan (2021) “ Pengaruh Penerapan Standar Operasional Prosedur dan Kompetensi Terhadap Produktivitas kerja Karyawan. Devisi Ekspor PT. Dua Kuda Indonesia”. *Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarm*

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung : Alfabeta, CV.

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, penerbit Alfabeta,Bandung.

Sutrisno, E 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.

Tubagus Agil (2019).” Pengaruh Implementasi Standar Operasional Prosedur Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Buruh berdasarkan Prespektif Islam (Studi Pada PT. Indokom Samudra Persada) “. *Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung*

Utama Mega (2020. “ *Sumber Daya Manusia* “. Jakarta Timur : UNJ PRES

Wiryanto Santoso (2021). “ Pengaruh Standar Oprasional Prosedur dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Leggatama Anta Raya “. *Universitas Putra Batam*

Yayan Darmayanti (2017).” Pengaruh Lingkungan Kerja dan Standar Operasional Prosedur Terhadap Produktivitas kerja Karyawan Pengawas urusan Gerbong Sukacinta (PUG SCT) PT. Kereta Api Indonesia (persero) Kabupaten Lahat