

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STANDAR OPERASIONAL
PROSEDUR TERHADAPA KINERJA KARYAWAN PADA
BANK KB BUKOPIN SYARIAH BANDA ACEH**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan
Memenuhi Syarat-syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

OLEH :

**NISA ALZUHRA
NPM : 1902120048**



**FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2023**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
(TERAKREDITASI)

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 11 September 2023

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

NISA ALZUHRA
NPM : 1902120048

Dengan judul:

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STANDAR OPERASIONAL
PROSEDUR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
BANK KB BUKOPIN SYARIAH
BANDA ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Suryani Murad, SE, M.Si.
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

Dr. Nuzulman, SE, M.Si.
NIK. 19650622 199805 1 001

Pembimbing II

Husnaina Mailisa Safitri, B.M. (Hons), MM.
NIK. 19870513 201309 2 001



Mengetahui,
Dekan,

Drs. H. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM.
NIK. 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
(TERAKREDITASI)

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 11 September 2023

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

NISA ALZUHRA
NPM : 1902120048

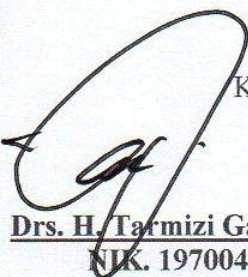
Dengan judul:

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STANDAR OPERASIONAL
PROSEDUR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
BANK KB BUKOPIN SYARIAH
BANDA ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 13 Agustus 2023

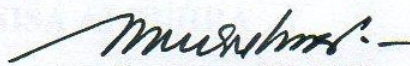
Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua



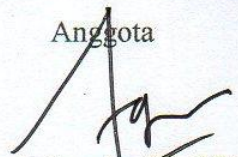
Drs. H. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM.
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris



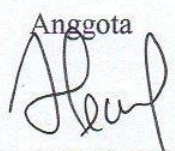
Dr. Nuzulman, SE, M.Si.
NIK. 19650622 199805 1 001

Anggota



Agus Ariyanto, SE, M.Si.
NIK. 19760824 201112 1 001

Anggota



Husnaina Mailisa Safitri, B.M. (Hons), MM.
NIK. 19870513 201309 2 001



Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen



Suryani Murad, SE, M.Si.
NIK. 19720205 200103 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 11 September 2023

Yang Menyatakan



NISA ALZUHRA

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Nisa Alzuhra
NPM : 1902120048
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK KB BUKOPIN SYARIAH BANDA ACEH

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 11 September 2023

Yang Menyatakan



10000
SA545AJX017204510

NISA ALZUHRA

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah Subhanahuwata'ala, Yang telah memberi rahmat, Hidayah, kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul "Pengaruh lingkungan kerja dan standar operasional prosedur terhadap kinerja karyawan pada Bank KB Bukopin Syariah Banda Aceh". Selanjutnya Salawat dan salam kepada Junjungan alam nabi besar Muhammad Sallallahu alaihi wasallam yang telah membawa ajaran Islam di atas muka bumi ini.

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis telah berusaha semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan dan pengalaman yang penulis miliki. Namun penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam isi maupun teknis penulisannya. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan adanya pandangan pikiran, berupa kritik dan saran dari berbagai pihak Demi kesempurnaan penulisan ini. Pada kesempatan ini, perkenalkan penulis Mengucapkan ribuan terima kasih dan penghargaan yang setinggi tingginya kepada :

1. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM selaku Dekat Falkulta Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
2. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si Selaku ketua jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
3. Bapak Dr. Nuzulman, SE, M.Si selaku pembimbing pertama dan dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhamadiyah Aceh

4. Ibu Husnaina Mailisa Safitri, B.M. (Hons), MM selaku pemimping kedua dan dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhamadiyah Aceh
5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Muhamadiyah Aceh khususnya staf pengajar pada jurusan manajemen yang telah banyak memberi ilmu pengetahuan kepada penulis
6. Ayahanda Ahmad AD, ibunda Alm. Elida YS dan 5 orang abang tercinta yang telah mendidik dan membesarkan serta mencurahkan kasih sayang kepada penulis guna tercapai cita cita.
7. Terimakasih sebanyak – banyaknya untuk diri sendiri, telah bertahan dan menikmati proses panjang dalam menyusun skripsi.
8. kepada sahabat tercinta Geboy, Muti, Sarah, Farah, Ona, Mue, Desi, Ela, Listika, yang telah mengabdikan uang, menemani dimasa susah dan senang, dan memberikan motivasi kepada penulis.
9. Teman teman geng sipaling ambis, geng K2 dan teman seangkatan yang telah memberi dorongan semangat dalam penulisan skripsi ini.

Akhirnya kepada Allah SWT Kita berserah diri, karenanya segala sesuatu tidak akan terjadi jika bukan atas kehendaknya.

Banda Aceh, Agustus 2023

penulis

**INFLUENCE OF THE WORK ENVIRONMENT AND STANDARD
OPERATING PROCEDURES ON EMPLOYEE PERFORMANCE
AT BANK KB BUKOPIN SYARIAHBANDA ACEH**

**NISA ALZUHRA
1902120048**

Supervisor : 1). Dr. Nuzulman, SE, M.Si

2). Husnaina Mailisa Safitri, B. M (Hons)., MM

ABSTRACT

The purpose of this study was to find out and analyze how much influence the work environment has on the performance of Bank KB Bukopin Syariah Banda Aceh employees. The research method used in this study is an empirical research method with an associative research approach. This sampling technique uses a census technique, with a total sample of 54 employees of Bank KB Bukopin Banda Aceh. The results of this study indicate that the work environment and standard operating procedures simultaneously influence employee performance. While the partial test of the work environment has a significant effect on employee performance. The implication of this research is that work relations can be said to be better supported by good employee performance. While SOP can be said to be good if it is able to create better and more efficient performance in carrying out its work.

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STANDAR OPERASIONAL
PROSEDUR TERHADAPA KINERJA KARYAWAN PADA
BANK KB BUKOPIN SYARIAH BANDA ACEH**

NISA ALZUHRA

1902120048

Supervisor : 1). Dr. Nuzulman, SE, M.Si

2). Husnaina Mailisa Safitri, B. M (Hons)., MM

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bank KB Bukopin Syariah Banda Aceh. Metode penelitian digunakan dalam penelitian ini adalah metode studi empiris dengan pendekatan penelitian asosiatif. Teknik pengambilan sampel ini menggunakan teknik sensus, dengan jumlah sampel penelitian ini sebanyak 54 karyawan Bank KB Bukopin Banda Aceh. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan standar operasional prosedur berpengaruh secara Simultan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pengujian secara parsial lingkungan kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Implikasi penelitian ini hubungan kerja dapat dikata lebih baik didukung dengan adanya lingkungan kinerja karyawan yang baik pula. Sedangkan standar operasional prosedur dapat dikatakan baik jika mampu menciptakan kinerja yang lebih baik dan efisien dalam melaksanakan pekerjaannya.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
ABSTRAK	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	xi
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusahan masalah peneltian	5
1.3 Tujuan penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	7
 BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	 9
2.1 Landasan Teori	9
2.1.1 Kinerja karyawan.....	9
2.1.1.1 Definisi Kinerja Karyawan	9
2.1.1.2 Faktor – Faktor Kinerja Karyawan	10
2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan	11
2.1.1.4 Pengukuran Kinerja Karyawan.....	13
2.1.2 Lingkungan kerja	14
2.1.1.5 Definisi Lingkungan kerja	14
2.1.1.6 Jenis – Jenis Lingkungan Kerja	16
2.1.1.7 Faktor- Faktor Lingkungan kerja.....	16
2.1.1.8 Manfaat Lingkungan kerja	18
2.1.1.9 Indikator Lingkungan kerja	18
2.1.1.10 Pengukuran Lingkungan kerja.....	19
2.1.3 Standar Operasional Prosedur	20
2.1.1.11 Definisi Standar Operasionar Prosedur	20
2.1.1.12 Jenis – Jenis Standar Operasinal prosedur.....	21
2.1.1.13 Tujuan Dan Manfaat Standar Operasional Prosedur... ..	22
2.1.1.14 Indikator Standar Operasional Prosedur.....	24
2.1.1.15 Pengukuran Standar Operasional Prosedur	26
2.2 Penelitian Terdahulu	27
2.3 Hubungan Antar Variabel	33
2.4 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	33
2.5 Hubungan Standar Operasional Prosedur Terhadap Kinerja Karyawan ...	33
2.6 Kerangka pemikiran	34
2.7 Hipotesis.....	35
 BAB III METODE PENELITIAN	 36
3.1 Desain Penelitian.....	36

3.1.1 Objek dan Lokasi.....	36
3.1.2 Jenis Penelitian	36
3.1.3 Horizon Waktu.....	37
3.2 Unit Analisis.....	37
3.3 Populasi Dan Sampek.....	38
3.4 Sumber Dan Teknik Anlisis Data.....	38
3.5 Skala Pengukuran	39
3.6 Definisi Operasional Variabel	39
3.7 Teknik Anlisis Data.....	40
3.8 Pengujian Data	41
3.8.1 Pengujian Validasi	41
3.8.2 Pengujian Reliabilitas	41
3.8.3 Pengujian Asumsi Klasik.....	42
3.8.3.1 Uji Normalisasi	42
3.8.3.2 Uji Heteroskedastitas	42
3.8.3.3 Uji Multikolinearitas.....	43
3.9 Pengujian Hipotesis	43
3.9.1 Uji Parsial T	43
3.9.2 Uji Asumsi F	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	46
4.1 Gambaran umum objek penelitian.....	46
4.1.1 Sejarah Umum	46
4.1.2 Visi Dan misi	47
4.2 Hasil Penelitian	47
4.2.1 Karakteristik Responden.....	47
4.2.1.1 Tingkat jenis kelamin responden	47
4.2.1.2 usia Responden	48
4.2.1.3 Pendidikan responden	49
4.2.1.4 Status Pernikahan.....	50
4.3 Pengujian Data	50
4.3.1 Uji Validasi Instrumen.....	50
4.3.2 Uji Realibilitas instrumen.....	52
4.4 Hasil analisis distribusi frekuensi.....	53
4.4.1 Distribusi Variabel Kinerja Karyawan	54
4.4.2 Distribusi Variabel Lingkungan Kerja	56
4.4.3 Distibusi Variabel Standar Operasional Prosedur	57
4.4.4 Pengujian Asumsi Klasik.....	59
4.4.4.1 Uji Normalitas.....	59
4.4.4.2 Uji MULTikolinearitas.....	61
4.4.4.3 Hasil Uji heterokedastisitas	61
4.5 Uji Regresi linear berganda	62
4.6 Pengujia Hipotesis	64
4.6.1 Uji T (Parsial)	64
4.6.2 Uji F (Silmultan).....	64
4.6.3 Uji Korelasi dan determinasi	65
4.7 Implikasi Hasil Penelitian.....	66

BAB V PENUTUP	68
5.1 Gambaran umum objek penelitian.....	68
5.2 Saran	68
DAFTAR PUSTAKA	49

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	31
Tabel 3.1 Horizon Waktu.....	37
Tabel 3.2 Skala Likert.....	39
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel.....	39
Tabel 4.1 Tingkat jenis kelamin responden	48
Tabel 4.2 Usia Responden.....	48
Tabel 4.3 Pendidikan Responden.....	49
Tabel 4.4 status Pernikahan.....	50
Tabel 4.5 Uji Validasi Instrumen kinerja karyawan	50
Tabel 4.6 Hasil Validasi Istrumen Lingkungan Kerja	51
Tabel 4.7 Hasil Uji Validasi SOP	52
Tabel 4.8 Hasil uji Reabilitas Variabel (Alpa).....	53
Tabel 4.9 Distribusi Variabel kinerja karyawan	54
Tabel 4.10 Distribusi Variabel Lingkungan kerja.....	56
Tabel 4.11 Distibusi Variabel SOP	57
Tabel 4.12 Hasil uji Multikolinearitas	61
Tabel 4.13 Analisis Regresi Linear Berganda coefficient	63
Tabel 4.14 hasil Uji T.....	64
Tabel 4. 15 Uji F (Silmultan).....	65
Tabel 4.16 Analisis korealasi dan koefisiensi determinasi	65

TABEL GAMBAR

Gambar 2.3 Kerangka Pemikiran.....	33
Gambar 4.1 Uji Normalitas.....	60
Gambar 4.2 Uji Heterokedastisitas	61

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kinerja pada hakekatnya apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan dalam rangka memaksimalkan kontribusinya terhadap organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan yang optimal merupakan gambaran dari sumber daya manusia yang berkualitas. Seperti pernyataan (Hasibuan,B., 2018) yang menyatakan bahwa Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja.

Secara konseptual kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam jangka waktu tertentu berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan. Kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dicapai oleh karyawan terhadap Kinerja apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan dalam rangka memaksimalkan kontribusinya terhadap organisasi atau perusahaan. Seperti pernyataan (Hasibuan, B., 2018) yang menyatakan bahwa Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja.

Kinerja karyawan yang optimal merupakan gambaran dari sumber daya manusia yang berkualitas dimana lingkungan kerja salah satu yang mendukung kinerja karyawan dalam bekerja. Seperti pernyataan (Prakoso, R. D., 2014) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, yang berarti bahwa lingkungan kerja yang baik, dapat memotivasi karyawan dalam bekerja. (Nuzulman, N., 2018) menyatakan bahwa secara parsial lingkungan kerja dan

kompetensi berpengaruh terhadap kinerja, tetapi keterlibatan karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan kehidupan sosial, psikologis dan fisik yang mempengaruhi cara karyawan melakukan pekerjaannya di suatu perusahaan. Kehidupan manusia tidak jauh dari segala kondisi lingkungan di sekitar kita, dan terhadap hubungan yang sangat erat antara manusia dengan lingkungannya. Seperti pernyataan (Darmayanti, 2017) menyatakan bahwa lingkungan dan standar operasional prosedur mempunyai pengaruh yang positif dan sangat kuat terhadap produktivitas kerja karyawan.

Standar operasional prosedur merupakan standar kegiatan yang harus dilakukan secara berurutan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dan apa bila ditaati akan membawa akibat seperti: lancarnya koordinasi, tidak terjadi tumpang tindih atau duplikasi, terbinanya hubungan kerja yang serasi, kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap pegawai. Seperti pernyataan (Kusumadewi 2021) menyatakan Standar operasional prosedur berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Dimana SOP juga dilengkapi dengan referensi, lampiran, tabel, dan alur kerja. Oleh karena itu, perusahaan membutuhkan standar operasional prosedur (SOP) yang memungkinkan perusahaan memahami kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan prosedur yang dituangkan dalam standar operasional prosedur (SOP) yang mengatur perusahaan atau organisasi. Seperti pernyataan (Budiarso, E.P., 2021) menyatakan penerapan SOP berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan.

Tabel Lanjutan 1.2

2.	SOP	Konsistensi	1	10	6	60	-	-	3	30	-	-	3.5
		Efisiensi	-	-	4	40	3	30	2	20	1	10	3
		Meminimalisir kesalahan	1	10	7	70	-	-	2	20	-	-	3.7
		Pemecah Masalah	-	-	6	60	4	40	-	-	-	-	3.6
		Perlindungan tenaga kerja	-	-	2	60	4	40	3	30	1	10	2.7
		Peta Kerja	-	-	4	40	4	40	2	20	-	-	3.2
		Batasan pertahanan	-	-	3	30	4	40	3	30	-	-	3
Skor rata-rata SOP													3.24

Sumber: Pra Survei Pendahuluan Penulis (2023)

Pada table 1.2 ini hasil survey yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan SOP pada Bank KB Bukopin Syariah Banda Aceh yang kurang baik, dari hasil pra survey jawaban didapatkan nilai rata-rata pada variabel lingkungan kerja kurang setuju (3) dan nilai rata-rata variabel SOP kurang setuju (3), dari hasil survey yang didapatkan lingkungan kerja & SOP pada Bank KB Bukopin Syariah Banda Aceh kurang baik.

Menurut hasil survey yang telah dilakukan jika dihubungkan antara variabel kinerja karyawan dengan variabel lingkungan kerja dan SOP hal ini menjadi sebuah fenomena tersendiri, seharusnya jika lingkungan kerja dan SOP perusahaan membuat ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja, pasti kinerja mereka akan menurun.

Penelitian sebelum nya oleh (Darmayanti 2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja dan standar operasional prosedur mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan table bisa disimpulkan bahwa adanya **fenomena** yang bisa diteliti lebih lanjut

Ada nya **inkonsistensi** dari jawaban-jawaban responden dengan penelitian sebelumnya terkait kinerja karyawan pada table di atas, dan juga ada nya penyimpangan teori terkait kinerja karyawan dari hasil kuisisioner yang diberikan oleh responden

menarik perhatian penulis untuk meneliti lebih lanjut tentang pengaruh lingkungan kerja dan SOP pada Bank Bukopin Banda Aceh, berdasarkan uraian masalah diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti dengan judul **“Pengaruh lingkungan kerja dan stanadar operasional prosedur terhadap kinerja karyawan Pada Bank KB Bukopin Syariah Banda Aceh”**

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

1. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bank KB Bukopin Syariah Banda Aceh
2. Seberapa besar pengaruh standar operasional terhadap kinerja karyawan Bank KB Bukopin Syariah Banda Aceh
3. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan standar operasional prosedur terhadap kinerja karyawan Bank KB Bukopin Syariah Banda Aceh

1.3 Tujuan Peneltian Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bank KB Bukopin Syariah Banda Aceh
2. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh standar operasional terhadap kinerja karyawan Bank KB Bukopin Syariah Banda Aceh
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan standar operasional terhadap kinerja karyawan Bank KB Bukopin Syariah Banda Aceh

1.4 Manfaat Penelitian

Beberapa manfaat yang dapat kita peroleh dari penelitian berdasarkan tujuan penelitian ini antara lain :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang sejauh mana pengaruh lingkungan kerja dan standar operasional prosedur terhadap kinerja karyawan Bank KB Bukopin Syariah Banda Aceh

1.4.2 Manfaat Praktis

1.4.1.1 Bagi organisasi, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan tentang pengaruh lingkungan kerja dan dan standar operasional terhadap kinerja karyawan Bank KB Bukopin Syariah Banda Aceh

1.4.1.2 Bagi akademik, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan referensi penelitian selanjutnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan, khusus pada bidang manajemen sumber daya manusia

1.4.1.3 Bagi penulis, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis tentang pengaruh lingkungan kerja dan standar operasional terhadap kinerja karyawan Bank KB Bukopin Syariah Banda Aceh

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan latar Belakang Penelitian dan rumusan Masalah, maka Ruang lingkungan penelitian ini adalah dibatasi dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja

Dan standar Operasional terhadap Kinerja Karyawan Bank KB Bukopin Syariah Banda Aceh”

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam kurun waktu tertentu dalam bidang pekerjaan yang digelutinya. Kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mencapai tujuan, sasaran, visi dan misi organisasi, yang dituangkan dalam perencanaan strategi organisasi. (Dalimunthe, 2018)

Kinerja sangat erat kaitannya dengan keunggulan bersaing suatu perusahaan. Kinerja perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya atau sumber daya manusianya. Kinerja yang tinggi akan menghasilkan efisiensi, efektivitas dan produktivitas (Amalia, 2016:31). Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan untuk mencapai efisiensi, efektivitas dan produktivitas usaha merupakan tujuan yang penting untuk dicapai. (Amalia, 2016:31) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam pelaksanaan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya.

Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam

menjalankan tugas, (Sanjaya, 2019:10). Kemudian kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Berdasarkan definisi diatas dapat bahwa kinerja karyawan merupakan suatu prestasi yang dicapai seseorang dalam kurun waktu tertentu yang merupakan bentuk kualitas dirinya terhadap tanggung jawab dan peran yang diberikan. Jadi kinerja merupakan suatu hasil kerja atau prestasi kerja dalam bentuk kegiatan yang telah direncanakan berdasarkan sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu.

2.1.1.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi kinerja Karyawan

Berdasarkan definisi diatas dapat bahwa kinerja karyawan merupakan suatu prestasi yang dicapai seseorang dalam kurun waktu tertentu yang merupakan bentuk kualitas dirinya terhadap tanggung jawab dan peran yang diberikan. Jadi kinerja merupakan suatu hasil kerja atau prestasi kerja dalam bentuk kegiatan yang telah direncanakan berdasarkan sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu.

1. Faktor Internal Karyawan.

Faktor dalam diri karyawan yang merupakan faktor bawaan sejak lahir dan faktor yang diperoleh ketika mereka berkembang. Faktor keturunan, seperti bakat, karakteristik pribadi, dan kondisi fisik dan psikologis. Sedangkan faktor yang ditemukan meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efisiensi, kemandirian dan komitmen kerja.

2. Faktor Lingkungan Organisasi Internal.

Dalam menjalankan tugasnya, karyawan membutuhkan dukungan dari organisasi tempatnya bekerja. Dukungan ini sangat mempengaruhi level karyawan. Sebaliknya jika sistem kompensasi dan lingkungan kerja organisasi buruk maka kinerja pegawai akan menurun. Faktor internal organisasi lainnya seperti strategi organisasi, dukungan sumber daya yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan, dan sistem manajemen dan kompensasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan produktivitas pegawai.

3. Faktor Lingkungan Eksternal Organisasi.

Faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, peristiwa atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Kasmir (2016) terdapat faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu :

1. kemampuan dan keahlian.
2. pengetahuan.
3. rancangan kerja.
4. kepribadian.
5. motivasi kerja.
6. kepemimpinan
7. gaya kepemimpinan.
8. budaya organisasi.
9. kepuasan kerja.

- 10. lingkungan kerja.
- 11. loyalitas.
- 12. komitmen.
- 13. disiplin kerja.

2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Kashmir A., 2016) Indikator kinerja sebagai berikut:

a. Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah. Dalam praktiknya, kualitas suatu pekerjaan dapat dilihat dalam nilai tertentu.

b. Kuantitas (jumlah).

Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Biasanya untuk pekerjaan tertentu sudah ditetapkan kuantitas yang harus dicapai. Kuantitas yang diharapkan adalah jumlah yang sesuai dengan target atau melebihi target yang telah ditetapkan.

c. Waktu (jangka waktu).

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang

harus dipenuhi (misalnya 30 menit). Jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik, demikian pula sebaliknya. Dalam arti yang lebih luas, ketepatan waktu merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditentukan.

d. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan. Jika pengeluaran biaya melebihi anggaran yang telah ditetapkan maka akan terjadi pemborosan sehingga kinerjanya dinilai kurang baik.

e. Pengawasan.

Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya. Pengawasan sangat diperlukan dalam rangka mengendalikan aktivitas karyawan agar tidak meleset dari yang sudah ditetapkan.

f. Hubungan antar karyawan.

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan yang lain. Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misalnya 30 menit). Jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik, demikian pula sebaliknya. Dalam arti yang lebih luas, ketepatan waktu merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditentukan.

2.1.1.4 Ukuran Kinerja Karyawan

Berbicara tentang pengukuran kinerja memiliki esensi yang jelas karena melalui penilaian kinerja dapat diketahui aspek-aspek apa yang dapat dijadikan parameter mengenai kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Pengukuran kinerja dapat dilihat melalui beberapa aspek dan pengukuran penilaian kinerja sebagai berikut (Rosanti, 2014):

1. Kualitas, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksana kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan dan lain-lain.
3. Tepat waktu, merupakan tingkat sejauh mana kegiatan dilaksanakan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi, output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
4. Bisa diandalkan adalah sejauh mana seorang karyawan bisa diandalkan atas penyelesaian dan tindak lanjut tugas.

2.1.2 Lingkungan kerja

2.1.2.1 Definisi Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dirancang untuk menciptakan hubungan kerja yang menghubungkan karyawan dengan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik tercipta ketika karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menghabiskan lebih banyak tenaga dan waktu serta tidak mendukung tercapainya desain sistem kerja yang efisien. Menurut Danang (2015,38) lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhinya dalam pelaksanaan tugas yang diberikan kepadanya. Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas kerja.

Menurut (Sedarmayanti, 2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

(Menurut Darmadi, 2020) lingkungan kerja mencakup apa yang mengelilingi karyawan dengan cara yang mempengaruhi individu dalam melakukan tugas yang diberikan kepada mereka, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus, ruang yang nyaman dan sebagainya.

2.1.2.2 Jenis – Jenis Lingkungan Kerja.

Menurut (Riki 2019:9) menyatakan secara umum, ada dua jenis lingkungan kerja :

1. Lingkungan kerja fisik ialah tempat kerja secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi karyawan. Segala sesuatu yang secara tidak langsung

berhubungan dengan suhu, cahaya. Getaran, dll, seperti penanganan langsung meja, kursi dan peralatan kerja lainnya.

2. Lingkungan kerja non fisik adalah segala kondisi yang timbul sehubungan dengan hubungan kerja dengan atasan, rekan kerja dan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kumpulan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Perusahaan harus mampu memetakan kondisi kerangka kerja yang mendukung kerjasama antara atasan, bawahan dan rekan kerja di dalam perusahaan. Kondisi yang perlu diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

2.1.2.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan kerja.

Lingkungan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor – faktor diantaranya :

1. Penerangan atau cahaya

Lampu atau penerangan bisa sangat berguna bagi karyawan untuk mengikat jika terjadi kecelakaan kerja. Oleh karena itu penting agar pencahayaan (cahaya) terang dan tidak menyilaukan. Cahaya yang tidak jelas memperlambat pekerjaan, menyebabkan banyak masalah, dan pada akhirnya mengurangi efisiensi kerja.

2. Suhu udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

Rasa sejuk dan segar dalam bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

3. Suara Bising

Salah satu populasi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

4. Keamanan kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya pengamanan. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (SATPAM).

5. Hubungan karyawan

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja

2.1.2.4 Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan semangat kerja, yang meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja. Keuntungan bekerja dengan orang – orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik. Ini berarti bahwa pekerjaan akan diselesaikan dengan standar yang sesuai dan dalam jangka waktu yang

ditentukan. Prestasi kerjanya diawasi oleh orangnya sendiri dan tidak ada pengawasan yang berlebihan, sedangkan semangat juangnya juga kuat.

Menurut Mahmudah Enny (2019:57) manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standart yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

2.1.2.5 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator – indikator lingkungan kerja menurut (Santoso 2018:154) yaitu sebagai berikut :

1. Suasana kerja

Suasana Kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang – orang yang ada di tempat tersebut.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan

kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Tersedianya fasilitas kerja

Segala sesuatu yang digunakan dan dipakai dalam bentuk sarana dan prasarana yang dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan pegawai sehingga dapat memperlancar penyelesaian tugas.

4. Kebisingan di tempat kerja

adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Karena, terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi

5. Bau Tidak Sedap

Ada nya bau – bau di sekitar tempat kerja dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau – bau yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian *air condition* yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau – bau yang mengganggu disekitar tempat kerja.

2.1.2.6 Ukuran Lingkungan kerja

Menurut peraturan menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No. 5 Tahun 2018 tentang K3 Lingkungan Kerja yang mewajibkan setiap pengusaha atau pejabat untuk menerapkan persyaratan lingkungan kerja K3 di perusahaannya. Persyaratan K3 dilaksanakan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat dan nyaman guna mencegah terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Persyaratan tersebut dapat dipenuhi melalui kegiatan sebagai berikut:

1. Pengukuran dan pengendalian lingkungan kerja.

Pengukuran dan pengendalian lingkungan kerja ini dimana pengukuran Lingkungan kerja harus dilakukan sesuai dengan metode dengan metoda uji yang ditetapkan Standar Nasional Indonesia (SNI). Namun, jika terdapat metode uji yang belum ditetapkan dalam SNI, maka pengukuran dapat dilakukan menggunakan standar yang telah divalidasi oleh lembaga yang berwenang. Sedangkan pengendalian lingkungan kerja dapat dilakukan setelah pengukuran dilakukan.

2. Penerapan higiene dan sanitasi.

Sementara itu penerapan higiene dan sanitasi meliputi bangunan tempat kerja, fasilitas kebersihan, kebutuhan udara, dan tata laksana kerumahtanggaan. Penerapan higiene dan sanitasi pada bangunan tempat ini harus dilakukan mulai dari halaman, Gedung, hingga bangunan bawah tanah. Sementara penerapan higiene dan sanitasi di fasilitas kebersihan, paling sedikit harus meliputi, toilet dan kelengkapannya, loker dan ruang ganti pakaian, tempat sampah dan peralatan kebersihan.

2.1.3 Standar Operasional Prosedur

2.1.3.1 Definisi Standar Operasional Prosedur

Standar operasional prosedur (SOP) suatu peraturan yang mengatur jalannya perusahaan, perusahaan harus menerapkan Standar operasional prosedur yakni peraturan, acuan dan pedoman yang dibuat oleh perusahaan dalam melaksanakan tugas yang sesuai dengan fungsi dan tanggung jawab individu dalam perusahaan. SOP juga sebagai alat penilaian kinerja bagi instansi pemerintah dan non pemerintah serta dunia usaha atau non usaha.

Standar operasional prosedur (SOP) adalah suatu sistem yang disusun untuk membuat pekerjaan menjadi lebih mudah, lebih rapi dan menertibkan pekerjaan, terdiri dari urutan proses kerja dari awal sampai akhir. SOP yang baik ialah yang mampu menjadikan arus kerja yang lebih baik, menjadi panduan untuk karyawan baru, penghematan biaya, memudahkan pengawasan, dan koordinasi yang lebih baik antara berbagai bagian perusahaan.

SOP menurut Tathagati (2015:14) Dapat didefinisikan sebagai dokumen yang mendeskripsikan aktivitas operasional yang dilakukan sehari-hari, dengan tujuan agar pekerjaan dilakukan secara benar, akurat dan konsisten untuk menghasilkan produk sesuai standar yang telah ditetapkan. Kemudian Sailendra (2015:11) menyatakan Standar operasional prosedur (SOP) ialah panduan yang digunakan untuk memastikan bahwa kegiatan operasional suatu organisasi atau bisnis berjalan dengan lancar.

2.1.3.2 Jenis – Jenis Standar Operasional Prosedur

Menurut Sailendra (2015:38) ada dua jenis SOP. Jenis yang pertama adalah SOP teknis dan yang kedua adalah SOP administratif. Kedua jenis SOP tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. SOP teknis adalah standar operasional prosedur yang menjadi prosedur standar yang rinci dan bersifat teknis dari setiap kegiatannya, kegiatan ini dapat dilakukan oleh salah satu orang atau satu peran dalam jabatannya.
2. SOP administratif menjadi salah satu prosedur standar yang sifatnya umum dan tidak rinci, dari kegiatan yang bisa dilakukan lebih dari satu orang atau pelaksanaannya lebih dari satu jabatan.

2.1.3.3 Tujuan Dan Manfaat Standar Operasional Prosedur

Pada dasarnya tujuan utama penyusunan SOP adalah untuk mempermudah setiap proses kerja dan meminimalisir kesalahan dalam proses tersebut. SOP dibuat agar setiap pekerjaan dapat berjalan dengan efektif dan efisien. Sedangkan manfaat SOP dapat mempengaruhi kelangsungan atau kegagalan suatu perusahaan.

Menurut purnamasari (2015:170) SOP adalah tata cara kerja yang dibuat secara detail dan terperinci agar seluruh pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan misi, visi, dan tujuan suatu lembaga, instansi atau lembaga. Ekotama (2015:41) mengatakan bahwa standar operasional prosedur (SOP) dibuat untuk mempermudah proses kerja agar hasilnya optimal namun efisien.

Pada dasarnya tujuan utama penyusunan SOP adalah untuk mempermudah setiap proses kerja dan meminimalisir kesalahan dalam proses tersebut. SOP dibuat agar setiap pekerjaan dapat berjalan dengan efektif dan efisien. Sedangkan manfaat SOP dapat mempengaruhi kelangsungan atau kegagalan suatu perusahaan.

Menurut purnamasari (2015:170) SOP adalah tata cara kerja yang dibuat secara detail dan terperinci agar seluruh pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan misi, visi, dan tujuan suatu lembaga, instansi atau lembaga. Ekotama (2015:41) mengatakan bahwa standar operasional prosedur (SOP) dibuat untuk mempermudah proses kerja agar hasilnya optimal namun efisien.

Menurut sailendra (2015:170), tujuan dan manfaat adanya SOP bagi perusahaan atau organisasi

Tujuan :

1. Menjaga konsistensi kerja setiap pejabat, pegawai, tim dan seluruh unit kerja.

2. Menjaga konsistensi kerja setiap pejabat, pegawai, tim dan seluruh unit kerja.
3. Menyederhanakan proses pemberian tugas dan tanggung jawab kepada karyawan yang menjalankannya.
4. Mempermudah dalam proses pengontrolan setiap proses kerja.
5. Memudahkan proses pemahaman staf secara sistematis dan umum.
6. Memudahkan dan mengidentifikasi terjadinya kegagalan, ketidak efisienan proses kerja, dan kemungkinan penyalahgunaan wewenang karyawan.
7. Menghindari kesalahan proses kerja.
8. Menghindari kesalahan, keraguan, duplikasi dan inefisiensi.
9. Melindungi organisasi atau unit kerja dari berbagai bentuk kesalahan administrasi.
10. Memberikan informasi tentang dokumen yang diperlukan dalam proses kerja.
11. Menghemat waktu dalam program pelatihan, karena SOP disusun secara sistematis.

Manfaat :

1. Menjaga konsistensi dalam menjalankan prosedur kerja.
2. Menjadi alat pelatihan dan juga alat untuk mengukur kinerja karyawan.
3. Mengetahui peran dan posisi masing-masing di internal perusahaan.
4. Meminimalisir kesalahan dalam melakukan pekerjaan.
5. Sarana kontrol dan antisipasi jika terjadi perubahan sistem.
6. Membantu dalam mengevaluasi setiap proses operasional perusahaan.
7. Memberikan efisiensi waktu, karena semua proses kerja terstruktur dalam dokumen tertulis.
8. Sarana untuk mengkomunikasikan pelaksanaan suatu pekerjaan.
9. Sebagai acuan dalam mengevaluasi proses pelayanan.

10. Memudahkan tahapan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat sebagai konsumen dalam hal memudahkan pelayanan pelayanan.
11. Karyawan menjadi lebih mandiri dan tidak terlalu bergantung pada intervensi manajemen
12. Mengurangi tingkat kesalahan dan kelalaian yang mungkin dilakukan karyawan dalam menjalankan tugas
13. Menjadi alat komunikasi antara pelaksana dan pengawasan serta membuat pekerjaan yang dilakukan secara konsisten.
14. Karyawan akan lebih percaya diri dalam bekerja dan tahu apa harus dilakukan.
15. Karyawan akan memberikan pelayanan dengan tulus, terutama pada konsistensi waktu kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
16. Dapat digunakan sebagai daftar yang digunakan secara berkala oleh supervisor pada saat audit
17. Kurangi beban kerja dan tingkatan keterbandingan, kredibilitas, dan pertahanan.

2.1.3.4 Indikator Standar Operasional Prosedur

Menurut Purnamasari (2015:13) mengatakan elemen – elemen yang perlu ada di dalam SOP yaitu:

1. Konsistensi

Karena SOP adalah ketentuan atau prosedur kerja, maka harus seperti itu konsisten. Oleh karena itu, semua yang terlibat di dalamnya harus memiliki disiplin yang tinggi. Tanpa disiplin, konsistensi tidak akan pernah tercapai.

2. Efisiensi

Dalam SOP harus ada unsur efisiensi. Karena semua aktivitas kerja diharapkan dapat dilakukan dengan cepat, cermat, dan tepat sesuai dengan tujuan atau hasil yang ingin dicapai. Ketika terjadi kerugian, dapat langsung dicek dari efisiensi sumber daya yang bersangkutan.

3. Meminimalkan kesalahan

SOP adalah pedoman atau prosedur kerja yang pasti yang memandu karyawan untuk bekerja secara sistematis. Karena dengan sistematis yang jelas ini diharapkan karyawan tidak melakukan kesalahan yang dapat berakibat fatal bagi instansi atau perusahaan yang bersangkutan. Melalui SOP diharapkan karyawan dapat meminimalisir kesalahan.

4. Pemecah masalah

Terkadang konflik bisa terjadi, misalnya dengan karyawan, karyawan dengan atasan, karyawan dengan pimpinan dan sebagainya. Konflik dapat menjadi berkepanjangan dan seolah-olah tidak ada perantara untuk menyelesaikan konflik.

5. Perlindungan tenaga kerja

Dalam hal ini SOP dimaksudkan untuk melindungi karyawan yang berkaitan dengan masalah kepegawaian, seperti sikap loyalitas karyawan terhadap perusahaan dan karyawan sebagai individu secara pribadi. SOP memberikan batasan yang jelas secara sistematis agar kedua hal tersebut tidak tercampur aduk dan menimbulkan masalah yang sulit diatasi.

6. Peta kerja

SOP yang dibuat dapat menjadi suatu pola dimana semua kegiatan yang dilakukan tertata rapi dan dilakukan dalam pikiran masing-masing sebagai kebiasaan yang pasti. Melalui SOP, pola kerja menjadi lebih terarah dan tidak menyebar kemana-mana. Hal ini akan sangat membantu kemajuan perusahaan. Selain itu, peta kerja yang jelas akan mendukung kegiatan yang lebih disiplin.

7. Batasan pertahanan

SOP bisa diibaratkan benteng yang kuat. Karena secara prosedural semua kegiatan lembaga atau perusahaan telah dinyatakan dengan sangat jelas. Oleh karena itu, jika ada pemeriksaan yang datang dari luar harus melalui beberapa prosedur, tidak bisa langsung ke departemen atau bagian tertentu.

2.1.3.5 Pengukuran Standar Operasional Prosedur

Menurut Budiharjo (2014:10) ada beberapa landasan yang diperlukan sebagai fondasi dalam pengukuran SOP. Dengan begitu SOP yang diukur akan sangat berguna bagi perusahaan atau organisasi apapun yang berkomitmen untuk menerapkannya. Beberapa landasan pengukuran yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Kriteria Dokumen SOP

Dokumen SOP perlu memiliki kriteria yang ada pada dasarnya dimaksudkan agar dokumen SOP yang dihasilkan benar – benar baik, dapat dipercaya, serta sejauh mungkin berguna bagi perusahaan yang menerapkannya. Beberapa kriteria yang dimaksud adalah:

- a. Penyusunan kalimat dengan bahasa sederhana dan mudah dimengerti
- b. Mudah untuk diterapkan

- c. Mudah dikendalikan
- d. Mudah diaudit
- e. Mudah diubah disesuaikan perkembangan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan (Hasibuan dan Bahri, 2018) meneliti tentang “Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja. Metode penelitian yang dilakukan adalah penelitian eksploratif, dimana variabel diukur dengan skala likert. Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara (interview), dengan daftar pertanyaan (questionnaire) dan studi dokumentasi. Jumlah populasi sebanyak 107 orang. Untuk menentukan jumlah sampel digunakan rumus Slovin. Maka jumlah responden dalam penelitian ini 85 responden. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 17, dengan analisis deskriptif dan pengujian hipotesis analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan (Prakoso, Astuti, dan Ruhana, 2014) meneliti dengan menggunakan Variabel “Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT. AXA Financial Indonesia cabang Malang)”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh

lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan, serta menganalisis dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian penjelasan *Explanatory research*. Jumlah populasi dalam penelitian ini berdasarkan rumus slovin maka jumlah sampel sebanyak 56 karyawan PT. AXA Financial indonesia sales Office cabang Malang. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan analisis jalur *Path Analysis*. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, yang berarti bahwa lingkungan kerja yang baik, dapat memotivasi karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa semakin baik respon karyawan tentang lingkungan kerja, maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa semakin baik motivasi kerja, maka akan semakin baik pula kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja, yang berarti bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan (Darmayanti, 2017) meneliti dengan menggunakan variabel “Pengaruh lingkungan kerja dan standar operasional prosedur terhadap produktivitas kerja karyawan pengawasan urusan gerbong sukacinta (PUG SCT) PT. Kereta Api Indonesia Kabupaten lahat”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas pengawasan urusan gerbong suka cinta (PUG SCT) PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kabupaten lahat.

Teknik sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus, yaitu mengambil jumlah keseluruhan dari jumlah karyawan pada pengawas urusan gerbong Sukacinta (PUG SCT) PT. Kereta Api Indonesia Kabupaten Lahat, yaitu sebanyak 50 orang karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis kuantitatif, deskriptif, uji instrumen (validitas dan reliabilitas), asumsi klasik dan analisis statistik inferensial (uji kesesuaian model/regresi berganda, koefisien determinasi, koefisien korelasi, uji T dan Uji F. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja dan standar operasional prosedur mempunyai pengaruh yang positif dan sangat kuat terhadap produktivitas.

Penelitian yang dilakukan (Kusumadewi, 2021) meneliti dengan menggunakan variabel “Pengaruh lingkungan kerja fisik dan standar operasional prosedur terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. BPR Majalengka Jabar”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan prosedur operasi standar terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. BPR Majalengka Jabar sebagian. Objek penelitian ini adalah PT. BPR Majalengka Jabar. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan menggunakan pendekatan analisis deskriptif dan verifikatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. BPR Majalengka Jabar dengan sampel sebanyak 55 responden. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Skala pengukuran penelitian ini menggunakan skala Likert. Pengujian instrumen data dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas. Sedangkan analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi dan uji kelayakan model. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis parsial. Hasil tanggapan responden

menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan standar operasional prosedur berada pada kategori baik, sedangkan produktivitas kerja berada pada kategori tinggi. Hasil pengujian hipotesis parsial penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Prosedur operasi standar berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Penelitian yang dilakukan (Budiarmo dan Widagdo, 2021) meneliti dengan menggunakan variabel “Pengaruh penerapan SOP (standar operasional prosedur), sistem penghargaan (reward system), pelatihan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. BPR karyawan PT. BPR wilis Jember”. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah probability sampling yaitu dengan metode purposive sampling. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. BPR Wilis Jember yang berjumlah kurang lebih 60 karyawan. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan alat analisis SPSS, analisis ini meliputi uji validasi, uji reliabilitas, uji analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, dan uji statistik melalui uji t, uji f serta koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor penerapan SOP, sistem penghargaan, penelitian dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja, tetapi untuk faktor sistem penghargaan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja.

Untuk mendefinisikan perbedaan dan persamaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan sekarang dapat dilihat pada tabel 2.2 berikut :

Tabel 2.2
Penelitian Sebelumnya

No	Judul Nama Penelitian, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Prakoso, Astuti, dan Ruhana (2014) meneliti dengan menggunakan Variabel “Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT. AXA Financial Indonesia cabang Malang)”.	• Penelitian penjelasan (explanatory research) • Analisis Deskriptif • Analisis jalur	Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, yang berarti bahwa lingkungan kerja yang baik, dapat memotivasi karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa semakin baik respon karyawan tentang lingkungan kerja, maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan.	• Variabel lingkungan kerja • Variabel standar operasional • Teknik pengumpulan data • Teknik analisis data	• Variabel Produktivitas • Lokasi
2	Pengaruh lingkungan kerja dan standar operasional prosedur terhadap produktivitas kerja karyawan pengawasan urusan gerbong sukacinta (PUG SCCT) PT. kereta api indonesia kabupaten lahut (Yayan Darmayanti, 2017)	• Analisis kuantitatif • Deskriptif • Uji instrumen • Asumsi klasik • Analisis statistik inferensial	Hasil penelitiannya menunjukan bahwa lingkungan kerja dan standar operasional prosedur mempunyai pengaruh yang positif dan sangat kuat terhadap produktivitas	• Variabel lingkungan kerja • Variabel standar operasional prosedur • Teknik pengumpulan data • Teknik analisis	• Produktivitas Karyawan • Lokasi
3	Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja (Siti Maisarah Hasibuan dan Syaiful Bahri, 2018)	• Analisis deskriptif • Analisis regresi berganda	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa ada pengaruh positif terhadap kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja.	• Variabel lingkungan kerja • Teknik pengumpulan data • Teknik Analisis data	• Variabel Kepemimpinan • Variabel motivasi kerja • Lokasi

Matrik lanjutan Tabel 2.2

4	Pengaruh lingkungan kerja fisik dan standar operasional prosedur terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. BPR Majalengka jabar. (Kusumadewi 2021)	• Metode survey • Analisis deskriptif • verifikasi	Hasil pengujian hipotesis parsial penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Prosedur operasi standar berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.	• Variabel standar operasional prosedur • Teknik pengumpulan data • Skala pengumpulan	• Variabel lingkungan kerja fisik • Variabel produktivitas kerja karyawan • Lokasi • Waktu
5	Pengaruh penerapan SOP (standar operasional prosedur), sistem penghargaan (reward system), pelatihan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. BPR karyawan PT. BPR wilis Jember (Budiarso dan Widagdo 2021)	• Analisis SPSS • Uji validasi • Uji reliabilitas regresi linier berganda • Uji asumsi klasik • Uji statistik melalui uji T dan uji F • Koefisien determinasi	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa faktor penerapan SOP, sistem penghargaan, penelitian dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja, tetapi untuk faktor sistem penghargaan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja.	• Variabel lingkungan kerja • Teknik analisis • Teknik pengumpulan data	• Variabel penerapan SOP • Variabel sistem penghargaan (Reward system) • Variabel pelatihan • Variabel Produktivitas kerja • Lokasi • waktu

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Musriha (2011), menjelaskan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Dimana lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkatan produktivitas kerja karyawan meningkat.

Lingkungan kerja yang baik dimana lingkungan kerja fisik maupun non fisik memberikan dukungan terhadap kinerja karyawan. Untuk memastikan bahwa

lingkungan kerja tersebut mendukung maka model lingkungan kerja yang fleksibel lebih disarankan, dimana lingkungan menyesuaikan dengan kondisional yang disesuaikan dengan kondisi yang situasional berhubungan dengan karyawan maupun karakteristik dari pekerjaan yang dijalankan karyawan.

2.3.2 Hubungan Standar Operasional Prosedur Terhadap Kinerja Karyawan

(Bodur, 2018) menjelaskan SOP berisi sejumlah langkah yang harus dilakukan di tempat kerja. Setiap instansi memiliki SOP yang berbeda dengan instansi lainnya. SOP disusun agar setiap pegawai dapat melakukan pekerjaan dengan cara yang sama, sehingga diharapkan mencapai hasil yang sama.

Manfaat SOP menentukan kegiatan organisasi, baik operasional maupun manajerial. Sebagai referensi, kegiatan SOP harus berperan dalam mengurangi pengerjaan ulang yang tidak perlu. Karena pengerjaan ulang adalah jenis lain dari kegagalan SOP. Sebagai acuan SOP harus dilaksanakan secara efektif dan efisien sesuai dengan kebutuhan organisasi dan dalam segala keadaan. Dengan demikian, SOP dapat menjadi pedoman untuk mengevaluasi kinerja pegawai. Artinya penerapan SOP yang jelas akan memudahkan organisasi dalam melakukan penilaian dan penilaian kinerja, dan SOP dapat menciptakan lingkungan dan lingkungan kerja yang lebih baik bagi karyawan untuk berprestasi dengan baik.

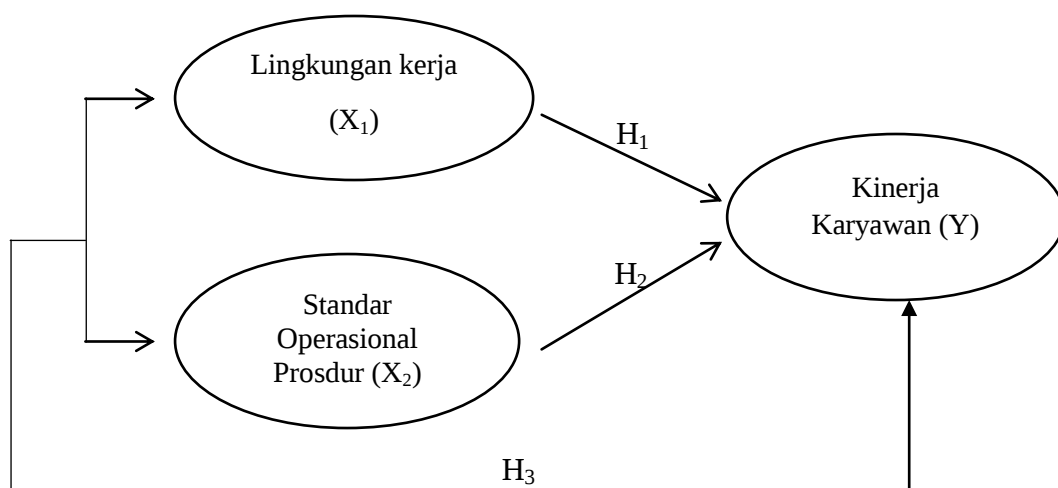
2.4 Kerangka pemikiran

Sedangkan menurut Sugiyono (2018:60) kerangka pemikiran adalah model konseptual tentang bagaimana landasan teori yang telah dijabarkan berhubungan secara logis dengan berbagai faktor yang diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis antara

variabel yang akan diteliti, jadi secara teoritis perlu dijelaskan antara variabel independen dan dependen.

Bersama penelitian ini dapat diketahui pengaruh antara lingkungan kerja dan standar operasional prosedur merupakan variabel independen dan kinerja karyawan merupakan variabel dependen. Berdasarkan kerangka pemikiran.

Gambar 2.3
Kerangka pemikiran



Sumber : berdasarkan penelitian sebelumnya Saripuddin (2017)
dan dikembangkan oleh peneliti (2022)

2.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan kesimpulan sementara yang diambil sebelum melakukan penelitian untuk mendapatkan informasi kebenaran. Menurut Sekaran (2013:135) hipotesis adalah hubungan yang diperkirakan secara logis di antara dua atau lebih variabel yang diungkapkan dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji.

H₁ : Diduga Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank KB

Bukopin Syariah Banda Aceh

H₂ : Diduga Standar operasional prosedur berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank KB Bukopin Syariah Banda Aceh

H₃ : Diduga Lingkungan kerja dan Standar operasional prosedur berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank KB Bukopin Syariah Banda Aceh

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Rancangan penelitian adalah rencana dan struktur penelitian yang dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh jawaban atas pertanyaan penelitian. Rencana penelitian adalah program penelitian yang komprehensif yang mencakup hal-hal yang akan dilakukan dalam penelitian ini, mulai dari pembuatan hipotesis dan implikasi operasional hingga analisis data, dan struktur penelitian yang akan dilakukan dalam penelitian adalah rencana kerja.

3.1.1 Objek Dan Lokasi Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk membuktikan pengaruh lingkungan kerja dan standar operasional prosedur terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilaksanakan di Bank KB Bukopin Syariah Banda Aceh. Objek penelitian ini mengenai Lingkungan kerja, dan standar operasional prosedur, kinerja karyawan pada Bank KB Bukopin Syariah Banda Aceh

3.1.2 Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode studi empiris dengan pendekatan penelitian Asosiatif. Dimana pengertian penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2017:57) adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih. Metode studi empiris merupakan metode penelitian terhadap fakta empiris yang diperoleh berdasarkan observasi atau pengalaman, dimana objek yang diteliti lebih ditekankan pada kejadian sebenarnya dari pada persepsi orang.

3.1.3 Horizon Waktu

Data penelitian dapat dikumpulkan sekaligus pada waktu tertentu atau dikumpulkan secara bertahap dalam beberapa periode waktu yang relatif lebih lama, tergantung pada karakteristik masalah penelitian yang akan dijawab. Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian secara bertahap, mulai dari observasi awal pada objek penelitian hingga penyebaran kuesioner. Waktu penelitian ini dimulai sejak Oktober 2022 sampai dengan Januari 2023.

Tabel 3.1
Horizon waktu

Keterangan	Sep 2022	Okt 2022	Nov 2023	Des 2023	Jan 2023	Feb - Jun 2023	Jul 2023
Pengajuan judul							
Persetujuan judul							
Penyusunan proposal							
Pemeriksaan dan revisi proposal							
Seminar							
Penelitian dan penyusunan skripsi							
sidang							

3.2 Unit Analisis

Data penelitian dapat dikumpulkan sekaligus pada periode tertentu (satu titik waktu)/ dikumpulkan secara bertahap dalam beberapa periode waktu yang relatif lebih lama (lebih dari dua titik waktu), tergantung pada karakteristik masalah penelitian yang akan di jawab. Penelitian deskriptif berdasarkan rentang waktu (time horizon) yaitu cross sectional. Cross sectional merupakan penelitian yang hanya dilakukan pada satu periode terhadap berbagai sampel dalam populasi. Penelitian ini dilakukan mulai dari bulan.

3.3 Populasi Dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan yang bekerja di Bank KB Bukopin Syariah Banda Aceh berjumlah 56 orang. Sedangkan Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada Bank KB Bukopin Syariah Banda Aceh. Hal Ini dikarenakan penelitian dilakukan merupakan penelitian yang menggunakan metode sensus.

3.4 Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2017:224) Sumber data memiliki maksud untuk memperoleh informasi yang relevan, akurat, dan reliabel. Sumber data yang digunakan antara lain:

1. Data primer dimana diperoleh dari dokumentasi dan daftar pertanyaan (kuisisioner)
Untuk memperoleh data mengenai variabel yang diteliti maka dilakukan pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner.
2. Data sekunder dalam penelitian ini bersumber dari studi pustaka melalui artikel maupun yang diambil dari internet untuk mendapatkan data-data dalam penelitian ini.

Menurut Sugiyono (2017:194) metode pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian karena tujuan utama dari penelitian ini adalah mendapatkan data. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode pengumpulan data dari kuesioner, yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pernyataan atau pertanyaan kepada responden.

3.5 Skala Pengukuran

Alat ukur di dalam penelitian ini diberikan skala yaitu Skala Likert dengan memberikan nilai skor terhadap alternatif jawaban yang telah disediakan pada masing-masing pertanyaan di dalam kuesioner.

Tabel 3.2
Skala Likert

No	Pilihan jawaban	skor
1	Sangat tidak setuju	1
2	Tidak setuju	2
3	Kurang setuju	3
4	Setuju	4
5	Sangat setuju	5

Sumber : Sekarang 2017 dan dikembangkan oleh peneliti (2022)

3.6 Definisi Operasional Variabel

Adapun yang menjadi operasional variabel dalam penelitian ini menggunakan dua variabel bebas (independen) diantaranya Lingkungan kerja, dan standar operasional prosedur dan satu variabel terikat (dependen) yaitu kinerja karyawan. Adapun tabel definisi dan operasional variabel dalam penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 3.3
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pertanyaan
Dependen						
1	Kinerja karyawan	Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam kurun waktu tertentu dalam bidang pekerjaan yang digelutinya. Kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mencapai tujuan, sasaran, visi dan misi organisasi, yang dituangkan dalam perencanaan strategi organisasi. (Dalimunthe, 2018:55)	• Kualitas (Mutu) • Kuantitas (Jumlah) • Waktu (Jangka waktu) • Penekanan biaya • Pengawasan biaya • Hubungan antar karyawan (Kasmir A., 2016)	1 – 5	Likert	A1 – A6

Lanjutan Tabel 3.3

Indipenden						
	Lingkungan kerja	Lingkungan kerja dirancang untuk menciptakan hubungan kerja yang menghubungkan karyawan dengan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik tercipta ketika karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menghabiskan lebih banyak tenaga dan waktu serta tidak mendukung tercapainya desain sistem kerja yang efisien (Riki, 2019:8)	• Suasana kerja • Hubungan dengan rekan kerja • Tersedianya fasilitas kerja • Kebisingan • Bau tidak sedap (Santoso 2018)	1-5	Likert	B1 – B5
2	Standar Operasional prosedur	Standar operasional prosedur (SOP) adalah suatu sistem yang disusun untuk membuat pekerjaan menjadi lebih mudah, lebih rapi dan menertibkan pekerjaan, terdiri dari urutan proses kerja dari awal sampai akhir. SOP yang baik ialah yang mampu menjadikan arus kerja yang lebih baik, menjadi panduan untuk karyawan baru, penghematan biaya, memudahkan pengawasan, dan koordinasi yang lebih baik antara berbagai bagian perusahaan. (Andriani, 2019)	• Konsistensi • Efisiensi • Meminimalisir Kesalahan • Pemecah masalah • Perlindungan tenaga kerja • Peta Kerja • Batasan pertahanan (Pumamasri 2015)	1 – 5	Likert	C1 – C7

3.7 Teknik Analisis Data

Analisis Regresi pada dasarnya adalah teknik untuk menganalisis hubungan yang terjadi antara 2 variabel atau lebih (Sugiyono, 2017). Mengacu pada kerangka dan hipotesis penelitian yang telah disebutkan sebelumnya, analisis dalam penelitian ini menggunakan persamaan sebagai berikut :

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

Dimana :

Y : Kinerja karyawan

α : Konstanta

$\beta_{1,2}$: Koefisien

X_1 : Lingkungan Kerja
 X_2 : Standar operasional prosedur
 e : standar error

3.8 Pengujian Data

Uji reliabilitas dan validitas uji terhadap instrumen penelitian yang akan menyajikan data kualitatif. Instrumen dalam penelitian ini adalah kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data primer bersifat kualitatif sehingga harus dapat memberikan kebenaran dan kepercayaan suatu set uji keandalan dan validitas.

3.8.1 Pengujian Validitas

Pengujian validitas dimaksudkan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur menurut situasi keperluan dan tujuan tertentu. Dengan kata lain bahwa kuesioner dianggap valid jika kuesioner tersebut benar-benar dapat menyajikan suatu set data mengenai perilaku dan aktivitas responden dengan menggunakan *analysis correlation* yang menjelaskan hubungan diantara sejumlah variabel dengan menggunakan suatu set dimensi yang disebut faktor. Ukuran data dianggap valid apabila korelasi hitung lebih besar dari angka kritis nilai $-r$ (table product moment). Sugiyono (2017:145) menyatakan apabila nilai r hitung $> r$ tabel item pernyataan tersebut dinyatakan valid. Sebaliknya apabila nilai r hitung $< r$ tabel maka item pernyataan tersebut tidak valid.

3.8.2 Pengujian Reliabilitas

Menurut (Imam Ghazali, 2018:45) Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner pada penelitian ini dengan melihat besar nilai cronbach Alpha.

Suatu konstruksi atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$.

3.8.3 Pengujian Asumsi Klasik

3.8.3.1 Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2017:239) pengujian normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas merupakan syarat untuk menentukan jenis statistik yang digunakan dalam analisa selanjutnya. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen, atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Model regresi yang baik harus memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal di grafik normal P-P Plot of regression standardized residual. Sebagai dasar pengambilan keputusannya, jika titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka nilai residual tersebut telah normal.

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.8.3.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali (2016: 105) Uji multikolinearitas bertujuan menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel dependen atau independen. Uji

multikolinieritas dilihat dari nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF), pengambilan keputusan pada uji multikolinieritas adalah sebagai berikut :

1. Tolerance value $< 0,10$ atau VIF > 10 maka terjadi multikolinearitas.
2. Tolerance value $> 0,10$ atau VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

3.8.3.3 Uji Heteroskedastitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2016:125). Uji Heteroskedastisitas dapat dilihat dengan menggunakan grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residual (SRESID). Deteksi dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu dalam grafik dimana sumbu X dan Y telah diproduksi. Dasar pengambilan keputusan adalah:

1. Jika titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur seperti gelombang, melebar, kemudian menyempit, maka terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika titik-titik pada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.9 Pengujian Hipotesis

3.9.1 Uji Parsial T

Digunakan untuk menguji tingkat signifikat lingkungan kerja, standar operasional prosedur, secara individu terhadap kinerja karyawan Bank Bukopin Syariah Banda Aceh. Dengan kriteria pengujian :

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o pada tingkat signifikan 5%.

2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka menerima H_0 dan menolak H_a pada tingkat signifikan 5%

Pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut :

$H_1 : \beta_1 = 0$: Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank KB Bukopin Syariah Banda Aceh

$H_1 : \beta_1 \neq 0$: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank KB Bukopin Syariah Banda Aceh

$H_2 : \beta_2 = 0$: Standar operasional prosedur tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank KB Bukopin Syariah Banda Aceh

$H_2 : \beta_2 \neq 0$: Standar operasional prosedur berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank KB Bukopin Syariah Banda Aceh

3.9.2 Uji Simultan F

Digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama- sama variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria prestasi kerja karyawan pada tingkat signifikan 5% adalah:

1. Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka menerima H_a dan menolak H_0 pada tingkat signifikan 5%
2. Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka menerima H_0 dan menerima H_a pada tingkatan signifikan 5%

Pengujian Hipotesis dapat digunakan sebagai berikut :

$H_3 : \beta_1 * \beta_2 = 0$ Lingkungan kerja dan standar operasional prosedur tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank KB Bukopin Syariah Banda Aceh

$H_{O3} : \beta_1 * \beta_2 \neq 0$ lingkungan kerja dan standar operasinal prosedur berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank KB Bukopin Syariah Banda Aceh.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Umum Bank KB Bukopin Syariah Banda Aceh

Bank KB Bukopin (sebelumnya bernama Bank Umum Koperasi Indonesia dan Bank Bukopin) adalah bank swasta kelas menengah di Indonesia dan memfokuskan bisnis intinya pada 4 sektor, yaitu UKM, mikro, konsumen, dan komersial. Pada Februari 2021, secara resmi Bank Bukopin berganti nama menjadi KB Bukopin.

PT Bank KB Bukopin Syariah (selanjutnya disebut Perseroan) sebagai bank yang beroperasi dengan prinsip syariah yang bermula masuknya konsorsium PT Bank Bukopin, Tbk diakuisisinya PT Bank Persyarikatan Indonesia (sebuah bank konvensional) oleh PT Bank Bukopin, Tbk., proses akuisisi tersebut berlangsung secara bertahap sejak 2005 hingga 2008, dimana PT Bank Persyarikatan Indonesia yang sebelumnya bernama PT Bank Swansarindo Internasional didirikan di Samarinda, Kalimantan Timur berdasarkan Akta Nomor 102 tanggal 29 Juli 1990 merupakan bank umum yang memperoleh Surat Keputusan Menteri Keuangan nomor 1.659/KMK.013/1990 tanggal 31 Desember 1990 tentang Pemberian Izin Peleburan Usaha 2 (dua) Bank Pasar dan Peningkatan Status Menjadi Bank Umum dengan nama PT Bank Swansarindo Internasional yang memperoleh kegiatan operasi berdasarkan surat Bank Indonesia (BI) nomor 24/1/UPBD/PBD2/Smr tanggal 1 Mei 1991 tentang Pemberian Izin Usaha Bank Umum dan Pemindahan Kantor Bank.

Pada tahun 2001 sampai akhir 2002 proses akuisisi oleh Organisasi Muhammadiyah dan sekaligus perubahan nama PT Bank Swansarindo Internasional menjadi PT Bank Persyarikatan Indonesia yang memperoleh persetujuan dari (BI) nomor 5/4/KEP. DGS/2003 tanggal 24 Januari 2003 yang dituangkan ke dalam akta nomor 109 Tanggal 31 Januari 2003. Dalam perkembangannya kemudian PT Bank Persyarikatan Indonesia melalui tambahan modal dan asistensi oleh PT Bank Bukopin, Tbk., maka pada tahun 2008 setelah memperoleh izin kegiatan usaha bank umum yang beroperasi berdasarkan prinsip syariah melalui Surat Keputusan Gubernur Bank Indonesia nomor 10/69/KEP.GBI/DpG/2008 tanggal 27 Oktober 2008 tentang Pemberian Izin Perubahan Kegiatan Usaha Bank Konvensional Menjadi Bank Syariah, dan Perubahan Nama PT Bank Persyarikatan Indonesia Menjadi PT Bank Syariah Bukopin dimana secara resmi mulai efektif beroperasi tanggal 9 Desember 2008, kegiatan operasional Perseroan secara resmi dibuka oleh Bapak M. Jusuf Kalla, Wakil Presiden Republik Indonesia periode 2004 -2009.

4.2.1 Visi Dan Bank KB Bukopin Syariah Banda Aceh

1. Visi

Menjadi Bank Syariah Pilihan Yang terus dan Kuat

2. Misi

- Menyediakan produk dan layanan terbaik sesuai dengan prinsip Syariah
- Meningkatkan nilai tambah kepada stakeholder
- Menghasilakn sumber daya insani yang memeiliki value yang amananh prosesional.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Karakteristik responden

4.2.1.1 Tingkat jenis kelamin responden

Tabel 4.1

Tingkat Jenis kelamin karyawan Pada Bank KB Bank Bukopin Syariah Banda Aceh

Karakteristik		Frekuensi (n)	Persentasi (%)
Jenis Kelamin	Laki – laki	26	48,1
	Perempuan	28	51,9
	Total	54	100,0

Sumber : data primer (Diolah) 2023

Tabel 4.1 menjelaskan bahwa dari 54 jumlah karyawan pada Bank KB Bukopin Syariah Banda Aceh yang terdata, sebagian besar atau 51,9% berjenis kelamin Perempuan, dan 48.1% yang berjenis kelamin Laki-Laki. Secara rata-rata Karyawan Bank KB Bukopin Syariah Banda Aceh dengan jenis kelamin pria lebih banyak daripada wanita pada Bank KB Bukopin Syariah Banda Aceh.

4.2.1.2 Usia Responden

Tabel 4.2

Tingkat Usia Karyawan Pada Bank Kb Bukopin Syariah Banda Aceh

Karakteristik		Frekuensi (n)	Persentasi (%)
Usia	21- 25 Tahun	11	20,4
	26 – 30 Tahun	11	20,4
	31 – 35 Tahun	17	31,5
	36 – 40 Tahun	14	25,9
	41 – 55 Tahun	1	1,9
	Total	54	100,0

Sumber : Data Primer (Diolah) 2023

Tabel 4.2, menjelaskan bahwa dari 54 jumlah karyawan pada Bank KB Bukopin Banda Aceh yang terdata, sebagian besar atau 20,4% dari jumlah karyawan berumur antara 21-25 tahun. kemudian juga diikuti dengan umur 26-30 tahun dengan jumlah

karyawan sebanyak 20,4%. Dan 31,5% jumlah karyawan berumur antara 31-35 tahun. ada 25,9% dan 1,9% dari jumlah karyawan yang terdata dengan umur antara 36-40 tahun dan 41-55 tahun. Secara rata-rata pengawai Bank KB Bukopin Syariah Bandan Aceh berusiah di anatar umur 21 sampai 30 tahun, dilihat dari rata- rata umur usia pekerja pada pengawai in sesungguhnya berada pada usia maksimun kerja pada usia yang paling efektif karena dia berada di umur 50 sampai dengan 30 tahun. Kelompok ini yang memberikan kontribusi besar terhadap sesuatu kegiatan. Apabila umur lebih tinggi dari umur diatas juga memberikan kontribusi terhadap kegiatan, tetapi kinerja kerjanya sudah mulai menurun disebabkan oleh usia dan begitu juga sebaliknya apabila lebih muda dikarenakan belum memiliki tanggungan dan baru mengggatung cita – cita.

4.2.1.3 Pendidikan Responden

Tabel 4.3
Tingkat Pendidikan Karyawan Padaa Bank Kb Bukopin Syariah
Banda Aceh

Karakteristik		Frekuensi (n)	Persentasi (%)
Pendidikan	SMA	2	3,7
	D3	7	13,7
	D4	4	7,4
	S1	40	74,1
	S2	1	1,9
	Total	54	100,0

Sumber : Data Primer (Diolah) 2023

Tabel 4.3 menjelaskan bahwa dari 54 jumlah karyawan pada Bank KB Bukopin Syariah Banda Aceh yang terdata, sebagian besar atau 3,7% dari jumlah karyawan dengan tingkat pendidikan SMA/Sederajat. Ada 13,7% dari jumlah karyawan dengan lulusan D3. Pada lulusan D4 ada 7,4%. Selebihnya 74,1% dan 1,9% dengan tingkat

pendidikan strata-1 dan Pascasarjana. Secara rata-rata karyawan dengan pendidikan sarjana, hal ini sesuai dengan formasi yang dibutuhkan oleh Secara rata-rata karyawan dengan pendidikan sarjana, hal ini sesuai dengan formasi yang dibutuhkan oleh Bank KB Bukopin Syariah Banda Aceh seperti bagian karyawan, bidang sumber daya manusia dan bidang lainnya semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan semakin baik pada kinerja karyawan.

seperti bagian kepegawaian, bidang relationship officer dan bidang lainnya semakin tinggi tingkat pendidikan pegawai semakin baik pada kinerja karyawan.

4.2.1.1 Status Pernikahan

Tabel 4.4
Tingkat Status Pernikahan Karyawan pada Bank KB Bukopin Syariah
Banda Aceh

Karakteristik		Frekuensi (n)	Persentase (%)
Status Pernikahan	Menikah	32	59,3
	Belum Menikah	22	40,7
	Total	54	100,0

Sumber : Data Primer (Diolah) 2023

Tabel 4.4 menjelaskan bahwa dari 54 jumlah karyawan pada Bank KB Bukopin Syariah Banda Aceh yang terdata, sebagian atau 59,3% yang sudah menikah dan 40,7% belum menikah. hal ini disebabkan rata-rata karyawan Bank KB Bukopin Syariah Banda Aceh di berumur 21 hingga 30 tahun sehingga memilih untuk tidak menikah karena ingin fokus mengejar karir.

4.3 Pengujian data

4.3.1 Uji Validasi Instrumen

Uji validitas dilakukan untuk menguji sah atau valid tidaknya item pertanyaan pada variabel nilai kinerja karyawan, Lingkungan, dan stantar operasional

prosedur. Dengan menggunakan responden sebanyak 54 karyawan. Item pernyataan akan terbukti valid jika nilai dari $r_{hitung} > r_{tabel}$. Nilai r_{hitung} dapat dilihat pada tabel correlation, sedangkan nilai r_{tabel} dari degree of freedom (df) = $n - k - 1$. Maka (df) = $54 - 2 - 1 = 51$, tingkat kepercayaan $\alpha = 0,05$ atau 95% dan $r_{tabel} = 2,008$. Pada penelitian ini, semua butir pernyataan yang mewakili variabel kinerja karyawan, Lingkungan Kerja, dan Standar Operasional Prosedur dinyatakan valid dengan nilai $r_{tabel} > 2,008$ atau nilai probabilitasnya $< 0,05$. Hasil statistik pengujian validitas dapat dilihat pada tabel 4.5 sebagai berikut :

Tabel 4.5
Hasil uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No Pernyataan		Pearson Correlation	Nilai r Tabel (n=54)	Keterangan
1	A1	0,457	0,279	Valid
2	A2	0,400	0,279	Valid
3	A3	0,499	0,279	Valid
4	A4	0,489	0,279	Valid
5	A5	0,589	0,279	Valid
6	A6	0,499	0,279	Valid

Sumber : Output SPSS (Diolah), 2023

Berdasarkan tabel 4.5 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan valid karena probabilitas $< 0,05$. Kesimpulannya, seluruh item pernyataan dalam instrumen kinerja karyawan adalah valid.

Tabel 4.6
Hasil uji Validitas Lingkungan Kerja(X1)

No Pernyataan		Pearson Correlation	Nilai r Tabel (n=54)	Keterangan
1	B1	0,736	0,279	Valid

2	B2	0,887	0,279	Valid
3	B3	0,851	0,279	Valid
4	B4	0,610	0,279	Valid
5	B5	0,711	0,279	Valid

Sumber : Output SPSS (Diolah), 2023

Berdasarkan tabel 4.6 diatas menunjukan bahwa seluruh item pernyataan valid karena probabilitas $< 0,05$. Kesimpulannya, seluruh item pernyataan dalam instrumen lingkungan kerja adalah valid.

Tabel 4.7
Hasil uji validitas Standar Oprasional Prosedur (X2)

No Pernyataan		Pearson Correlation	Sig (2-tailed)	Keterangan
1	C1	0,888	0,279	Valid
2	C2	0,877	0,279	Valid
3	C3	0,976	0,279	Valid
4	C4	0,976	0,279	Valid
5	C5	0,882	0,279	Valid
6	C6	0,724	0,279	Valid
7	C7	0,794	0,279	Valid

Sumber : Output SPSS (Diolah), 2023

Berdasarkan tabel 4.7 diatas menunjukan bahwa seluruh item pernyataan valid karena probabilitas $< 0,05$. Kesimpulannya, seluruh item pernyataan dalam instrumen Standar Operasional Prosedur adalah valid.

4.3.2 Uji Realibilitas Instrumen

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan uji statistik Cronbach's Alpha (Ghozali, 2016;48). Uji ini dimaksudkan untuk mewujudkan banyaknya variasi atau perbedaan yang diharapkan pada seperangkat pengukuran yang dilakukan secara berulang-ulangb terhadap suatu objek. Pernyataan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas akan

ditentukan reabilitasnya dengan kriteria jika r_{α} positif atau $> r_{\text{maka}}$ pernyataan reliabel. Dan jika r_{α} positif negatif $< r_{\text{maka}}$ pernyataan tidak reliabel. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$. Hasil uji statistik dapat dilihat pada tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil uji Realibilitas Variabel (Alpha)

No	Variabel	Item variabel	Cronbach Alpha	Batas Realibilitas	Keterangan
1	Kinerja Karyawan (Y)	6	0,855	0,60	Reliabel
2	Lingkungan Kerj(X1)	5	0,809	0,60	Reliabel
3	Standar Operasional Prosedur (X2)	7	0,930	0,60	Reliabel

Sumber : Output SPSS 2023

Hasil uji realibilitas dapat dilihat dari nilai *cronbach alpha*, bahwa kinerja karyawan (Y) mempunyai nilai *cronbach alpha* 0,855, Lingkungan kerja (X1) mempunyai nilai *cronbach alpha* 0,809, dan Standar Operasional Prosedur (X2) mempunyai nilai *cronbach alpha* 0,930. Artinya bahwa keseluruhan item pada variabel lingkungan kerja, Standar Operasional Prosedur dan kinerja karyawan dapat dikatakan reliabel dan layak digunakan.

Berdasarkan uji validitas dan reabilitas tersebut, semua instrumen yang digunakan untuk mengukur tiap-tiap variabel dinyatakan valid dan reliabel. Jadi, kuesioner penelitian dapat digunakan untuk pengumpulan data. Selanjutnya, data yang diperoleh ditabulasi dan dianalisis.

4.4 Hasil Analisis Distrubusi Frekuensi

Analisis distribusi frekuensi penelitian 54 bertujuan untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian melalui interpretasi distribusi frekuensi jawaban responden secara keseluruhan melalui pemberian skor tersebut akan diperoleh angka-angka yang dapat membantu dalam memberikan gambaran apakah penilaian karyawan baik atau tidak terhadap variabel-variabel yang diteliti.

4.4.1 Distribusi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.9

Distribusi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	STS 1		TS 2		KS 3		S 4		SS 5		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Saya mempunyai keterampilan kerja yang dapat meningkatkan kualitas kerja saya	0	0	0	0	0	0	16	29,6	38	70,4	4,70
Saya dapat mencapai target kuantitas kerja yang menjadi standar di Bank Bukopin	0	0	0	0	0	0	13	24,1	41	75,9	4,76
Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	0	0	0	0	1	1,9	35	64,8	18	33,3	4,31
Anggaran yang dikeluarkan sudah sesuai dengan susunan perencanaan	0	0	0	0	18	33,3	26	48,1	10	18,5	3,85
Pengawasan yang dilakukan terhadap karyawan sudah sangat baik	0	0	13	24,1	15	27,8	9	16,7	17	31,5	3,51
Setiap karyawan Bank Bukopin mempunyai sikap saling menghargai satu sama lain	0	0	0	0	21	42,6	20	37,0	11	20,4	3,66
Rerata											21,74

Sumber : Output SPSS 2023

Berdasarkan Informasi pada tabel 4.9 diketahui kinerja karyawan pada Bank KB Bukopin Syariah Banda Aceh sangat baik, dapat dilihat dari pernyataan Saya mempunyai keterampilan kerja yang dapat meningkatkan kualitas kerja saya (Y1) 16 responden 29,6% menjawab setuju, dan 38 reponden 70,4% menjawab sangat setuju. Untuk pernyatann Saya dapat mencapai target kuantitas kerja yang menjadi standar di Bank Bukopin (Y2) 13 responden 24,1% menjawab setuju dan 41 reponden 75,9% menjawab sangat setuju. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan (Y3) 1 responden 1,9% menjawab netral, 35 responden 64,8% menjawab setuju, dan 18 responden 33,3% menjawab sangat setuju. Anggaran yang dikeluarkan sudah sesuai dengan susunan perencanaan (Y4) 18 responden 33,3% menjawab netral, 26 responden 48,1% menjawab setuju dan 10 reponden 18,5% menjawab sangat setuju. Pengawasan yang dilakukan terhadap karyawan sudah sangat baik (Y5) 13 responden 24,1% menjawab tidak setuju, 15 responden 27,8% menjawab netral, 9 responden 16,7% mejawab setuju, dan 17 responden 31,5% menjawab sangat setuju. Setiap karyawan Bank Bukopin mempunyai sikap saling menghargai satu sama lain (Y6) 21 responden menjawab 42,6% netral, 20 responden 37,0% menjawab setuju, dan 11 responden 20,4% menjawab sangat setuju Dapat disimpulkan mengenai variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rerata sebanyak 21,74 (6) artinya rata-rata responden menyatakan setuju untuk semua pernyataan variabel kinerja karyawan.

4.4.2 Distribusi Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 4.10
Distrubusi Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Item	STS 1	TS 2	KS 3	S 4	SS 5	Mean
------	----------	---------	---------	--------	---------	------

	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Suasana kerja yang terdapat di Bank KB Bukopin Syariah Banda Aceh sangat membuat karyawan merasa nyaman	0	0	0	0	12	22,2	12	22,2	30	55,6	4,3
Hubungan kekeluargaan yang terjalin antara karyawan sangat harmonis	0	0	0	0	9	16,7	24	44,4	21	38,9	4,2

Lanjutan Tabel 4.10

Saranan dan prasarana yang terdapat di antara Bank KB Bukopin Syariah sangat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas	0	0	4	7,4	8	14,8	30	55,6	12	22,2	3,92
Kebisingan yang terjadi di Bank KB Bukopin Syariah Banda Aceh sangat Mengganggu Karyawan Dalam Berkerja	0	0	0	0	4	7,4	19	35,2	31	57,4	4,5
Pengharum ruang sudah berfungsi dengan baik untuk menghilangkan bau-bau yang tidak sedap	0	0	0	0	0	0	14	25,9	40	74,1	4,74
Rerata											4,33

Sumber : Output SPSS 2023

Berdasarkan Informasi pada tabel 4.9 diketahui lingkungan kerja karyawan pada Bank KB Bukopin Syariah Banda Aceh sangat baik, dapat dilihat dari pernyataan Suasana kerja yang terdapat di Bank KB Bukopin Syariah Banda Aceh sangat membuat karyawan merasa nyaman (X1) 12 responden 22,2% menjawab netral, 12 responden 22,2% menjawab netral. Hubungan kekeluargaan yang terjalin antara karyawan sangat harmonis (X2) 9 responden 16,7% menjawab netral, 24 responden 44,4% menjawab setuju, 21 responden 38,9% menjawab sangat setuju. Saranan dan prasarana yang terdapat

di antara Bank KB Bukopin Syariah sangat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas (X3) 4 responden 7,4% menjawab tidak setuju, 8 responden 14,8% menjawab netral, 30 responden 55,6% menjawab setuju, dan 12 responden 22,2% menjawab sangat setuju. Kebisingan yang terjadi di Bank KB Bukopin Syariah Banda Aceh sangat Menggagu Karyawan Dalam Berkerja (X4) 4 responden 7,4% menjawab netral, 19 responden 35,2% menjawab setuju dan 31 responden 57,4% menjawab sangat setuju. Pengharum ruang sudah berfungsi dengan baik untuk menghilangkan bau-bau yang tidak sedap (Y5) 14 responden 25,9% menjawab setuju, dan 40 responden 4,74% menjawab sangat setuju. Dapat disimpulkan mengenai variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rerata sebanyak 4,33 (5) artinya rata-rata responden menyatakan setuju untuk semua pernyataan variabel lingkungan kerja.

4.4.3 Distribusi Variabel Standar Opeasional Prosedur

Tabel 4.11
Distribusi Variabel Standar Opeasional Prosedur

Item	STS 1		TS 2		KS 3		S 4		SS 5		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Saya konsisten dalam melakukan pekerjaan	0	0	4	7,4	6	11,1	13	24,1	31	57,4	4,31
Saya mampu melakukan pekerjaan dengan cepat, sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan	0	0	8	14,8	2	3,7	0	0	44	81,5	4,4
SOP Pada tempat saya berkerja dapat memperkecil proses kesalahan dalam berkerja dan tuntutan ganti rugi	0	0	0	0	10	18,5	27	50,0	17	32,5	4,12
SOP Pada tempat kerja saya dapat mengatasi kendala dalam melaksanakan pekerjaan	0	0	0	0	10	18,5	27	50,0	17	31,5	4,12

Saya berkerja selalu dengan pengawasan pimpinan	0	0	0	0	0	0	10	18,5	44	81,5	4,81
SOP pada tempat kerja saya dapat mengarahkan pekerjaan sesuai target waktu dan jumlah yang ditetapkan	0	0	0	0	0	0	37	68,5	17	31,5	4,31

Lanjutan Tabel 4.11

Saya selalu berpedoman teguh terhadap SOP yang telah diberikan oleh Bank KB Bukopin Syariah Banda Aceh	0	0	0	0	10	18,5	27	50,0	17	31,5	4,12
Rerata											4,31

Sumber : Output SPSS 2023

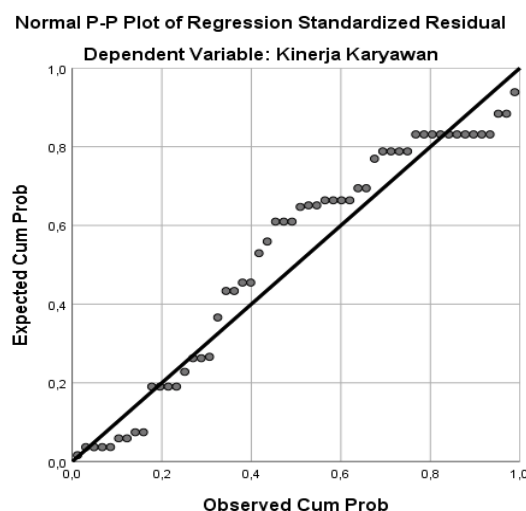
Berdasarkan Informasi pada tabel 4.9 diketahui Standar Operasional prosedur pada Bank KB Bukopin Syariah Banda Aceh sangat baik, dapat dilihat dari pernyataan Saya berkonsisten dalam melakukan pekerjaan (X1) 4 responden 7,4% menjawab tidak setuju, 6 responden 11,1% menjawab netral, 13 responden 24,1 menjawab setuju dan 31 responden menjawab sangat setuju. Untuk pernyataann Saya mampu melakukan pekerjaan dengan cepat, sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan (X2) 8 responden 14,8% menjawab tidak setuju, 2 responden menjawab netral, dan 44 responden 81,5 menjawab sangat setuju. Untuk pernyataan SOP Pada tempat saya berkerja dapat memperkecil proses kesalahan dalam berkerja dan tuntutan ganti rugi (X3) 10 responden 18,5% menjawab netral, 27 responden 50,0% menjawab setuju, dan 17 responden 32,5% menjawab sangat setuju. SOP Pada tempat kerja saya dapat mengatasi kendala dalam melaksanakan pekerjaan (Y4) 10 responden 18,5% menjawab netral, 27 responden 50,0% menjawab setuju, dan 17 responden 32,5% menjawab sangat setuju..

Saya berkerja selalu dengan pengawasan pimpinan (Y5) 10 responden 18,5% menjawab setuju, dan 44 responden 81,5% menjawab sangat setuju. SOP pada tempat kerja saya dapat mengarahkan pekerjaan sesuai target waktu dan jumlah yang ditetapkan (Y6) 37 responden 68,5% menjawab setuju, dan 17 responden 31,5% menjawab sangat setuju. Saya selalu berpedoman teguh terhadap SOP yang telah diberikan oleh Bank KB Bukopin Syariah Banda Aceh (X7) 10 responden 18,5% menjawab netral, 27 responden 50,0% menjawab setuju, dan 17 responden 32,5% menjawab sangat setuju.. Dapat disimpulkan mengenai variabel Standar Operasional Prosedur diperoleh nilai rerata sebanyak 4,31 (7) artinya rata-rata responden menyatakan setuju untuk semua pernyataan variabel kinerja karyawan.

4.4.4 Pengujian Asumsi Klasik

4.4.4.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui analisis grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS, Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseperti garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada gambar 4.1 sebagai berikut :



Sumber : Output SPSS 2023

Berdasarkan gambar 4.1 dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “jika data menyebar disekitar garis diagonal dengan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel independent.

4.4.4.2 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini dapat dilihat dari nilai Variance inflation Factor (VIF). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 4.12 sebagai berikut :

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Lingkungan kerja	1.000	1.000	Non Multikolinearitas
SOP	1.000	1.000	Non Multikolinearitas

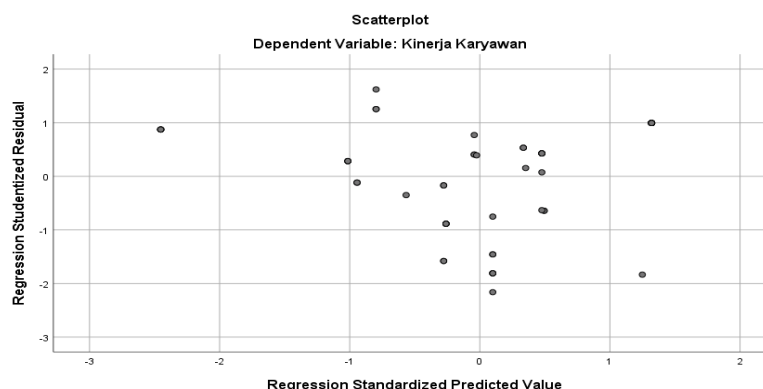
Sumber : Output SPSS 2023

Dari tabel 4.12 diatas dapat menunjukkan bahwa variabel independen memiliki nilai tolerance yang kurang dari 0,10 berarti lebih korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama bahwa variabel independen memiliki VIF kurang dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa

tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

4.4.4.3 Hasil Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Hasil pengujian heterokedastisitas data dalam penelitian menggunakan alat SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot, dimana hasilnya dapat dilihat pada gambar 4.2 sebagai berikut :



Sumber : Output SPSS 2023

Dari gambar 4.2 uji heterokedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heterokedastisitas.

4.5 Uji Regresi Linear

Berdasarkan perhitungan analisis regresi berganda antara lingkungan kerja (X1), Standar Operasional Prosedur (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) dengan dibantu program statistic SPSS dalam perhitungannya dapat diperoleh sebagai berikut :

Tabel 4.13
Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficient

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T _{hitung}	T _{tabel} Df= n-k-1	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	9,812	4,252		2,308	2,005	0,025
Lingkungan Kerja (X1)	0,654	0,149	0,524	4,400	2,005	0,000
Standar Operasional Prosedur(X2)	0,031	0,890	0,041	0,347	2,005	0,730

$$Y = 9,812 + 0,654X1 + 0,031X2 + \Sigma$$

Dari persamaan regresi linier diatas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut :

1. Koefisien Regresi (β)

- Dalam penelitian ini konstanta adalah 9,812 artinya bila mana lingkungan kerja (X1) dan Standar Operasionnal Prosedur (X2) dianggap konstan, maka kinerja karyawan pada Bank KB Bukopin Syariah Banda Aceh, adalah sebesar 9,812 pada satuan skala likert.
- Koefisien regresi Lingkungan kerja (X1) sebesar 0,654 artinya setiap 100% perubahan dalam variable lingkungan kerja secara relative akan meningkatkan kinerja karyawan Pada Bank KB Bukopin Syariah Banda

Aceh sebesar 65,4% dengan asumsi variable lingkungan kerja di angap konstan

- Koefisien regresi Standar operasional Prosedur (X2) sebesar 0,031 artinya setiap 100% perubahan dalam variable Standar Operasional Prosedur secara relative akan meningkatkan kinerja karyawan Pada Bank KB Bukopin Syariah Banda Aceh sebesar 03,1% dengan asumsi variable Standar Operasional Prosedur di angap konstan
- Nilai standar eror dalam penelitian ini sebesar 0,752 artinya nilai yang standar eror atau tingkat kesalahan sebesar 75,2%. Nilai standar eror merupakan nilai untuk mengukur tingkat kesalahan antara variable yang diteliti pada Bank KB Bukopin Syariah Banda Aceh.

Berdasarkan hasil analisis diatas, dapat diketahui bahwa dari kedua variabel yang diteliti, ternyata lingkungan kerja mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan Bank KB Bukopin Syariah Banda Aceh sebesar 65,4%

2. Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Dari output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat antara lain:

Tabel 4.14
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.525 ^a	.276	.248	2.864

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan dari output komputer di atas maka diperoleh koefisien korelasi dalam penelitian diperoleh nilai sebesar 0,525 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 52,5%. Artinya faktor lingkungan kerja (X_1), dan Standar Operasional prosedur (X_2), mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai pada Bank KB Bukopin Syariah Banda Aceh

Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,248 artinya bahwa sebesar 24,8% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (Kinerja karyawan Bank KB Bukopin Syariah) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan lingkungan kerja (X_1), dan standar operasional prosedur (X_2) Sedangkan selebihnya sebesar 75,2% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dua variabel seperti lingkungan kerja dan standar operasional prosedur.

4.6 Pengujian Hipotesis

4.6.1 Uji T (Parsial)

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas (Lingkungan kerja dan Standar operasinal prosedur) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) dengan menggunakan uji parsial (uji t), hasil uji t ditunjukkan pada tabel 4.13.

1. X_1 lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh t hitung $>$ t tabel (4,400 $>$ 2,008), maka lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang

mana menerima H_a dan menolak H_o pada tingkat signifikan 5% . Dimana Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. X2 Standar operasional prosedur terhadap kinerja karyawan diperoleh $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,347 < 2,008$) , maka standar operasional prosedur terhadap kinerja karyawan menerima H_o dan menolak H_a Pada tingkat signifikan. Dimana standar operasional prosedur tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.6.2 Uji F (Simultan)

Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja (X_1) dan Standar Operasional prosedur (X_2) secara serempak terhadap kinerja karyawan (Y) Bank KB Bukopin Syariah Banda Aceh, digunakan uji statistik F (Uji F). Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_o ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_o diterima dan H_a ditolak. Hasil uji serempak dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.15
Hasil Uji F (Simultan)

Model	Sum of squares	Df	Mean square	Fhitung	Ftabel	Sig.
Regression	159,494	2	79,747	9,720	3,183	,000 ^b
Residual	418,432	51	8,205			
Total	577,926	53				

Sumber : Output SPSS (2023)

Berdasarkan dari hasil uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 9,720, sedangkan F_{tabel} pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ adalah sebesar 3,183. Hal ini memperlihatkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$, dengan tingkat signifikansi 0.000. Dari hasil perhitungan ini dapat diambil suatu kesimpulan bahwa menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nol (H_o), dengan demikian hipotesis terbukti bahwa secara serempak Lingkungan kerja dan

Standar Operasional Prosedur secara bersama – samaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank KB Bukopin Syariah Banda Aceh.

4.7 Implikasi Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank KB Bukopin Syariah Banda Aceh dengan nilai koefisien regresi sebesar 65,4%. Implikasi dalam penelitian ini menunjukan lingkungan kerja dapat dikatakan baik, di dukung dengan adanya kinerja karyawan yang baik. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dimana lingkungan kerja yang mendukung secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika karyawan berkerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk berkerja secara optimal akan membuat kinerja karyawan menurun.

Penelitian standar operasional prosedur tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 03,1%, namun berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Bank KB Bukopin Syariah Banda Aceh. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Budiarmo, E. P., (2021) menyatakan bahwa penerapan SOP berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan, namun tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Implikasi dari penelitian ini yaitu SOP yang dapat dikatakan baik jika mampu menciptakan kinerja yang baik dan lebih efisien dapat menjadi panduan untuk karyawan dalam melakukan pekerjaan. Namun pada kenyataannya berdasar data-data di

atas, masih terdapat beberapa hambatan yang dialami dalam menerapkan SOP, seperti alur koordinasi pada perusahaan yang rumit, tidak adanya kontrol yang berkelanjutan, dan karyawan yang tidak menjalankan pekerjaan sesuai dengan SOP. Dibutuhkan kekompakan dan kepatuhan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan SOP yang disusun agar perusahaan dapat mencapai tujuannya sesuai dengan visi dan misi yang hendak dicapai.

Bank KB Bukopin Syariah dapat meningkatkan lingkungan kerja lebih baik lagi agar tercapai kuantitas dan kualitas kerja yang lebih baik dan harus memperbaiki Standar Operasioanl prosedur agar lebih optimal dan tepat sasaran yang sesuai dengan tugas kinerja karyawan tersebut . Semakin baik lingkungan kerja dan standar operasioanl prosedur maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada Bank KB Bukopin Syariah Banda Aceh.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari hasil data, dan pembahasan diatas maka disimpulkan ari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarakan hasil penelitian, bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank KB Bukopin Syariah Banda Aceh.
2. Berdasarkan hasil penelitian, bahwa standar operasional prosedur berpengaruh terhadap kinerja Bank KB Bukopin Syariah Banda Aceh
3. Berdasarkan hasil peneltian, bahwa lingkungan kerja dan standar operasional prosedur berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank KB Bukopin Syariah Banda Aceh.

5.2 Saran

Adapun saran yang ingin penulis sampaikan dari hasil penelitian yang telah dilakukan adalah:

1. Disarankan kepada atasan Bank KB Bukopin Syariah Banda Aceh, agar lingkungan kerja dan standar operasional prosedur perlu adanya perubahan terhadap lingkungan kerja dan SOP agar membuat karyawan Bank KB Bukopin Syariah agar nyaman saat berkerja.

2. Disarankan kepada atasan Bank KB Bukopin Syariah Banda Aceh agar menetapkan SOP yang lebih optimal dan memperhatikan kinerja karyawan sehingga dapat menimbulkan efisiensi kerja yang lebih baik
3. Kepada penelitian selanjutnya diharapkan untuk dapat mengembangkan lagi penelitian ini, dengan menambah variable lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada sebuah perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, D. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Doctoral Dissertation, Universitas Brawijaya).
- 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.
- Bahri, Liswandi, dan Kuntad “ Pengaruh pengawasan pimpinan, kepatuhan SOP dan lingkungan kerja terhadap keselamatan kerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening di perkebunan kelapa sawit PT. Agro Andalan Kabupaten Sekadau Provinsi Kalimantan Barat”. *Jurnal Lentera Bisnis*, Vol. 11 No. 3, hal 232 -247. Edisi November 2022.
- Budihardjo, M. (2014). Panduan Praktis Menyusun SOP. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Dalimunthe, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Usaha Pembungkusan Garam Konsumsi. *Jkbn (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 5(1), 53-62.
- Darmadi (2020) “Pengaruh lingkungan Kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Indomaret cabang kelapa dua gading serpong kabupaten tangerang”. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forks Mma*, Vol. 3 No.3, Hal 240 – 247.
- Darmayanti “Pengaruh lingkungan kerja dan standar operasional prosedur terhadap produktivitas kerja karyawan pengawasan urusan gerbong suka cinta (PUG SCT) PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Kabupaten Lahat”. *Jurnal pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB)*. Universitas Negeri Jakarta. Vol. 5 No. 1, hal 63-72. Edisi 1 Maret 2017
- Ekotama, S., (2015) Pedoman Mudah Menyusun SOP, Yogyakarta: MedPress.
- Budiarso dan Widagdo (2021) variabel “ Pengaruh penerapan SOP (standar operasional prosedur), sistem penghargaan (reward system), pelatihan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. BPR karyawan PT. BPR wilis Jember” *Jurnal Akuntansi dan Manajemen keuangan (JAKUMA)*, Vol.02 No. 02, hal. 31-46, Edisi 02 November 2021.
- Fitriana, I. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ud. Sari Udang Jaya Desa Plosokandang Kecamatan Kedungwaru Tulungagung.

- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (edisi 9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Nuzulman, N., Febrina, F., Dan Mahyuddin, M. (2018). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Central Asia. Tbk Cabang Banda Aceh. *Jurnal ilmiah manajemen Muhammadiyah aceh*, 2018, 8.2.
- Kasmir, A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Prakoso, Astuti, dan Ruhana (2014) variabel “ Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang) *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 14 No. 2, Edisi September 2014.
- Purnamasari, Evita P., (2015), *Panduan Menyusun SOP Standard Operating Procedure*, Jagakarsa, Jakarta: PT Bukukita
- R. Neny kusumadewi (2022) “Pengaruh lingkungan kerja fisik dan standar operasional prosedur terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. BPR majalengka Jabar”. *Jurnal bisnis manajemen dan kewirausahaan*, Vol.3 No.1
- Riki Pujiyanto, M. u. h. a. m. m. a. d. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Survey Terhadap Karyawan Pt. Pos Indonesia (Persero) Cabang Tasikmalaya)* (Doctoral Dissertation, Universitas Siliwangi).
- Rosanti, D. I., & Budiyanto. (2014). Pengaruh Pendidikan, Kompetensi, Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Lati Prayogi. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen* Vol. 3 No. 11 , 1-16.
- Sailendra, Annie.(2015). *Langkah-Langkah Praktis Membuat SOP*, Yogyakarta : Trans Idea Publishing.
- Sailendra, Annie.(2015). *Langkah-Langkah Praktis Membuat SOP*, Yogyakarta : Trans Idea Publishing.
- Sanjaya, D. (2019). *Hubungan Konflik Peran Ganda Dengan Kinerja Karyawan Wanita Di Lpp Rri Yogyakarta* (Doctoral Dissertation, Universitas Mercu Buana Yogyakarta).
- Santoso, Rudi. 2018. *Kelembagaan Perbankan*. Gramedia Jakarta.

- Sekaran, Uma dan Roger Bougie. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan Keahlian*. Jakarta: Salemba Empat
- Siti Maisarah hasibuan dan Syaiful Bahri “Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja”. *Jurnal Ilmu Magister Manajemen*. Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Vol. 1 No. 1, hal 71-80. Edisi September 2018
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tathagata, A., 2014, *Step by Step Membuat SOP (Standard Operating Procedure)*, Yogyakarta: Efata Publishing.
- Tyas Rima Dwining, Bambang, SS. 2018, *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap)*. Jurnal Manajemen. Volume 2, No.4. 2018, hal. 8.