

Pengaruh Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) Pengiriman dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sicepat Ekspres Kota Bengkulu

Onra Humalasari Br. Saragih¹, Eti Arini²

^{1,2} Universitas Muhammadiyah Bengkulu

e-mail: ondrapuspita3@gmail.com¹, arinieti@umb.ac.id²

Abstrak

Standar Operasional Prosedur, pengiriman, dan pengawasan kerja adalah faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Sicepat Ekspres Kota Bengkulu. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan dengan populasi 50 karyawan. Menggunakan teknik *total sampling*, data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan uji regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis (uji t dan uji F). Hasil menunjukkan persamaan regresi: $Y = 6,023 + 0,968 X_1 + 0,216 X_2 + 0,255 X_3 + e$, dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,903, yang berarti 90,3% variabilitas kinerja karyawan dijelaskan oleh SOP, pengiriman, dan pengawasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sicepat Ekspres Kota Bengkulu, baik secara parsial maupun simultan.

Kata kunci: *Standar Operasional Prosedur, Pengiriman, Pengawasan Kerja, Kinerja Karyawan*

Abstract

Standard Operating Procedures, delivery, and work supervision are important factors in improving employee performance at PT. Sicepat Express Bengkulu City. This study aims to determine the influence of these three variables on the performance of employees with a population of 50 employees. Using the total sampling technique, data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression tests, determination coefficient tests, and hypothesis tests (t-test and F test). The results show a regression equation: $Y = 6.023 + 0.968 X_1 + 0.216 X_2 + 0.255 X_3 + e$, with a coefficient of determination (R^2) of 0.903, which means that 90.3% of the variability of employee performance is explained by SOP, delivery, and work supervision. Based on the results of this study, it can be concluded that these three variables have a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Sicepat Express Bengkulu City, both partially and simultaneously.

Keywords : *Standard Operating Procedures, Delivery, Work Supervision, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu aset terpenting dalam organisasi. SDM bukan hanya tentang jumlah tenaga kerja yang tersedia, tetapi lebih pada kualitas, kompetensi, dan motivasi yang dimiliki oleh individu-individu yang bekerja di dalam organisasi. Dengan teknologi yang memfasilitasi pemantauan dan analisis data kinerja secara real-time, pengelolaan SDM dapat menggunakan alat ini untuk meningkatkan evaluasi kinerja, memberikan umpan balik yang lebih baik, dan merancang program pengembangan yang lebih efektif. Menurut Marihot, (2015). Sumber daya manusia merupakan tantangan yang dihadapi perusahaan karena terdiri dari berbagai individu dengan karakteristik, latar belakang, pendidikan, dan sifat yang berbeda-beda, sehingga perselisihan dapat muncul setiap saat. Dalam perusahaan, manajemen dan karyawan adalah dua elemen yang tidak bisa dipisahkan. Manajemen yang efektif sangat penting untuk memastikan kinerja karyawan yang baik dan harmonis, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aset krusial bagi setiap organisasi, karena kinerja karyawan sangat bergantung pada pengelolaan dan pengembangan SDM yang efektif.

Kasmir, (2016) mengemukakan bahwa kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti memiliki banyak manfaat. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan menjadi tantangan yang sangat serius. Keberhasilan dalam mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan sangat bergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia di dalamnya. Kasmir (2016) mengidentifikasi beberapa indikator kinerja karyawan yang meliputi kualitas, kuantitas, waktu, pengawasan, dan hubungan antar karyawan. Sedangkan menurut Gultom, (2014) kinerja karyawan adalah kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator keberhasilan yang telah ditetapkan. Hasil dari pelaksanaan tugas ini akan menentukan tingkat kinerja seorang karyawan.

Kinerja keseluruhan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja setiap karyawan. Karyawan yang bekerja dengan baik dapat memberikan dampak positif, sementara bekerja dalam suasana yang tidak kondusif dapat menghasilkan kinerja yang kurang optimal. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil akhir dari upaya maksimal mereka untuk mencapai tujuan dan cita-cita perusahaan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah Standar Operasional Prosedur. SOP yang jelas dan efektif dapat membantu karyawan memahami tugas dan tanggung jawab mereka dengan lebih baik, sehingga meningkatkan kinerja mereka. Menurut Atmoko, (2011) Standar Operasional Prosedur adalah pedoman yang digunakan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan fungsi dan alat penilaian kinerja karyawan, berdasarkan indikator teknis, administratif, dan prosedural. SOP memastikan bahwa tata kerja, prosedur kerja, dan sistem kerja pada unit kerja diikuti dengan tepat. Menurut Atmoko, (2011) indikator SOP mencakup beberapa aspek penting seperti, Konsisten, Efektif, Efisiensi, Sistematis dan Terkelola dengan baik.

Tambunan, (2013) Standar Operasional Prosedur adalah sebagai alat pendidikan dan pelatihan bagi karyawan baru atau yang sedang membutuhkan pembaruan pengetahuan. Dengan panduan yang jelas, karyawan dapat lebih cepat memahami tugas mereka dan bagaimana melaksanakannya dengan benar. Standar Operasional Prosedur memiliki peran penting dalam perusahaan dengan mempermudah pengaturan dan pelaksanaan alur kerja, serta menyediakan panduan untuk mencapai hasil kerja yang sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Selain standar operasional prosedur (SOP), faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah efisiensi dalam proses pengiriman. Pengiriman mencakup berbagai tahapan mulai dari pengemasan, pemilihan metode transportasi, hingga penerimaan oleh pihak yang dituju. Suyono, (2003) menyebutkan pengiriman adalah kegiatan secara tidak langsung secara aktual sudah sering kali dijumpai dalam kehidupan sehari-hari, dari kebanyakan pihak produsen sendiri tidak mampu untuk menangani masalah pengiriman tanpa dibantu oleh beberapa penyedia jasa pengiriman itu sendiri. Menurut Suyono, (2003) ada beberapa indikator penting dalam proses pengiriman, yaitu ketepatan waktu, fasilitas pengiriman, jaminan garansi, proses pensortiran dan waktu transit.

Menurut Yahya, (2016) Pengiriman memiliki dampak positif bagi organisasi dalam perusahaan karena melibatkan individu atau kelompok yang bertanggung jawab untuk mengantarkan atau mengirim barang dari satu tempat ke tempat lain. Pengiriman mempunyai peran penting dalam rantai logistik atau sebagai kurir pada perusahaan. Ini merupakan upaya untuk efisien dalam mengelola proses pengiriman, mengembangkan keterampilan yang diperlukan, serta menilai kontribusi mereka terhadap keseluruhan tujuan perusahaan dalam penyampaian barang atau layanan. Pengiriman dilakukan dengan menggunakan transportasi agar lebih efektif baik dari kecepatan waktu, dan ketepatan waktu.

Selain faktor standar operasional prosedur dan pengiriman, pengawasan kerja juga mempengaruhi kinerja. Menurut Siagian, (2015) pengawasan kerja adalah suatu proses yang melibatkan serangkaian upaya untuk memastikan bahwa seluruh kegiatan operasional dalam sebuah organisasi berjalan sesuai dengan rencana dan tujuan yang telah ditetapkan. Pemantauan dilakukan secara berkesinambungan untuk mengobservasi dan mencatat kinerja operasional secara *real-time*. Siagian, (2015) mengemukakan beberapa indikator pengawasan kerja yang mencakup, menetapkan standar (*Standards*), pengukuran (*Measurement*), membandingkan (*Compare*) dan melakukan tindakan (*Action*). Mangkunegara, (2006) Pengawasan kerja adalah

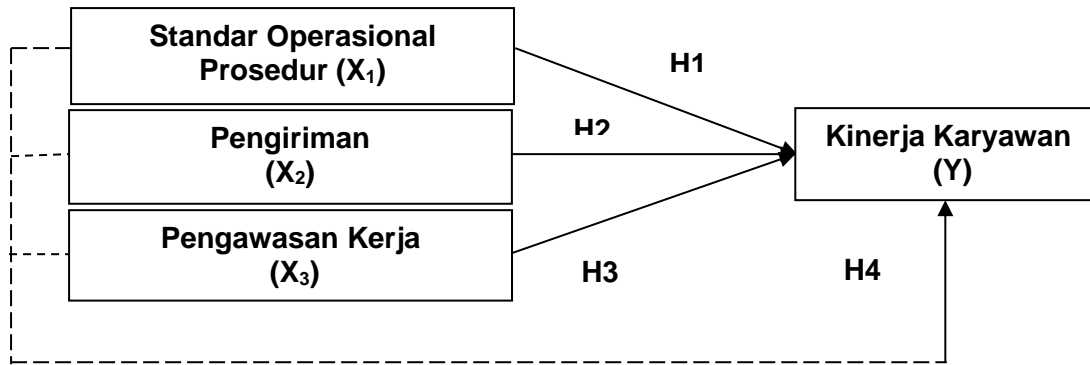
proses sistematis yang dilakukan untuk memastikan bahwa aktivitas kerja yang dilakukan oleh karyawan atau tim sesuai dengan rencana, standar, dan tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan utama dari pengawasan kerja adalah untuk menjaga kualitas dan efektivitas pelaksanaan tugas serta mencapai hasil yang diinginkan. Tujuan pengawasan adalah untuk memastikan bahwa rencana dapat terwujud, serta untuk mengidentifikasi dan mengatasi kelemahan yang mungkin muncul. Sistem pengawasan yang efektif sangat penting dan berpengaruh besar terhadap pelaksanaan kegiatan organisasi.

PT. Sicepat Ekspres adalah perusahaan logistik dan kurir yang beroperasi di Indonesia, menawarkan berbagai layanan pengiriman barang dan paket dengan berbagai opsi kecepatan, termasuk reguler, kilat, dan same-day. Perusahaan ini memanfaatkan teknologi canggih untuk mendukung operasionalnya dan memastikan efisiensi dalam pengiriman. Selain melayani pengiriman domestik, Sicepat Ekspres juga menyediakan layanan pengiriman internasional, menjangkau hingga daerah pelosok dan terpencil. Fokus utama Sicepat Ekspres adalah pada pengiriman paket, dokumen, dan solusi logistik yang dirancang untuk memenuhi kebutuhan pelanggan, baik individu maupun bisnis. Dalam industri yang sangat kompetitif ini, tantangan kinerja karyawan menjadi perhatian penting. Sicepat Ekspres berusaha mengatasi masalah tersebut melalui penggunaan teknologi terkini dan manajemen yang efektif, dengan tujuan meningkatkan kepuasan pelanggan dan mempertahankan keunggulan kompetitif di pasar logistik dan kurir.

Berdasarkan informasi dari Ibu Ezha Guniara, selaku Kepala Ops, kinerja karyawan masih kurang optimal, terbukti dari banyaknya ulasan negatif dan keluhan di media sosial serta *platform review* yang merusak reputasi perusahaan. Penyebabnya adalah kurangnya penerapan standar operasional prosedur, yang mengakibatkan rendahnya antusiasme karyawan dalam menyelesaikan tugas. Selain itu, informasi dari Pak Azwan, selaku Admin Operasional, menunjukkan bahwa proses pengiriman masih menghadapi masalah signifikan terkait keluhan ketidaksampaian atau kehilangan paket. Masalah ini menyebabkan ketidakpuasan pelanggan, yang pada gilirannya mengurangi loyalitas pelanggan dan merusak citra merek perusahaan. Pengelolaan dan peningkatan proses pengiriman menjadi sangat penting untuk mengatasi keluhan tersebut dan meningkatkan kepercayaan serta kepuasan pelanggan. Faktor penghambat lainnya adalah penyimpangan dalam pelaksanaan pekerjaan yang tidak sesuai prosedur. Karyawan cenderung kurang termotivasi untuk bekerja secara efektif dan efisien karena kurangnya pengawasan dan monitoring dari atasan. Tanpa pengawasan yang memadai, karyawan mungkin mengabaikan SOP, yang dapat mengakibatkan ketidakselarasan dalam pelaksanaan tugas, penurunan kualitas kerja, dan meningkatnya kesalahan operasional. Kurangnya motivasi ini juga berdampak negatif pada produktivitas dan kinerja keseluruhan perusahaan. Oleh karena itu, pengawasan yang konsisten dan pemberian umpan balik yang konstruktif dari atasan sangat diperlukan untuk memastikan bahwa pekerjaan dilakukan sesuai dengan prosedur dan standar yang ditetapkan. Langkah ini akan meningkatkan hasil kerja secara keseluruhan dan memastikan bahwa semua tugas dilaksanakan dengan baik serta sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Adapun tujuan penelitian, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh standar operasional prosedur terhadap kinerja karyawan PT SiCepat Ekspres Kota Bengkulu, untuk mengetahui pengaruh pengiriman terhadap kinerja karyawan PT SiCepat Ekspres Kota Bengkulu, untuk mengetahui pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan PT SiCepat Ekspres Kota Bengkulu. Dan untuk mengetahui pengaruh Standar Operasional Prosedur, Pengiriman dan Pengawasan Kerja secara parsial dan simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sicepat Ekspres Kota Bengkulu.

Penelitian ini mengkaji tiga variabel utama yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yaitu Standar Operasional Prosedur (SOP), Pengiriman, dan Pengawasan Kerja. Berikut adalah penjelasan rinci mengenai masing-masing variabel serta kerangka teoritik yang menggambarkan hubungan antar variabel tersebut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif kuantitatif, karena bertujuan untuk mendeskripsikan secara sistematis dan akurat keadaan-keadaan yang terjadi saat ini. Menurut Sugiyono, (2015) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggambarkan fenomena atau gejala sosial yang terjadi di masyarakat dan memiliki hubungan saling terkait. Dalam penelitian ini, terdapat variabel independen (yang mempengaruhi) dan dependen (yang dipengaruhi), dengan data yang diambil dari karyawan PT Sicepat Ekspres di Kota Bengkulu.

Menurut Sugiyono, (2015) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek dengan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk menarik kesimpulan. Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan mencakup seluruh karyawan PT Sicepat Ekspres di Kota Bengkulu, berjumlah 50 orang berdasarkan data yang diperoleh dari Kepala Operasional Sicepat Ekspres Kota Bengkulu. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *total sampling*, yang berarti seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian, sehingga setiap karyawan PT Sicepat Ekspres di Kota Bengkulu berpartisipasi dalam penelitian ini.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi observasi, wawancara, dan kuesioner. Kuesioner akan disebar dan diberikan kepada karyawan PT Sicepat Ekspres Kota Bengkulu, di mana responden hanya perlu mengisi jawaban yang sudah tersedia. Jawaban tersebut akan diukur menggunakan skala ordinal 1-5. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis deskriptif, analisis regresi linear berganda, uji determinasi (R²), serta uji hipotesis yang terdiri dari uji t dan uji F. Setelah data terkumpul, data diolah menggunakan alat analisis SPSS versi 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.186	4.629		2.200	.030
Penerapan SOP	.968	.424	.209	2.220	.031
Pengiriman	.216	.493	.077	2.438	.005
Pengawasan Kerja	.255	.158	.098	2.559	.000

Sumber : Hasil Penelitian dan Data Diolah Menggunakan SPSS 25, 2024

Dari perhitungan hasil diatas didapatkan persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$y = 6,023 + 0,968 X_1 + 0,216 X_2 + 0,255 X_3 + e$$

Interpretasi hasil koefisien regresi pada persamaan diatas adalah sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 6,023 menunjukkan bahwa jika variabel Standar Operasional Prosedur (X1), Pengiriman (X2), dan Pengawasan Kerja (X3) sama dengan 0, maka Kinerja Karyawan (Y) di PT Sicepat Ekspres Kota Bengkulu tetap sebesar 6,023. Nilai ini berlaku pada saat penelitian dilakukan.
2. Koefisien regresi variabel Standar Operasional Prosedur (X1) sebesar 0,968 menunjukkan bahwa variabel ini memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Sicepat Ekspres Kota Bengkulu. Artinya, setiap peningkatan Standar Operasional Prosedur (X1) akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,968, dengan asumsi bahwa SOP yang baik berdampak positif pada Kinerja Karyawan.
3. Koefisien regresi variabel Pengiriman (X2) sebesar 0,216 menunjukkan bahwa variabel ini memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Sicepat Ekspres Kota Bengkulu. Artinya, setiap peningkatan dalam Pengiriman (X2) akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,216, dengan asumsi bahwa kualitas pengiriman yang baik berdampak positif pada Kinerja Karyawan.
4. Koefisien regresi variabel Pengawasan Kerja (X3) sebesar 0,255 menunjukkan bahwa variabel ini memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Sicepat Ekspres Kota Bengkulu. Artinya, setiap peningkatan dalam Pengawasan Kerja (X3) akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,255, dengan asumsi bahwa pengawasan kerja yang baik berdampak positif pada Kinerja Karyawan.

Uji Determinasi (R²)

Tabel 2. Hasil Penelitian Koefisiensi Determinasi R²

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.950 ^a	.903	.896	2.746

Sumber : Hasil Penelitian dan Data Diolah Menggunakan SPSS 25. 2024

Berdasarkan tabel di atas, nilai R² (R square) sebesar 0,903 menunjukkan bahwa variabel SOP (X1), Pengiriman (X2), dan Pengawasan Kerja (X3) memberikan pengaruh sebesar 90,3% terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Sicepat Ekspres Kota Bengkulu. Sisanya, yaitu 9,7% (100% - 90,3%), dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 3. Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5.984	2.375			4.028	.041
	SOP (X ₁)	.968	.068	.936		20.135	.008
	Pengiriman (X ₂)	.423	.083	.107		3.148	.003
	Pengawasan Kerja (X ₃)	.145	.081	.223		5.894	.000

Sumber : Hasil Penelitian dan Data Diolah Menggunakan SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel hasil uji t dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Jika nilai $t_{sig} \leq \alpha$ (0,05) maka SOP berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil menunjukkan nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($20,135 \geq 2,013$) dan nilai $t_{sig} = 0,008 \leq 0,05$. Ini berarti Ho ditolak dan Ha diterima, yang mengindikasikan bahwa variabel SOP (X₁) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Sicepat Ekspres Kota Bengkulu.
2. Jika nilai $t_{sig} \leq \alpha$ (0,05) maka Pengiriman berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil menunjukkan nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($3,148 \geq 2,013$) dan nilai $t_{sig} = 0,003 \leq 0,05$. Ini berarti Ho ditolak dan Ha diterima, yang mengindikasikan bahwa variabel Pengiriman (X₂) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Sicepat Ekspres Kota Bengkulu.

3. Jika nilai $t_{sig} \leq \alpha$ (0,05) maka Pengawasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil menunjukkan nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($5,894 \geq 2,013$) dan nilai $t_{sig} = 0,000 \leq 0,05$. Ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, yang mengindikasikan bahwa variabel Pengawasan Kerja (X_3) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Sicepat Ekspres Kota Bengkulu.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3217.387	3	1072.462	142.198	.000 ^b
	Residual	346.933	47	7.542		
	Total	3564.320	50			

Sumber : Hasil Penelitian dan Data Diolah Menggunakan SPSS 25, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan table 4 di atas diperoleh f_{hitung} sebesar 142.198 dengan nilai f_{tabel} sebesar 3,19 yang berarti bahwa $f_{hitung} \geq f_{tabel}$ yaitu ($142.198 \geq 3,19$) dan ($sig = 0.000 \leq 0.050$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Standar Operasional Prosedur, Pengiriman, dan Pengawasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Sicepat Ekspres Kota Bengkulu. Tingkat signifikan keseluruhan 0.000 menunjukkan hubungan yang sangat signifikan.

Setelah diketahui hasil analisa data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini dan kemudian dianalisis seberapa baik data tersebut untuk menjawab rumusan masalah yang sebelumnya dan juga merepresentasikan penelitian yang diangkat, terutama kemampuan dalam menjelaskan seberapa baik pengaruh Standar Operasional Prosedur, Pengiriman dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Selanjutnya dapat dilihat hasil dari penelitian di atas, sebagai berikut :

a. Pengaruh Standar Operasional Prosedur Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil analisa data dan pengujian yang telah dilakukan pada PT Sicepat Ekspres Kota Bengkulu menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Standar Operasional Prosedur (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil ini diketahui dari angka signifikansi yang diperoleh yaitu signifikan $0.008 \leq 0.05$ dan nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($20,135 \geq 2,013$) sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima. Artinya semakin baik SOP diterapkan dan dilaksanakan maka memungkinkan karyawan dapat menyelesaikan tugas lebih efektif dan mencapai hasil yang diinginkan perusahaan secara jelas dan terstruktur. Tambunan, (2013) Mengemukakan bahwa Standar Operasional Prosedur adalah sekumpulan pedoman standar yang digunakan di perusahaan untuk meningkatkan kinerja yang efektif, konsisten, dan sistematis.

Penelitian ini memiliki hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Bambang Purwadi, (2017) dengan judul Pengaruh SOP dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jessilindo Pratama. Penelitian ini dengan menggunakan metode analisis korelasi dan regresi linear, dapat disimpulkan bahwa Standar Operasional Prosedur dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jessilindo.

b. Pengaruh Pengiriman Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil analisa data dan pengujian yang telah dilakukan pada PT Sicepat Ekspres Kota Bengkulu menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Pengiriman (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil ini diketahui dari angka signifikansi yang diperoleh yaitu signifikan $0,003 \leq 0,05$ dan nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($3,148 \geq 2,013$) sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima. Artinya dengan meningkatnya kualitas proses pengiriman di PT Sicepat Ekspres dapat menciptakan citra positif bagi perusahaan. Karyawan yang bekerja di perusahaan dengan reputasi baik dalam pengiriman cenderung mampu memberikan hasil yang memuaskan dan konsisten dalam pengiriman produk atau layanan. Djoko (2003) menjelaskan bahwa Pengiriman adalah kegiatan pengalihan kepemilikan fisik suatu barang, seperti pengalihan kepemilikan dari pengirim ke

perusahaan pengangkutan, dari perusahaan pengangkutan yang satu ke perusahaan pengangkutan yang lain, atau dari perusahaan pengangkutan ke penerima.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya dimana hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kristanto dan Suryani, (2015) dengan judul Analisis Penentuan Pengiriman dan Pengelolaan Distribusi Serta Dampak Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Sunan Inti Perkasa. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Penentuan pengiriman dan pengelolaan distribusi serta dampak penggunaan teknologi informasi secara bersama – sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sunan Inti Perkasa.

c. Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil analisa data dan pengujian yang telah dilakukan pada PT Sicepat Ekspres Kota Bengkulu menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Pengawasan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil ini diketahui dari angka signifikansi yang diperoleh yaitu signifikan $0,000 \leq 0,05$ dan nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($5,894 \geq 2,013$) sehingga hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima. Artinya, dengan atasan melakukan pemantauan yang baik dan berkala, potensi masalah dapat diidentifikasi, umpan balik yang konstruktif dapat diberikan, dan karyawan dapat dipastikan memiliki sumber daya yang diperlukan untuk sukses dalam pekerjaan mereka. Siagian, (2015) mengemukakan bahwa Pengawasan kerja adalah keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa berbagai kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya dimana hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wardhatul Bashasa, (2017) yang berjudul Pengaruh Pengawasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. FDK Indonesia. Melalui metode analisis uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, dan korelasi berganda, hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan dan lingkungan kerja, ketika dinilai secara bersama-sama, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. FDK Indonesia.

SIMPULAN

Penelitian yang dilakukan pada PT Sicepat Ekspres Kota Bengkulu menunjukkan bahwa Standar Operasional Prosedur (SOP), pengiriman, dan pengawasan kerja masing-masing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. SOP yang baik memungkinkan karyawan bekerja lebih efektif, kualitas pengiriman yang baik menciptakan citra positif perusahaan, dan pengawasan kerja yang baik memastikan karyawan memiliki sumber daya yang diperlukan untuk sukses.

Untuk manajemen PT Sicepat Ekspres, disarankan untuk terus memperbaiki dan menegakkan SOP guna meningkatkan kinerja karyawan secara konsisten. Selain itu, meningkatkan kualitas proses pengiriman akan memperkuat reputasi perusahaan, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Terakhir, pengawasan yang lebih terstruktur dan berkala akan membantu dalam mengidentifikasi masalah lebih awal dan menyediakan umpan balik yang konstruktif, sehingga mendukung karyawan dalam mencapai kinerja optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Bambang Purwadi. (2017). Pengaruh Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jessilindo Pratama. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Djoko. (2003). Optimasi Rute Distribusi Pickup and *Delivery Process* Pada Perusahaan Ekspedisi. Gresik: Universitas Internasional Indonesia.
- Ekotama. (2015). Pengaruh budaya organisasi perusahaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal manajemen & bisnis*. Vol. 13. No. 02. Hal 176-184.

- Gultom, D. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 14(02), 176–184.
- Husnaini. (2017). Analisis Sistem Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Mandiri Cabang Krakatau Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(2), 26–35.
- Istyadi Insani. (2018). Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia Daerah Dalam Rangka Peningkatan Transparansi dan Akuntabilitas Pengelolaan Daerah, Bandung: Ghalia Indonesia..
- Kasmir. (2016). Pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (persero) Palembang. *Can. J. Chem*, 55, 3562–3574.
- Kristanto dan Suryani. (2015). Analisis Penentuan Estimasi Biaya, Penjadwalan dan Pengelolaan Distribusi Serta Dampak Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Logistik (Studi Kasus: Pt Sunan Inti Perkasa. *Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 2, 27.
- Marihot. (2015). Manajemen Sumber Daya manusia. In *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* (Vol. 5, Issue 2). <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v5i2.16512>
- Siagian. (2015). Peranan Pengawasan Dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Kereta Api (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 12(1), 54–67.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Alfabeta.
- Suyono. (2003). *Dasar-Dasar Penelitian Kuantitatif Dalam Pendidikan Metodologi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Tambunan. (2013). Penerapan Standar Operasional Prosedur (Sop). In *Penerapan Standar Operasional Prosedur* (Vol. 12, Issue 1). <https://doi.org/10.22441/profita.2019.v12.01.005>
- Wardhatul Bashasa. (2017). Pengaruh Pengawasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. FDK Indonesia. *Sumber Daya Manusia*, 25.
- Yahya Marzuki. (2016). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Ketepatan Waktu Pengiriman dan Fasilitas Tracking Sistem Terhadap Kepuasan Pelanggan Jne. *Prosiding Biema*, 1(1), 278–293.