

The Influence of Standard Operating Procedures (SOP), Work Environment and Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Employee Work Effectiveness (Study at PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Medan HR Operations Department)

Novita Ramayani Ritonga^{1*}, Ainun Mardhiyah²
Universitas Sumatera Utara

Corresponding Author: Novita Ramayani Ritonga
novitaramayanyritonga29@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: Standard Operating Procedures, Work Environment, Organizational Citizenship Behavior, Employee Work Effectiveness

Received : 23, September

Revised : 25, Oktober

Accepted: 27, November

©2023Ritonga Mardhiyah : This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

Employee performance can be said to be good if activities within the company are carried out effectively and the results are in accordance with those set by the company. The purpose of this research is to examine how the work environment, Organizational Citizenship Behavior (OCB), and Standard Operating Procedures (SOP) influence the productivity of staff members in the HR operational department of PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Associative quantitative research methodology was used in this research. The population of this study consisted of 45 respondents who worked in the HR Operations Department of PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. The research results show that at an influence level of 65.3%, the variables Organizational Citizenship Behavior (OCB), Work Environment, and Standard Operating Procedures (SOP) simultaneously influence employee work effectiveness. The remaining 34.7% of the workforce is influenced by factors not covered in this research.

Pengaruh Standar Operasional Prosedur (SOP), Lingkungan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Studi pada PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Medan Bagian Operasional SDM)

Novita Ramayani Ritonga^{1*}, Ainun Mardhiyah²

Universitas Sumatera Utara

Corresponding Author: Novita Ramayani Ritonga

novitaramayairitonga29@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Standar Operasional Prosedur, Lingkungan Kerja, Organizational Citizenship Behavior, Efektivitas Kerja Karyawan

Received : 23, September

Revised : 25, Oktober

Accepted: 27, November

©2023 Ritonga Mardhiyah : This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Kinerja karyawan dapat disebut baik apabila aktivitas di dalam perusahaan dijalankan dengan efektif dan hasilnya sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji bagaimana lingkungan kerja, Organizational Citizenship Behavior (OCB), dan Standar Operasional Prosedur (SOP) mempengaruhi produktivitas anggota staf di departemen operasional SDM PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Metodologi penelitian kuantitatif asosiatif digunakan dalam penelitian ini. Populasi penelitian ini berjumlah 45 responden yang bekerja di HR Operation Department PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada tingkat pengaruh sebesar 65,3%, variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB), Lingkungan Kerja, dan Standar Operasional Prosedur (SOP) secara simultan berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai. Sisanya sebesar 34,7% angkatan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak tercakup dalam penelitian ini.

PENDAHULUAN

Dalam skala kecil maupun besar, sumber daya yang paling berharga bagi suatu organisasi adalah sumber daya manusianya (SDM). Alasannya adalah sumber daya manusia merupakan sumber yang membantu perusahaan beradaptasi terhadap perubahan kebutuhan masyarakat dan tumbuh (Syahfitri dan Mardiyah 2022). Untuk menjamin kelancaran operasional bisnis, setiap organisasi harus memantau dan merencanakan aktivitas kerja pegawai dalam upaya meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Efektivitas, menurut Avanie dkk. (2022:82), adalah kapasitas untuk memilih tujuan atau alat yang tepat guna memenuhi tujuan yang telah ditentukan. Berbeda dengan komponen lain karena individu adalah sumber utama pengaruh terhadap orang lain, sumber daya manusia merupakan elemen terpenting dalam sebuah perusahaan, selain modal, teknologi, dan uang. Organisasi harus memperoleh, menggunakan, mempertahankan, dan mengembangkan orang-orangnya untuk mendapatkan hasil yang diinginkan (Barus dan Siregar, 2023).

Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan Bagian Operasional SDM menerapkan standar operasional prosedur yang berlaku bagi semua karyawan. Menurut Iswandi dan Rahmadani (2022: 3) prosedur operasi standar berfungsi sebagai pedoman untuk melaksanakan suatu tugas atau tahapan pekerjaan dalam suatu organisasi. Salah satu yang menjadi peraturan untuk karyawan agar dapat ditaati adalah mengenai jam masuk kerja. Perharinya masih ada karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan Bagian Operasional SDM yang datang terlambat yang berarti karyawan tersebut tidak mengikuti ketentuan bekerja sesuai dengan standar operasional prosedur yang diterapkan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Hal ini bisa berdampak pekerjaan karyawan tertunda dan akan menyebabkan lambatnya pekerjaan akan selesai.

Selain itu, ruang kerja HR Operation Department di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan kurang baik. Kebisingan di ruang kerja menimbulkan ketidaknyamanan bagi para pekerja yang kemudian terganggu dan tidak mampu berkonsentrasi dalam bekerja sehingga menghambat terciptanya suasana yang mendukung kerja produktif. tidak sukses itu. Lingkungan kerja suatu perusahaan atau lingkungan tempat para pekerja bekerja, terdiri dari berbagai macam situasi dan kondisi, menurut Setyadi (2021: 197). Pada Organizational Citizenship Behavior (OCB) yang dimiliki karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan Bagian Operasional SDM masih kurang terlihat dikarenakan karyawan lebih mementingkan pekerjaannya sendiri tanpa melihat kesulitan yang dihadapi oleh karyawan lainnya untuk saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan secara sukarela. Lingkungan kerja yang positif akan dipengaruhi oleh adanya perilaku Organizational Citizenship (OCB), terutama jika perilaku tersebut menular ke anggota staf lainnya. Perilaku kewarganegaraan organisasi dapat meningkatkan produktivitas dan kemandirian dengan mendorong transformasi sumber daya, kreativitas, dan adaptasi, menurut Harri (2019: 60).

Karena perilaku ini dapat menjaga kelancaran operasional perusahaan, OCB penting bagi bisnis karena dapat meningkatkan kinerja organisasi. Kehadiran OCB dapat mendorong efisiensi dalam suatu organisasi, mengurangi kemungkinan terjadinya konflik internal, dan memungkinkan terjadinya hubungan antar anggota organisasi (Zahra dan Siregar, 2023:2). Akibat kinerjanya yang di bawah standar, efektivitas kerja karyawan pun menurun. Pasaribu dan Nasution (2022: 2) mengartikan efektivitas kerja sebagai kesengajaan penggunaan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu untuk menghasilkan berbagai komoditas atas jasa kegiatan yang dilakukan. Suatu organisasi atau perusahaan harus memiliki peraturan kerja yang berlaku bagi seluruh karyawan dan ditegakkan agar operasionalnya lebih produktif dan efisien. Kajian “Pengaruh Standard Operating Procedures (SOP), Lingkungan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Studi Pada Bagian HR Operations PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan)” menarik minat peneliti mengingat hal ini latar belakang.

TINJAUAN PUSTAKA

Standar Operasional Prosedur (SOP)

Prosedur Operasi Standar (SOP) adalah pedoman yang mencakup metode operasi standar suatu organisasi berfungsi untuk menjamin bahwa semua pilihan, tindakan, dan pemanfaatan fasilitas dilakukan dengan benar anggota organisasi berjalan lancar (Darmaeti et al., 2021: 2). efisien dan produktif, dapat diandalkan, terstandarisasi, dan metodis. SOP umumnya dicirikan sebagai kumpulan perintah kerja atau metode yang mengikuti dengan melakukan penyelesaian dalam sebuah tugas yang diarahkan oleh tujuan yang harus dipenuhi, menurut Avanie dkk. (2022:82).

Lingkungan Kerja

Kurniasari dkk. (2022:530) menyatakan bahwa kemampuan kinerja suatu organisasi akan ditentukan oleh seberapa baik kinerja para pekerjanya. Ada beberapa hal yang harus dipertimbangkan oleh bisnis untuk meningkatkan produktivitas staf. Salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam rangka meningkatkan prestasi kerja pegawai adalah lingkungan kerja. Sebagaimana dikemukakan oleh Enny (2019:56), yang dimaksud dengan “lingkungan kerja” adalah semua hal yang ada disekitar kita seorang pegawai dan mempunyai kapasitas untuk mempengaruhi seberapa baik ia menyelesaikan tugas yang diberikan, seperti pencahayaan, tingkat kebisingan, dan kebersihan.

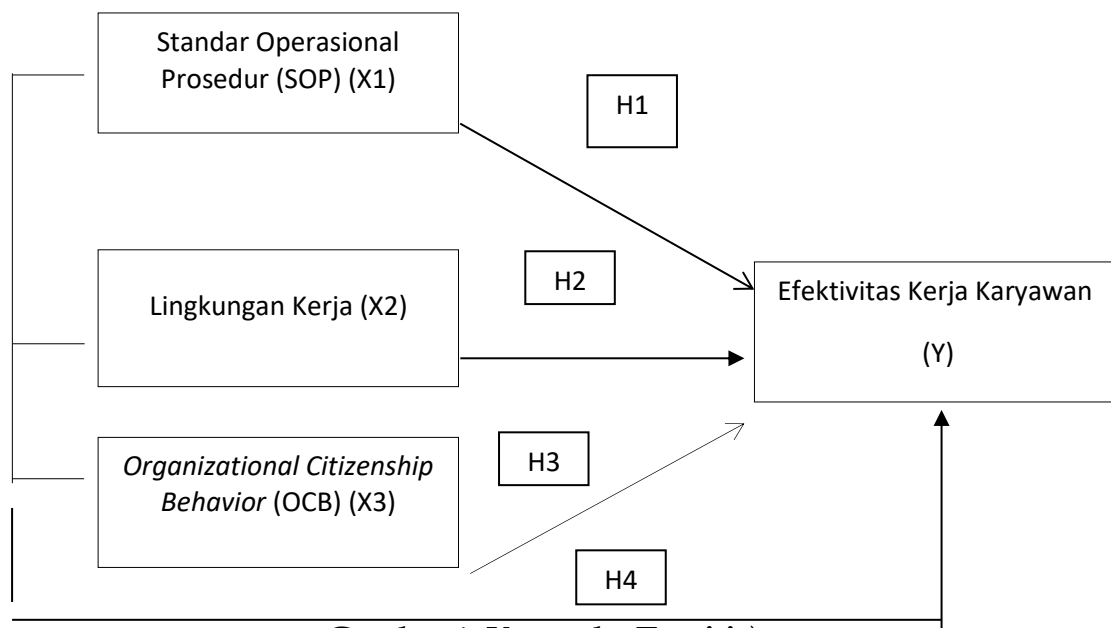
Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) didefinisikan sebagai kontribusi individu untuk melampaui dan melampaui ekspektasi peran di tempat kerja oleh Qomariah (2020: 117). OCB ini mencakup berbagai perilaku, seperti bersedia memberikan bantuan kepada mematuhi kebijakan dan peraturan perusahaan, membantu bila diperlukan, dan bekerja sama dengan orang lain. Setyadi (2021: 206) mendefinisikan Organizational Citizenship Conduct (OCB) sebagai perilaku mandiri dan mengatur dirinya sendiri yang tidak terkait langsung atau terang-terangan dengan struktur insentif dan dapat meningkatkan efisiensi operasional organisasi.

Efektivitas Kerja Karyawan

Efektivitas, menurut Avanie et al. (2022:82), adalah kapasitas untuk memilih tujuan atau alat yang akurat dalam melakukan pemenuhan sebuah tujuan yang telah ditentukan. Efektivitas kerja menurut Yulianto dkk. (2023:42), adalah kemampuan menyelesaikan tugas dalam waktu yang ditentukan. Artinya, baik tidaknya suatu pekerjaan dilaksanakan sangat bergantung pada seberapa baik pekerjaan itu diselesaikan, bagaimana pekerjaan itu dilaksanakan, dan berapa biayanya.

Kerangka Teoritis



Gambar 1. Kerangka Teoritis)

METODOLOGI

Penelitian kuantitatif merupakan pengkajian yang bersifat asosiatif merupakan metodologi yang berguna dalam melakukan pengkajian. Seluruh pekerja di PT. Populasi penelitian adalah Departemen Operasi SDM Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Seluruh 45 pekerja berpartisipasi dalam proses pengambilan sampel sebagai responden dengan menggunakan strategi pengambilan sampel saturasi. Peneliti mengumpulkan data sekunder dari makalah yang relevan dan data primer dari 45 responden yang mengisi kuesioner secara langsung.

HASIL PENELITIAN

Gambaran Umum Perusahaan

Sebuah perusahaan milik negara bernama PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) bertugas mengelola, mengolah, dan menjual barang-barang perkebunan ke luar Medan, Sumatera Utara. Berlokasi di Medan, Sumatera Utara, PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) adalah salah satu dari empat belas Badan Usaha Milik Negara (BUMN) lainnya yang didirikan pada tahun 1996 dan bergerak di bidang perkebunan, pengolahan, dan penjualan barang-barang perkebunan.

1. Deskripsi Data Penelitian

Penulis menggunakan data studi dari survei yang dilakukan pada PT. Departemen Operasi SDM Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan untuk analisisnya.

a. Jenis Kelamin

Tabel.1 Identitas Responden Tergantung Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
Laki-laki	35	77,8
Perempuan	10	22,2
Total	45	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

b. Usia

Tabel.2 Identitas Responden Tergantung Rentang Usia

Umur	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
20-30 Tahun	14	31,1
31-40 Tahun	21	46,7
41-50 Tahun	9	20,0
51-60 Tahun	1	2,2
Total	45	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

c. Tingkat Pendidikan

Tabel.3 Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
SMA	7	15,6
Diploma	1	2,2
S1	37	82,2
Total	45	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

d. Jabatan

Tabel.4 Identitas Responden Berdasarkan Jabatan

Pekerjaan	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
Kepala Subbagian	4	8,9
Asisten	9	20,0
Karyawan Pelaksana	24	53,3
Honor	8	17,8
Total	45	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

e. Penghasilan

Tabel.5 Identitas Responden Berdasarkan Pendapatan atau Penghasilan

Pendapatan	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
Rp. 2.500.000 s.d Rp. 3.000.000	8	17,8
Rp. 3.500.000 s.d Rp. 5.000.000	6	13,3
Rp. 6.000.000 s.d 8.000.000	15	33,3
> Rp. 10.000.000	16	35,6
Total	45	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

f. Masa Kerja

Tabel.6 Identitas Responden Tergantung Masa Kerja

Pendapatan	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1-10 tahun	22	48,9
11-20 tahun	15	33,3
21-30 tahun	7	15,6
31-35 tahun	1	2,2
Total	45	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

2. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Temuan uji validitas penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel.7 Uji Validitas Variabel

Pernyataan	Rhitung	rtabel	Keterangan
X1.1	0,402	0,294	Valid
X1.2	0,484	0,294	Valid
X1.3	0,520	0,294	Valid

X1.4	0,567	0,294	Valid
X1.5	0,706	0,294	Valid
X1.6	0,678	0,294	Valid
X1.7	0,641	0,294	Valid
X1.8	0,618	0,294	Valid
X1.9	0,545	0,294	Valid
X1.10	0,677	0,294	Valid
X1.11	0,634	0,294	Valid
X1.12	0,671	0,294	Valid
Pernyataan	Rhitung	rtabel	Keterangan
X2.1	0,483	0,294	Valid
X2.2	0,607	0,294	Valid
X2.3	0,496	0,294	Valid
X2.4	0,697	0,294	Valid
X2.5	0,577	0,294	Valid
X2.6	0,597	0,294	Valid
X2.7	0,606	0,294	Valid
X2.8	0,637	0,294	Valid
Pernyataan	Rhitung	rtabel	Keterangan
X3.1	0,788	0,294	Valid
X3.2	0,762	0,294	Valid
X3.3	0,818	0,294	Valid
X3.4	0,789	0,294	Valid
X3.5	0,751	0,294	Valid
X3.6	0,578	0,294	Valid
X3.7	0,602	0,294	Valid
X3.8	0,555	0,294	Valid
X3.9	0,539	0,294	Valid
X3.10	0,677	0,294	Valid
Pernyataan	Rhitung	rtabel	Keterangan
Y1	0,442	0,294	Valid
Y2	0,495	0,294	Valid
Y3	0,561	0,294	Valid

Y4	0,639	0,294	Valid
Y5	0,417	0,294	Valid
Y6	0,374	0,294	Valid
Y7	0,512	0,294	Valid
Y8	0,485	0,294	Valid
Y9	0,572	0,294	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

Nilai r hitung untuk pernyataan keempat variabel tersebut lebih besar dari r tabel, terlihat dari informasi pada tabel sebelumnya. Hal ini menunjukkan bahwa data pada tabel yang mendukung temuan pengkajian yang harus berdasarkan fakta.

b. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas yang dilakukan untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel.8 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Konstanta	Reliabilitas
Standar Operasional Prosedur (X1)	0,828	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,728	0,6	Reliabel
Organizational Citizenship Behavior (X3)	0,875	0,6	Reliabel
Efektivitas Kerja (Y)	0,625	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

Karena setiap item pertanyaan pada tabel 8 di atas mempunyai nilai Cornbach's alpha lebih baik dari 0,60, maka seluruh data instrumen kuesioner pada keempat variabel dianggap kredibel.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel.9 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,35518776
Most Extreme Differences	Absolute	,092
	Positive	,065
	Negative	-,092
Test Statistic		,092
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		

b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

Jika ambang batas signifikansi ditetapkan sebesar 5%, maka nilai Asymp dihasilkan berdasarkan temuan uji normalitas Kolmogorov Smirnov. Nilai sig (2-tailed) lebih dari 0,05 menandakan variabel residu terdistribusi teratur. Berdasarkan data sebelumnya, angka tersebut diketahui sebesar 0,200. Oleh karena itu, data penelitian disebarakan secara teratur.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel.10 Hasil Uji Multikolinearitas

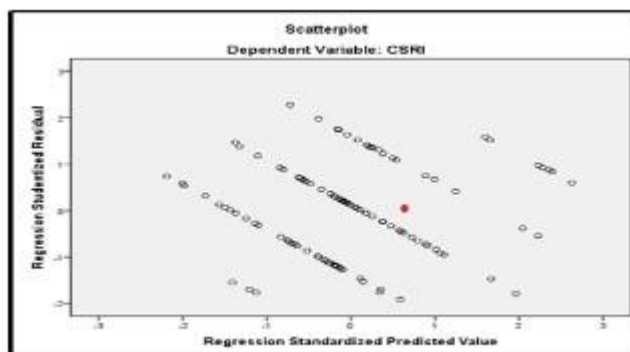
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	0,764	4,470			
	SOP	,180	,069	,246	,873	1,146
	Lingkungan Kerja	,409	,091	,436	,835	1,197
	OCB	,332	,058	,523	,930	1,075

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

Terlihat pada Tabel 10 di atas, nilai toleransi yang dicapai lebih dari >0,10 dan lebih rendah dari <10,00 untuk nilai VIF sebesar 1,146 untuk standar operasional prosedur, 1,197 untuk lingkungan kerja, dan 1,075 untuk perilaku kewargaan organisasi. Lingkungan Kerja : 0,835, Organizational Citizenship Behavior : 0,930, dan Variabel Standar Operasional Prosedur : 0,873 merupakan nilai toleransi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak satupun dari ketiga variabel independen tersebut menunjukkan adanya bukti multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

Titik data grafik Scatterplot tersebar di seluruh bagian dan tidak membuat pola tertentu, seperti terlihat pada Gambar 2. Selain itu, titik data tersebar di atas dan di bawah nol, yang menunjukkan distribusi data yang acak. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat tanda-tanda heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel berikut menunjukkan hasil uji analisis regresi linier berganda yang dilakukan untuk penelitian ini:

Tabel.11 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,764	4,470		,171	,865
	SOP	,180	,069	,246	2,590	,013
	Lingkungan Kerja	,409	,091	,436	4,489	,000
	OCB	,332	,058	,523	5,673	,000

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

Persamaan linier yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut, berdasarkan Tabel 11:

$$Y = 0,764 + 0,180X_1 + 0,409X_2 + 0,332X_3$$

Penjabaran persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Dengan koefisien konstan sebesar 0,764 maka nilai efektivitas kerja pegawai (Y) tidak akan berubah meskipun variabel independen yaitu standar operasional prosedur (X1), lingkungan kerja (X2), dan Organizational Citizenship Behavior (X3) mempunyai nilai sebesar (0) nol.
2. Kenaikan sebesar satu satuan pada variabel standar operasional prosedur (X1) setara dengan kenaikan koefisien regresi pada variabel efektivitas kerja pegawai (Y) sebesar 0,180. Variabel pengukur efektivitas kerja pegawai (Y) akan naik sebesar 0,409 setiap kenaikan satu satuan lingkungan kerja (X2), sesuai dengan koefisien regresi sebesar 0,409. Variabel efektivitas kerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,332 setiap kenaikan satu satuan pada variabel X3, sesuai dengan koefisien regresi Organizational Citizenship Behavior (X3) yaitu sebesar 0,332.

5. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Tabel.12 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,764	4,470		,171	,865
	SOP	,180	,069	,246	2,590	,013
	Lingkungan Kerja	,409	,091	,436	4,489	,000
	OCB	,332	,058	,523	5,673	,000

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

Berdasarkan tabel 12 diketahui bahwa hasil uji parsial yang dilakukan dengan software SPSS adalah sebagai berikut:

1. Pada ambang signifikansi sebesar $0,013 < 0,05$ maka variabel efektivitas kerja pegawai (Y) mempunyai nilai koefisien regresi positif sebesar 0,180 dan nilai thitung sebesar $2,590 > 1,682$ untuk variabel standar operasional prosedur (X1). Hal ini menunjukkan bahwa variabel standar operasional prosedur mempunyai pengaruh positif dan besar terhadap variabel efektivitas kerja pegawai (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa Ha1 sesuai.
2. Variabel efektivitas kerja pegawai (Y) berkorelasi positif dengan variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0,409 dan nilai thitung $4,489 > 1,682$ pada taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel efektivitas kerja pegawai (Y) dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel lingkungan kerja. Temuan ini menyiratkan bahwa Ha2 dapat diterima.
3. Variabel efektivitas kerja pegawai (Y) mempunyai variabel Organizational Citizenship Behavior (X3) Memiliki nilai thitung sebesar $5,673 > 1,682$ pada taraf signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai koefisien regresi positif sebesar 0,332. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang cukup besar dan positif terhadap ukuran efektivitas kerja pegawai (Y). oleh variabel Organizational Citizenship Behavior. Temuan ini menyiratkan bahwa Ha3 dapat diterima.

a. Uji Simultan (Uji F)

Penelitian ini memperoleh hasil uji statistik F yang dapat dilihat pada tabel:

Tabel.13 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	168,873	3	56,279	28,555	,000 ^b
	Residual	80,807	41	1,971		
	Total	249,644	44			
a. <i>Dependent Variable:</i> Efektivitas Kerja						
b. <i>Predictors:</i> (Constant), OCB,SOP,Lingkungan Kerja						

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

Tabel 4.5 menyajikan temuan pengolahan data. Nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,005$ menunjukkan bahwa standar prosedur operasi, lingkungan kerja, dan perilaku kewargaan organisasi baik secara mandiri maupun kombinasi mempunyai pengaruh terhadap faktor efektivitas kerja pegawai. Nilai Fhitung yang diperoleh sebesar 28,555 menunjukkan bahwa nilai Fhitung melebihi nilai Ftabel yaitu $28,555 > 2,83$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa jika keduanya hadir secara bersamaan, maka variabel standar operasional prosedur (X1), lingkungan kerja (X2), dan perilaku kewargaan organisasi (X3) mempunyai pengaruh yang positif dan besar terhadap variabel efektivitas kerja karyawan (Y). Ha4 baik-baik saja, seperti yang ditunjukkan gambar ini.

b. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,822 ^a	,676	,653	1,404
a. <i>Predictors:</i> (Constant), OCB, SOP, Lingkungan Kerja				
b. <i>Dependent Variable:</i> Efektivitas Kerja				

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

Hasil pengolahan data ditunjukkan pada Tabel 4.6 di atas. Hal ini menunjukkan bagaimana masing-masing dari ketiga variabel – prosedur operasi standar (X1), lingkungan kerja (X2), dan perilaku kewargaan organisasi (X3) – dapat menjelaskan variabel efektivitas kerja karyawan (Y) yaitu sebesar 65,3%. Variabel yang tidak dimasukkan dalam penelitian menentukan sisanya sebesar 34,7%. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Adjusted R Square atau koefisien determinasi tersebut di atas.

PEMBAHASAN

Pengaruh Standar Operasional Prosedur (SOP) (X1) Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y)

Dengan menggunakan software SPSS, hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel standar operasional prosedur (X1) terhadap efektivitas kerja pegawai (Y) menghasilkan thitung sebesar $2,590 > 1,682$ dengan tingkat signifikansi $0,013 < 0,05$ dan nilai koefisien regresi positif sebesar $0,180$. Hal ini menggambarkan adanya pengaruh yang positif dan cukup besar terhadap ukuran efektivitas kerja pegawai (Y) oleh variabel standar operasional prosedur (X1). Hasil selanjutnya menunjukkan H_0 ditolak sedangkan H_a 1 disetujui. Dengan demikian kesimpulan penelitian adalah efektivitas kerja karyawan pada sektor HR Operation PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan terkena dampak signifikan dari prosedur operasi standar.

Hal ini menunjukkan bahwa pekerja pada HR Operation Department PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan akan lebih semangat dalam bekerja dan meningkatkan efektivitas kerja pegawai dalam rangka mencapai tujuan organisasi jika diberikan lingkungan kerja yang nyaman, ruang kerja yang lengkap, dan hubungan yang positif dengan pimpinan dan rekan kerja. Di sisi lain, kondisi kerja yang kurang baik, seperti tempat kerja yang bising dan peralatan serta perlengkapan yang tidak memadai, akan membuat karyawan tidak nyaman dalam bekerja dan menghambat kemampuan mereka untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada software SPSS, pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap efektivitas kerja karyawan (Y) menghasilkan thitung sebesar $4,489 > 1,682$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai koefisien regresi positif sebesar $0,409$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) lingkungan kerja (X2). Hasil selanjutnya menunjukkan H_0 ditolak sedangkan H_a 2 diterima. Dengan demikian kesimpulan penelitian adalah efektivitas kerja pekerja pada sektor HR Operation PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan sangat terpengaruh oleh lingkungan kerja mereka.

Hal ini menunjukkan bahwa pekerja pada HR Operation Department PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan akan lebih semangat dalam bekerja dan meningkatkan efektivitas kerja pegawai dalam rangka mencapai tujuan organisasi jika diberikan lingkungan kerja yang nyaman, ruang kerja yang lengkap, dan hubungan yang positif dengan pimpinan dan rekan kerja. Di sisi lain, kondisi kerja yang kurang baik, seperti tempat kerja yang bising dan peralatan serta perlengkapan yang tidak memadai, akan membuat karyawan tidak nyaman dalam bekerja dan menghambat kemampuan mereka untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.

Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (X3) Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan software SPSS, variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X2) terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Y) menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar $5,673 > 1,682$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai koefisien regresi positif sebesar $0,332$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan substansial antara variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X3) dengan variabel efektivitas kerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil selanjutnya H_{a3} disetujui dan H_{03} ditolak. Oleh karena itu, penelitian ini menyimpulkan bahwa perilaku kewargaan perusahaan mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja pekerja di PT. Divisi Operasional SDM Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Hal ini menunjukkan jika setiap pegawai Departemen HR Operation di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan menjalankan perilaku OCB dengan benar, dapat memberikan pengaruh yang menguntungkan bagi perusahaan dan pekerja serta akan menghasilkan efektivitas kerja yang baik. Namun jika seorang pegawai tidak menunjukkan perilaku OCB, maka penyelesaian pekerjaan akan memakan waktu yang lama karena tidak saling membantu ketika rekan kerja kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya sehingga tidak terciptanya suasana kerja yang efektif dan efisien.

Pengaruh Standar Operasional Prosedur (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X3) Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y)

Temuan uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X2), *Organizational Citizenship Behavior* (X3), dan Standar Operasional Prosedur (X1) baik secara terpisah maupun gabungan mempunyai nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,005$ terhadap faktor efektivitas kerja pegawai. Nilai F_{hitung} yang diperoleh sebesar $0,000 < 0,005$ artinya $28,855 > 2,83$ merupakan nilai F_{tabel} dan semakin tinggi nilai F_{hitung} . Hasil tersebut menunjukkan bahwa standar operasional prosedur (X1), *Organizational Citizenship Behavior* (X3), dan lingkungan kerja (X2) semuanya saling berinteraksi (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu efektivitas kerja pegawai (Y). Variabel standar operasional prosedur pada pengujian simultan mempunyai nilai koefisien beta sebesar $0,246$, lebih kecil dibandingkan nilai masing-masing sebesar $0,436$ dan $0,523$ untuk lingkungan kerja dan perilaku kewargaan organisasi. Variabel *Organizational Citizenship Behavior* nampaknya mempunyai pengaruh simultan yang lebih kuat terhadap efektivitas kerja pegawai berdasarkan nilai koefisien beta.

Hal ini dikarenakan karyawan yang menerapkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara efektif akan memberikan keuntungan bagi perusahaan. Perusahaan yang efektif adalah perusahaan yang karyawannya tidak hanya memenuhi deskripsi pekerjaan mereka tetapi juga melakukan yang terbaik untuk membantu karyawan lain mencapai tujuan perusahaan. Namun, kondisi kerja yang produktif dan efisien tidak akan tercipta jika anggota staf tidak cukup peduli untuk membantu tugas dan permasalahan yang muncul di dalam organisasi.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

1. Divisi HR Operation PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan mengamati bahwa prosedur operasi standar mempunyai dampak yang penting dan menguntungkan terhadap kinerja karyawan.
2. Pada bidang HR Operation PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang baik dan patut diperhatikan terhadap efektivitas kerja pegawai.
3. Divisi HR Operation PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan telah melihat dampak yang baik dan patut diperhatikan terhadap kinerja karyawan sebagai akibat dari perilaku kewargaan organisasi.
4. Prosedur Operasional SDM, Standar Operasional Prosedur, Lingkungan Kerja, dan Prosedur Organizational Citizenship Behavior semuanya (secara simultan) mempunyai pengaruh yang positif dan cukup besar (dengan tingkat pengaruh sebesar 65,3%) terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Faktor-faktor lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini berdampak pada 34,7% sisanya.

Setelah mempelajari, menganalisis, dan menarik kesimpulan dari data, rekomendasi berikut dapat diberikan oleh peneliti:

1. Diharapkan untuk karyawan lebih menerapkan kepatuhan terhadap Standar Operasional Prosedur yang ada di dalam PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Bagian Operasional SDM agar setiap karyawan akan selalu bertanggung jawab untuk tertib, disiplin dan berpedoman pada SOP dalam setiap pelaksanaan pekerjaannya, sehingga dapat bekerja secara efektif dan efisien.
2. Dengan adanya penelitian ini diharapkan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Bagian Operasional SDM untuk memperhatikan lingkungan kerja karyawan dengan melihat kenyamanan ruang kerja karyawan karena jika lingkungan kerja karyawan nyaman dan bebas dari suara bising akan membuat karyawan lebih kondusif dalam melakukan pekerjaannya sehingga akan menciptakan efektivitas kerja secara optimal. Selain itu, ketersediaan perlengkapan dan peralatan juga harus diperhatikan oleh perusahaan karena perlengkapan dan peralatan yang kurang memadai akan menghambat karyawan dalam melakukan pekerjaannya.
3. Tujuan Departemen HR Operation di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) adalah untuk menjunjung tinggi dan meningkatkan sikap Organizational Citizenship Behavior (OCB), karena semakin banyak sikap tersebut akan memberikan manfaat bagi dunia usaha.. Hal ini akan menciptakan efektivitas kerja yang optimal dan perusahaan akan mudah mencapai tujuan.

PENELITIAN LANJUTAN

Temuan penelitian ini diharapkan dapat membantu orang lain untuk belajar lebih banyak tentang kondisi kerja di tempat kerja sebenarnya, karena penelitian apa pun mempunyai keterbatasan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Temuan penelitian ini diharapkan dapat membantu orang lain untuk belajar lebih banyak tentang kondisi kerja di tempat kerja sebenarnya, karena penelitian apa pun mempunyai keterbatasan. Perusahaan juga diharapkan dapat memanfaatkan temuan penelitian ini sebagai panduan dan masukan ketika menerapkan berbagai kebijakan perusahaan. Selain itu, perpustakaan harus mengambil manfaat dari bahan bacaan ilmiah penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Avanie, T.A., Retnowati, N., Widyaningrum, M.E., & Balalfif, M. (2022). *Analisis Pengaruh Standar Operasional Prosedur, Finger Print dan Tata Letak terhadap Efektivitas Kerja dan Kinerja Pegawai di Universitas Darul Ulum Jombang (Masa Pandemi Covid-19)*. Indonesian Journal of Management Science, 81-89.
- Barus, D. S., & Siregar, O. M. (2023). *Pengaruh Pelatihan Dan Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pos Medan*. Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen Indonesia, 1(02), 65-79.
- Darmaeti, H., Kirana, K.C., & Subiyanto, D. (2021). *Pengaruh employee engagement, beban kerja dan standar operasional prosedur terhadap kinerja pegawai kantor sekretariat daerah*. Jurnal Manajemen, 13(4), 747-757.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Harri, M. (2019). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Iklim Organisasi Komitmen Organisasi Terhadap Efektivitas Organisasi : Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Mediasi*. Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana (JMBK), 7(1), 60-69.
- Iswandi, A., & Rahmadani, I. (2022). *Analisis Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen dan Standar Operasional Prosedur Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Meulaboh*. Jurnal Pendidikan dan Konseling, 4(5), 3703-3711.
- Kurniasari, K., Kirana, K. C., & Subyanto, D. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Koordinasi, dan Budaya Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Era Pandemi Covid-19: Studi Pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta*. Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, 529-541.

- Pasaribu, A. F., & Nasution, M.I. (2022). *Pelaksanaan Analisis Jabatan Tepat dalam Rangka Meningkatkan Efektivitas Kerja (Studi Kasus Pada Bagian Organisasi Setda Kota Binjai)*. *Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi dan Manajemen (JIKEM)*, 1414-1420.
- Qomariah, N. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Studi Empiris)*. Jember: CV Pustaka Abadi.
- Setyadi, D. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Penelitian Ilmiah*. Sukabumi: Haura Publishing.
- Syahfitri, K.D & Mardhiyah, A. 2022. *The Effect Of Work From Home And Work Discipline On The Performance Of BPJS Ketenagakerjaan Medan City Branch*. *Jurnal Sosial Sains dan Komunikasi*. Vol.1. No. 1. Universitas Sumatera Utara.
- Yulianto, M. R., Saputro, W., Ubaidillah, H., & Nashrullah, M. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Melalui Organizational Citizenship Behavior*. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan*, 40-48.
- Zahra, D., & Siregar, O. M. 2023. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Pada Karyawan Pengolahan Pabrik Teh PTPN IV Bah Butong)*. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen Indonesia*. Vol. 2. No. 1. Universitas Sumatera Utara.