PENGARUH BUDAYA AKHLAK, STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT SEMEN TONASA

SKRIPSI

NUR WAHYUNI
2022090024

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS INTERNASIONAL
JURUSAN BISNIS
POLITEKNIK PERTANIAN NEGERI PANGKAJENE KEPULAUAN
2024

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH BUDAYA AKHLAK, STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR, DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT SEMEN TONASA

SKRIPSI

Oleh:

NUR WAHYUNI
2022090024

Skripsi ini sebagai Syarat untuk Menyelesaikan Studi pada Program Studi Administrasi Bisnis Internasional Jurusan Bisnis Politeknik Pertanian Negeri Pangkajene Kepulauan

Telah Diperiksa dan Disetujui Oleh:

Pembimbing I,	Pembimbing II,
Muh. Amrih, S.E., M. Ak	**Tien Kumalasari, S.Kom., M.Kom**
NIP 199111172022031005	NIP 198111072006042001

Mengetahui :

Direktur,	Ketua Jurusan,
Dr. Ir. Darmawan, M.P	**Dr. Nur Alam Kasim, S.Pi, M.Si**
NIP 196702021998031002	NIP 197306202002121001

Tanggal Lulus : 9 Agustus 2024

HALAMAN PERSETUJUAN PENGUJI

Judul	:	Pengaruh Budaya AKHLAK, Standar Operasional Prosedur dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT Semen Tonasa
Nama	:	Nur Wahyuni
NIM	:	**2022090024**
Program Studi	:	Administrasi Bisnis Internasional
Jurusan	:	Bisnis

Menyetujui, Tim Penguji:

1. Muh. Amrih, S.E., M.Ak (.....)
2. Tien Kumalasari, S.Kom., M.Kom (.....)
3. Wiwiek Hidayati, S.E., M.Si (.....)
4. Warnika Febri Astanty, S.E., M. Si (.....)

Mengetahui,
Ketua Program Studi,

Wiwiek Hidayati, S.E, M.Si
NIP 197805162003122002

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul Pengaruh Budaya AKHLAK, Standar Operasional Prosedur, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT Semen Tonasa benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi manapun dalam bentuk apapun, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuai yang seacara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Pangkep, 1 Agustus 2024

Yang menyatakan,

Nur Wahyuni

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alamin puji syukur penulis panjatkan atas segala rahmat dan karunia yang telah diberikan oleh Allah SWT karena pada kesempatan ini penulis dapat menyelesaikan skripsi yang merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program D-IV Administrasi Bisnis Internasional, Jurusan Bisnis, Politeknik Pertanian Negeri Pangkajene Kepulauan.

Terselesaikannya skripsi ini tentu berkat dukungan dan doa dari banyak pihak yang membantu penulis, terkhusus dan teristimewa kepada orang tua tercinta Bapak Muh. Ariyani dan Ibunda Muliana, terimakasih atas setiap tetes keringat dalam setiap langkah pengorbanan dan kerja keras yang dilakukan untuk memberikan yang terbaik kepada penulis, mengusahakan segala kebutuhan penulis, mendidik, membimbing, dan selalu memberikan kasih sayang yang tulus, motivasi serta dukungan dan mendoakan penulis dalam keadaan apapun agar penulis mampu bertahan untuk melangkah setapak demi setapak dalam meraih mimpi di masa depan. Sehat selalu dan Hiduplah lebih lama lagi Mama & Papa harus selalu ada disetiap perjalanan & pencapaian hidup penulis, *iloveyou more*. Dan kepada para pihak, penulis mengucapkan banyak terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Ir. Darmawan, M.P., selaku Direktur Politeknik Pertanian Negeri Pangkajene Kepulauan beserta jajarannya,
2. Dr. Nur Alam Kasim, S.Pi.,M.Si., selaku Ketua Jurusan Bisnis Politeknik Pertanian Negeri Pangkajene Kepulauan,
3. Wiwiek Hidayati, S.E., M. Si, selaku Ketua Program Studi Administrasi Bisnis Internasional Politeknik Pertanian Negeri Pangkajene Kepulauan,
4. Muh. Amrih, S.E., M.Ak Selaku Pembimbing I dan Tien Kumalasari, S.Kom., M.Kom selaku Pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan arahan, bimbingan, serta masukan dalam proses penulisan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini,

5. Wiwiek Hidayati, S.E., M.Si selaku Penguji I dan Warnika Febri Astanty, S.E., M.Si selaku Penguji II yang telah memberikan banyak masukan guna memperbaiki dan menyempurnakan penulisan skripsi ini,
6. Seluruh Dosen yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada penulis, serta seluruh Teknisi dan Staf Program Studi Administrasi Bisnis Internasional,
7. Asruddin, S.E., MM, Ak, CA selaku Direktur Utama PT Semen Tonasa
8. Seluruh Bapak/Ibu Staff dan karyawan PT Semen Tonasa. Terkhusus untuk Kak Wahyudin Yusuf dan Pak Abdul Malik, terimakasih senantiasa membantu dan mengarahkan penulis selama melaksanakan penelitian,
9. Kepada cinta kasih kedua saudara-saudari penulis, Suci Ramadani dan Muh. Irfan Maolana, terimakasih atas support dan kelucuan-kelucuan yang membuat penulis semangat dan selalu membuat penulis senang, sehingga penulis semangat menyelesaikan skripsi ini,
10. Teman-teman Angkatan XXXIII Program Studi Administrasi Bisnis Internasional atas dukungan dan kerjasamanya,
11. Seluruh teman-teman penulis yang tidak bisa disebutkan satu-persatu yang telah membantu dan memberi dukungan sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini,
12. Terakhir, untuk diri sendiri, karena telah mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini dan memilih untuk tidak menyerah dalam kondisi apapun, *i am proud of myself.*

Penulis menyadari skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari pembaca guna menyempurnakan segala kekurangan dalam penyusunan skripsi ini.

Mandalle, 12 Mei 2024

Penulis

DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL ..... **i**
LEMBAR PENGESAHAN ..... **ii**
LEMBAR PERSETUJUAN PENGUJI ..... **iii**
PERNYATAAN ..... **iv**
KATA PENGANTAR ..... **v**
DAFTAR ISI ..... **vii**
DAFTAR TABEL ..... **x**
DAFTAR GAMBAR ..... **xi**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **xii**
ABSTRAK ..... **xiii**
ABSTRACT ..... **xiv**
I. PENDAHULUAN **1**
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah 4
1.3 Tujuan Penelitian 4
1.4 Manfaat Penelitian 5
1.5 Hipotesis 5
II. TINJAUAN PUSTAKA **7**
2.1 Landasan Teori 7
A. Manajemen Sumber Daya Manusia 7
B. Budaya AKHLAK 8
C. Standar Operasional Prosedur (SOP) 10
D. Pelatihan 13
E. Kinerja Karyawan 15
2.2 Penelitian Terdahulu 17
2.3 Kerangka Konseptual 19
III. METODOLOGI PENELITIAN **20**
3.1 Tempat dan Waktu 20
3.2 Populasi dan Sampel 20
3.3 Jenis dan Sumber Data 21
3.4 Teknik Pengumpulan Data 21
3.5 Metode Analisis Data 22

3.6 Definisi Operasional 26
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN 28
4.1 Gambaran Umum Perusahaan 28
A. Sejarah Singkat Perusahaan 28
B. Visi Misi 29
C. Struktur Organisasi 29
4.2 Karakteristik Responden 34
A. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 34
B. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 35
C. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 35
D. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja 36
E. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan 36
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian 37
A. Deskripsi Variabel Budaya AKHLAK 37
B. Deskripsi Variabel Standar Operasional Prosedur 41
C. Deskripsi Variabel Pelatihan 45
D. Deskripsi Kinerja Karyawan 49
4.4 Uji Kualitas Data 51
A. Uji Validitas 51
B. Uji Reabilitas 53
4.5 Uji Asumsi Klasik 54
A. Uji Normalitas 54
B. Uji Multikolonieritas 55
C. Uji Heteroskedastisitas 56
4.6 Analisis Data 56
A. Analisis Regresi Berganda 56
B. Analisis Kolerasi (R) 58
C. Koefisien Determinasi (R2) 59
4.7 Uji Hipotesis 59
A. Uji t (Uji Parsial) 59
B. Uji F (Uji Simultan) 62
V. KESIMPULAN DAN SARAN 64
5.1 Kesimpulan 64
5.2 Saran 65

DAFTAR PUSTAKA 66
LAMPIRAN 70
RIWAYAT HIDUP PENULIS 86

DAFTAR TABEL

No Hal

2.1 Penelitian Terdauhulu 17

4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 34

4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia..... 35

4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 35

4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja..... 36

4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan 36

4.6 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Budaya AKHLAK 37

4.7 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Standar Operasional Prosedur..... 41

4.8 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pelatihan 45

4.9 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan..... 49

4.10 Hasil Uji Validitas..... 52

4.11 Hasil Uji Reliabilitas..... 53

4.12 Hasil Uji Normalitas 54

4.13 Hasil Uji Multikolonieritas 55

4.14 Hasil Estimasi Linear Berganda..... 57

4.15 Hasil Uji Analisis Korelasi 58

4.16 Hasil Koefisien Determinasi (R2)..... 59

4.17 Hasil Uji T..... 60

4.18 Hasil Uji F..... 63

DAFTAR GAMBAR

No Hal

2.1 Kerangka Konseptual 19

4.1 Struktur Organisasi PT Semen Tonasa 29

4.2 Uji Heteroskedastisitas..... 56

DAFTAR LAMPIRAN

No Hal

1. Kuesioner Penelitian 71
2. Tabulasi Data Kuesioner 77
3. Tabel Nilai F 86
4. Tabel Nilai t..... 86

ABSTRAK

Nur Wahyuni 2022090024. Pengaruh Budaya AKHLAK, Standar Operasional Prosedur, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Semen Tonasa. Dibimbing oleh Muh. Amrih dan Tien Kumalasari,

Sumber daya manusia memiliki peran krusial dalam kemajuan sebuah organisasi atau perusahaan. Sebagai faktor utama dalam pencapaian tujuan perusahaan, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif sangat penting dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian kegiatan operasional. Adanya sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu menghasilkan kinerja yang baik sesuai dengan tanggung jawabnya akan memberikan kontribusi positif terhadap kinerja perusahaan. Oleh karena itu, pentingnya upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui penerapan budaya organisasi yang positif, prosedur opersional yang jelas, dan program pelatihan yang efektif akan sangat berdampak pada produktivitas dan kinerja keseluruhan perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan dari variabel budaya AKHLAK, standar operasional prosedur, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Semen Tonasa. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik pengumpulan data berupa observasi, penyebaran kuesioner dan dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT Semen Tonasa, dari populasi tersebut dipilih 91 karyawan tetap sebagai sampel menggunakan rumus slovin. Penyebaran kuesioner menggunakan metode *simple random sampling*. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial untuk variabel budaya AKHLAK dan standar operasional prosedur berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan variabel pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, secara simultan variabel budaya AKHLAK, standar operasional prosedur, dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Budaya AKHLAK, Standar Operasional Prosedur, Pelatihan, Kinerja Karyawan.

Translated by UPT Pusat Bahasa
Politeknik Pertanian Negeri Pangkep
Translator : Dr. Antah, S.P., M.Env.Sc
Date : 28 August 2024

ABSTRACT

***Nur Wahyuni 2022090024**. The Influence of AKHLAK Culture, Standard Operating Procedures, and Training on Employee Performance at PT Semen Tonasa. Supervised by Muh. Amrih and Tien Kumalasari.*

Human resources have a crucial role in the progress of an organization or company. As the main factor in achieving company goals, effective human resource management is very important in planning, implementing, and controlling operational activities. The existence of quality human resources and being able to produce good performance in accordance with their responsibilities will provide a positive contribution to the company's performance. The purpose of this study is to determine the partial and simultaneous influence of the AKHLAK culture variables, standard operating procedures, and training on employee performance at PT Semen Tonasa. The research method used is quantitative with data collection techniques in the form of observation, questionnaire distribution and documentation. The population in this study were permanent employees of PT Semen Tonasa, from which population 91 permanent employees were selected as samples using the slovin formula. The distribution of questionnaires used the simple random sampling method. The data analysis technique used was multiple linear regression using SPSS 25. The results of the study showed that partially for the AKHLAK culture variables and standard operating procedures had a positive and significant effect on employee performance while the training variable did not affect employee performance. In addition, simultaneously the AKHLAK culture variables, standard operating procedures, and training had a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: AKHLAK Culture, Standard Operating Procedures, Training, Employee Performance.

Translated by UPT Pusat Bahasa
Politeknik Pertanian Negeri Pangkep
Translator : Dr. Anjah, S.P., M.Ewsc
28 August 2024

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam kemajuan sebuah organisasi atau perusahaan. Sebagai faktor keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan, pentingnya pengelolaan sumber daya manusia sebagai pelaku utama dalam setiap kegiatan operasional perusahaan yang berperan dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalikan berbagai kegiatan organisasi. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas maka hasilnya pun akan berkualitas dan kinerja perusahaaan dapat meningkat. Dengan kata lain, karyawan yang mampu menghasilkan kinerja yang baik dan sesuai dengan tanggung jawabnya akan memberikan kontribusi positif terhadap kinerja perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Maka dari itu untuk mencapai kinerja yang optimal, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Edgar Schein (1980) berpendapat bahwa budaya organisasi yang kuat dan positif dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. dalam konteks ini, budaya organisai mencakup nilai-nilai bersama, norma , keyakinan, serta praktik-praktik yang diterapkan dalam suatu organisasi. PT Semen Tonasa yang merupakan Badan Usaha Milik Negara, mengikuti kebijakan Menteri BUMN, Erick Thohir, yang secara resmi menetapkan AKHLAK sebagai *core value* BUMN pada tanggal 01 Juli 2020. Hal tersebut menjadikan perusahaan perlu mengadaptasi nilai-nilai dan praktik bisnis yang sesuai dengan budaya perusahaan. Adanya budaya perusahaan tersebut menjadi suatu hal yang penting dijadikan penelitian untuk melihat apakah budaya AKHLAK berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Muhammad Rizki dan Fakhrul Rijal (2021), Esron dan Trigen (2022) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tetapi hasil penelitian berbeda dari Vinan dkk. (2023) menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh variabel budaya organisasi AKHLAK terhadap variabel kinerja karyawan. Dari hasil penelitian

tersebut ditemukan *research gap* antara hasil penelitian-penelitian terdahulu tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja. Hal tersebut mendorong peneliti melakukan penelitian lebih lanjut.

Selain itu, standar operasional prosedur juga salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Standar operasional prosedur merupakan prosedur dan aturan yang ditetapkan oleh perusahaan sebagai pedoman bagi karyawan dalam menyelesaikan tugas mereka dengan tujuan memenuhi kebutuhan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Fred Fiedler (1960) menyatakan bahwa efektivitas SOP dalam mempengaruhi kinerja karyawan tergantung pada konteks spesifik dimana SOP tersebut diterapkan. Menurut teori tersebut, ketika SOP tersebut sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik organisasi tertentu, karyawan cenderuag kan bekerja lebih efisien dan efektif. Hal ini karena SOP yang sesuai dengan konteks organisasi dapat memberikan panduan yang jelas dan relevan bagi karyawan dalam menjalankan tugas mereka dan memandu karyawan dalam mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan observasi di PT Semen Tonasa, masih ada unit kerja yang tidak melakukan pembaruan SOP secara berkala, sehingga perusahaan tidak dapat mengakomodasi perubahan dalam proses, kebijakan, atau persyaratan yang berlaku dan menyebabkan karyawan tidak konsisten dalam melaksanakan kegiatan operasional sesuai SOP. Terbukti masih adanya masalah yang sering terjadi berupa berkas yang tercecer ataupun hilang, yang pada akhirnya menimbulkan hambatan dalam kegiatan operasional seperti ketidaksesuaian, kesalahan, dan ketidakefisienan dalam pekerjaan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa sumber daya manusia belum mampu memberikan performa optimal. Maka dari itu perusahaan perlu memperhatikan pembaruan *standard operating procedure* dan meningkatkan kesadaran karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi sehingga berdampak pada kinerja yang baik.

Selain budaya AKHLAK dan SOP, adapula faktor pelatihan yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sesuai

dengan standar. Gary Becker (1992) mengemukakan bahwa karyawan yang memiliki banyak keterampilan, pengetahuan dan pengalaman cenderung akan memberikan kotribusi yang lebih besar terhadap kesuksesan organisasi. Dengan demikian, pelatihan dianggap sebagai modal manusia yang dapat meningkatkan kualitas submber daya manusia suatu organisasi. Dengan memberikan pelatihan yang relevan dan efektif kepada karyawan, oranisasi dapat meningkatkan kapasitas dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugas denganlebih baik, menghadapi tantangan yang kompleks, dan beradapatasi dengan perubahan lingkungan kerja. Namun berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad et al., (2022) terdapat temuan bahwa PT Semen Tonasa mengalami penurunan *key performance indicator* (KPI), dan salah satu faktor penyebabnya ialah program pelatihan yang tidak sesuai dengan tuntutan kinerja. Begitu juga pada penelitian Parlindungan Pardosi 2022, yang mengungkapkan bahwa fenomena menurunnya kinerja tergambar dalam pencapaian KPI PT Semen Tonasa yang masih dibawah target, dan diduga penurunan kinerja tersebut berkaitan dengan kompetensi yang dimiliki oleh personil belum memadai dengan tuntutan kinerja yang semakin tinggi ditambah program pelatihan yang belum tepat sasaran. Ketidakrelevanan pelatihan dapat mengakibatkan kurangnya keterampilan yang dibutuhkan, pemborosan waktu dan sumber daya, serta rendahnya efektivitas.

Dengan diterapkannya budaya AKHLAK, penerapan SOP yang baik, serta memberikan pelatihan untuk pengembangan karyawan, maka dapat tercipta motivasi kerja pada pegawai untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Sesuai yang dikemukakan oleh Aksama et al. (2020) bahwa dengan adanya motivasi dalam diri karyawan, akan meningkatkan semangat dan usaha dalam bekerja untuk menjadi lebih giat lagi sehingga dapat menghasilkan produktivitas dan kinerja yang optimal. Meskipun pentingnya faktor-faktor tersebut diakui, belum ada penelitian yang secara komprehensif mengeksplorasi pengaruh budaya AKHLAK, standar operasional prosedur dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT Semen Tonasa. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan pengetahuan dengan mengidentifikasi dan menganalisis hubungan

antara budaya organisasi AKHLAK, standar operasional prosedur, dan pelatihan dengan kinerja karyawan pada perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, peneliti tertarik untuk meneliti sejauh mana pengaruh dan bagaimana signifikansi variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, penulis melakukan penelitian yang berjudul : **"Pengaruh Budaya AKHLAK, Standar Operasioanl Prosedur dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT Semen Tonasa".**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah budaya AKHLAK secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Semen Tonasa?
2. apakah standar operasional prosedur secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Semen Tonasa?
3. Apakah pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Semen Tonasa?
4. Apakah budaya AKHLAK, standar operasional prosedur dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Semen Tonasa?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya AKHLAK secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Semen Tonasa.
2. Untuk mengetahui pengaruh standar operasional prosedur secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Semen Tonasa.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Semen Tonasa.

4. Untuk mengetahui pengaruh budaya AKHLAK, standar operasional prosedur dan pelatihan secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Semen Tonasa.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, diharapkan penelitian yang dilakukan dapat memberikan manfaat yaitu:

1. Manfaat bagi peneliti, untuk meningkatkan pengetahuan dan pemahaman mengenai bidang yang diteliti.
2. Bagi Perusahaan, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan lebih lanjut terkait bidang yang diteliti.
3. Bagi Akademik, sebagai bahan literatur masukan untuk perpustakaan, dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti yang akan melakukan penelitian selanjutnya.

1.5 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2018) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Rumusan masalah tersebut telah dinyatakan dalam bentuk pernyataan atau pertanyaan. Sesuai dengan variabel variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Pengaruh budaya AKHLAK terhadap kinerja karyawan.
   - Ho1 : Budaya AKHLAK secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Semen Tonasa.
   - Ha1 : Budaya AKHLAK secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Semen Tonasa.

2 Pengaruh standar operasioanl prosedur terhadap kinerja karyawan PT Semen Tonasa.
   - Ho2 : Standar operasional prosedur secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Semen Tonasa.
   - Ha2 : Standar operasional prosedur secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Semen Tonasa.

3. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Semen Tonasa.

   Ho3 : Pelatihan secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Semen Tonasa.

   Ha3 : Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Semen Tonasa.

4. Pengaruh budaya AKHLAK, standar operasional prosedur dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Semen Tonasa.

   Ho4 : Budaya AKHLAK, standar operasional prosedur dan pelatihan secara simultan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Semen Tonasa.

   Ha4 : Budaya AKHLAK, standar operasional prosedur dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Semen Tonasa.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Organisasi memiliki berbagai sumber daya sebagai ‘input’ untuk diubah menjadi ‘output’ berupa produk produk atau layanan. Sumber daya tersebut meliputi modal atau uang, teknologi untuk menunjang proses produksi, metode atau strategi yang digunakan untuk beroperasi, manusia dan sebagainya. Di antara berbagai sumber daya tersebut, manusia atau Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen terpenting (Lusiana Herlina, 2023).

Hesti Umiyati dkk. (2023) mendefinisikan manajemen sumber daya sebagai sumber daya manusia yang sangat berarti dalam memberikan kontribusi terhadap tujuan organisasi. Hal ini melibatkan penerapan berbagai fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan dengan efektif dan adil, dengan memperhatikan kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia melibatkan proses penanganan berbagai isu yang berkaitan dengan karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya dalam rangka mendukung kegiatan organisasi atau perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Kencana. 2009).

Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Masram & Mu’ah dalam Safitri (2020) terdiri dari empat, yaitu:

1. Tujuan Organisasional

   Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan. Departemen sumber daya manusia membantu para manajer dalam menangani hal-hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

2. Tujuan Fungsional

   Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

3. Tujuan Sosial

   Ditujukan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhankebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya bagi keuntungan masyarakat dapat menyebabkan hambatan-hambatan.

4. Tujuan Personal

   Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus dipertimbangkan jika parakaryawan harus dipertahankan, dipensiunkan, atau dimotivasi. Jika tujuan personal tidak dipertimbangkan, kinerja dan kepuasan karyawan dapat menurun dan karyawan dapat meninggalkan organisasi.

B. Budaya AKHLAK

Menurut Sutrisno dalam Radityo Anwar Muhaimin, (2023) budaya organisasi dapat dijelaskan sebagai serangkaian nilai sistem, keyakinan, asumsi, atau norma-norma yang telah diterima dan diadopsi oleh anggota suatu organisasi, hal ini berfungsi sebagai panduan dalam perilaku dan penyelesaian masalah organisasional. Menurut Salamah et al. (2021) budaya organisasi adalah sistem nilai-nilai yang diyakini oleh seluruh anggota organisasi, dipelajari, diterapkan, dan terus berkembang. Budaya organisasi berfungsi sebagai paket yang komprehensif dan menjadi acuan dalam perilaku anggota organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Sindy dkk. (2022) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa setiap organisasi membutuhkan budaya organisasi untuk tumbuh dan berubah dengan lingkungan perusahaan saat ini. Budaya kerja yang positif dapat menjadi sumber inspirasi bagi karyawan untuk bekerja dengan tekun dan produktif guna mencapai tujuan perusahaan.

BUMN memiliki budaya organisasi berdasarkan prinsip AKHLAK. Nilai-nilai inti AKHLAK merupakan nilai-nilai utama perusahaan yang wajib diterapkan dan dihormati oleh setiap insan perusahaan. Nilai-nilai tersebut berperan sebagai sistem nilai baru yang menunjukkan transformasi bisnis yang akan dicapai. AKHLAK BUMN yang ditetapkan oleh Bapak Erick Thohir merupakan nilai dasar budaya organisasi yang harus diterapkan oleh para pegawai Badan Usaha Milik Negara dalam perilaku sehari-hari dan membentuk budaya baik dalam perusahaan. Menurut buku Pedoman Perilaku AKHLAK dalam Nandalia (2023) nilai-nilai inti AKHLAK memiliki indikator sebagai berikut:

1. Amanah

   Memegang teguh amanah yang telah diberikan. Kata kunci amanah adalah ketulusan, konsistensi, integritas dan dapat dipercaya. Nilai amanah yaitu berperilaku dan bertindak sesuai ucapan, bertanggung jawab dan dapat dipercaya dan selalu berpegang teguh pada nilai-nilai moral, logika dan etika.

2. Kompeten

   Terus meningkatkan pengetahuan atau keterampilan dan meningkatkan kemampuan. Sukses, keberhasilan, kinerja terbaik, ahli di bidangnya, dan kemampuan untuk belajar adalah definisi kompeten. Nilai kompeten adalah kemampuan untuk tetap akurat secara konsisten, dapat diandalkan sepanjang waktu, dan mencapai hasil kerja yang terbaik.

3. Harmonis

   Saling menjaga dan menghargai perbedaan. Nilai-nilai harmonis lahir dari dua kata kepedulian dan keberagaman. Nilai Harmonis, yaitu saling membantu dan mendukung dengan sesama, selalu menghargai pemikiran, pandangan, dan pendapat orang lain, serta menghargai kontribusi yang dibuat oleh semua orang.

4. Loyal

   Fokus pada kepentingan nasional dan harus berdedikasi. Loyalitas mencakup tiga elemen yaitu dedikasi, komitmen, dan kontribusi. Nilai Loyal, yaitu menunjukkan dedikasi yang tinggi dalam mencapai tujuan, bersedia

berkontribusi lebih, dan bersedia mengorbankan sesuatu untuk mencapai tujuan.

5. Adaptif

   Terus menumbuhkan rasa kreatifitas, bersemangat untuk menerima dan beradaptasi dengan perubahan. Kata kunci adaptif adalah semangat menghadapi perubahan, inisiatif dan inovatif. Nilai adaptif, yaitu mengembangkan ide baru secara teratur untuk hasil yang lebih baik, siap berubah, berkembang cepat, gesit dan menjadi proaktif dalam mendorong perubahan menuju perbaikan.

6. Kolaboratif

   Membangun kolaborasi yang efektif. Kerja sama yang kuat untuk hasil yang sesuai dengan harapan dan ada keinginan untuk bekerja sama. Nilai kolaboratif, yaitu bersedia bekerja sama dengan banyak pihak, untuk mencapai keinginan yang telah ditentukan harus mampu bekerja sama dan melibatkan orang lain, serta mengedepankan sinergi untuk mencapai manfaat dan nilai yang lebih unggul.

C. Standar Operasional Prosedur (SOP)

Menurut Istyadi Insani (2019) standar operasional prosedur adalah dokumen yang berisi serangkaian instruksi tertulis yang dibakukan mengenai berbagai proses penyelenggaraan administrasi perkantoran yang berisi cara melakukan pekerjaan, waktu pelaksanaan, tempat penyelenggaraan dan aktor yang berperan dalam kegiatan. Standar operasional prosedur mengatur cara karyawan untuk melakukan peran keorganisasiannya secara terus menerus dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab organisasi.

Untuk mencapai kinerja yang optimal, perusahaan telah merancang *standard operating procedure* dengan tujuan membantu karyawan dalam melaksanakan tugas dengan lebih mudah dan meminimalisir tingkat kesalahan dalam pelaksanaan tugas (Mariahma et al., 2022). Menurut Tanjung dan Subagjo dalam Kusumadewi (2022) standar operasional prosedur merupakan serangkaian intruksi tertulis mengenai berbagai proses pelaksanaan kegiatan perusahaan, oleh siapa dan kapan dilakukan, dimana dan bagaimana yang harus dilakukan. Dalam

suatu kegiatan harus memiliki acuan serta pedoman dalam suatu pekerjaan. Dapat disimpulkan bahwa *standard operating procedure* merupakan prosedur dan aturan yang ditetapkan oleh perusahaan sebagai pedoman bagi karyawan dalam menyelesaikan tugas mereka dengan tujuan memenuhi kebutuhan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Wahongan & Dotulong (2021) mengemukakan bahwa dengan adanya standar operasional prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan, maka akan mempermudah proses kerja, meminimalisir adanya kesalahan, mempertegas alur kerja, dan menunjang aktivitas perusahaan agar berjalan secara terkontrol, sistematis, efektif, dan konsisten. Pentingnya *standard operating procedure* menurut Atmoko (2011) dan Sayuti (2012) juga berkaitan dengan peran standar operasional prosedur sebagai instrumen manajemen untuk menciptakan suatu *quality management system*. *Quality management system* ini fokus pada pencegahan kesalahan, sehingga bersifat proaktif, bukan deteksi kesalahan yang bersifat reaktif. Beberapa perusahaan, menyadari pentingnya *standard operating procedure* dalam bisnis, meyakini bahwa *standard operating procedure* memberikan banyak manfaat bagi pertumbuhan bisnis (Permadi, 2019). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa standar operasional prosedur adalah sesuatu yang menjadi penghubung antara prosedur perusahaan dengan karyawan yang di nyatakan secara tertulis berupa dokumen untuk menjadi acuan kinerja karyawan untuk perusahaan.

Tujuan Standar Operasional Prosedur menurut Indah Puji dalam Budiarso & Widagdo (2022) yaitu sebagai berikut:

1. Untuk menjaga konsistensi tingkat penampilan kinerja atau kondisi tertentu dan kemana petugas dan lingkungan dalam melaksanakan sesuatu tugas atau pekerjaan tertentu.
2. Sebagai acuan dalam pelaksanaan kegiatan tertentu bagi sesama pekerja, dan supervisor.
3. Untuk menghindari kegagalan atau kesalahan (dengan demikian menghindari dan mengurangi konflik), keraguan, duplikasi serta pemborosan dalam proses pelaksanaan kegiatan.

4. Untuk lebih menjamin penggunaan tenaga dan sumber daya secara efisien dan efektif.
5. Untuk menjelaskan alur tugas, wewenang dan tanggung jawab dari petugas yang terkait.
6. Sebagai dokumen yang akan menjelaskan dan menilai pelaksanaan proses kerja bila terjadi suatu kesalahan atau dugaan mal praktek dan kesalahan administratif lainnya, sehingga sifatnya melindungi rumah sakit dan petugas.
7. Sebagai dokumen yang digunakan untuk pelatihan.
8. Sebagai dokumen sejarah bila telah di buat revisi SOP yang baru.

Menurut Santosa dalam Junita & Atmoko (2019) mengemukakan bahwa SOP terdiri dari tujuh indikator yaitu:

1. Efisiensi diartikan sebagai suatu ketepatan, efisiensi berupa hal hal yang berhubungan dengan kegiatan atau aktifitas yang diharapkan akan menjadi lebih tepat dan tidak hanya cepat saja, melainkan sesuai dengan tujuan dan target yang diinginkan.
2. Konsistensi dapat diartikan sebagai ketetapan atau hal hal yang tidak berubah maka dapat di kalkulasi dengan tepat. Keadaan yang konsisten akan memudahkan pengukuran untung-rugi, juga regulasi pemasaran oleh karena itu semua yang terlibat didalamnya sangat membutuhkan disiplin tinggi.
3. Minimalisasi kesalahan, yaitu dapat menjauhkan segala eror di segala area tenaga kerja. SOP menjadi panduan pasti yang membimbing tiap pegawai menjalankan aktivitas kerjanya secara sistematis.
4. Penyelesaian masalah, SOP juga dapat menjadi penyelesaian masalah yang mungkin juga timbul dalam aktivitas perusahaan atau institusi. Terkadang konflik antar karyawan sering terjadi. Bahkan, seolah olah tidak ada penengah yang bisa memecahkan konflik yang dimaksud. Tetapi, apabila dikembalikan kedalam SOP yang sebelumnya sudah disusun secara tepat, maka tentu saja kedua belah pihak harus tunduk pada SOP tersebut.
5. Perlindungan tenaga kerja adalah langkah langkah pasti dimana memuat segala tata cara untuk melindungi tiap-tiap sumber daya dari potensi

pertanggungjawaban, dan berbagai persoalan personal. SOP dalam hal ini dimaksud melindungi hal hal yang berkaitan dengan persoalan pegawai sebagai loyalitas perusahaan dan pegawai sebagai individu secara personal.

6. Peta kerja, sebagai pola pola dimana semua aktivitas yang sudah tertata rapi bisa dijalankan dalam pikiran masing masing sebagai suatu kebiasaan yang pasti. Dengan SOP, pola kerja menjadi lebih fokus dan tidak melebar kemana-mana, hal ini terkait dengan poin pertama yang efisien, bahwa salah satu syaratnya adalah fokus terhadap peta yang akan dijalankan.
7. Batas pertahanan, dipahami sebagai langkah defense dari segala inspeksi, baik dari pemerintah ataupun pihak pihak relasi yang menginginkan kejelasan peta kerja perusahaan. SOP bisa diibaratkan sebagai benteng pertahanan yang kokoh karena secara prosedural segala aktifitas institusi ataupun perusahaan sudah tertera dengan jelas. Oleh karena itu, inspeksi-inspeksi yang bersifat datang dari luar perusahaan tidak bisa menjadikan hal-hal yang sudah termuat dalam SOP untuk merubah atau bahkan menggoyahkan perusahaan.

D. Pelatihan

Menurut Widodo dalam Wahyuningsih (2019), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan karyawan dibutuhkan untuk peningkatan kemampuan dan keterampilan dalam bekerja. Menurut Noe dalam Pardosi et al. (2022) sasaran pelatihan bagi karyawan adalah menguasai pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang ditekankan pada program program pelatihan serta menerapkannya kedalam aktivitas sehari hari. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Menurut Rozalena dan Dewi (2016) pelatihan yakni serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan pengalaman keterampilan, keahlian, penambahan pengetahuan, serta perubahan sikap seorang individu. Peningkatan akan kemampuan dan keahlian para SDM tersebut

berkaitan dengan jabatan atau fungsi yang menjadi tanggung jawabnya saat ini. Sasaran yang ingin dicapai dari adanya program pelatihan adalah peningkatan kinerja individu dalam jabatan atau fungsinya saat ini. Oleh sebab itu, bentuk latihan atau training dimaksudkan untuk memperbaiki penguasan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kinerja tertentu, terinci dan rutin. Proses pelatihan difokuskan pada pelaksanaan pekerjaan dan penerapan pemahaman serta pengetahuan sehingga hasil yang diinginkan adalah penguasaan atau peningkatan keterampilan. Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahilan dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektifvitas dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu perusahaan.

Indikator-indikator pelatihan menurut Mangkunegara dalam (Wahyuningsih, 2019), diantaranya:

1. Tujuan

   Pelatihan Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.

2. Materi

   Materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.

3. Metode yang Digunakan

   Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konfrensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan *games*, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan stu
   dy visit (studi banding).

4. Kualifikasi Peserta

   Peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

5. Kualifikasi Pelatih

   Pelatih/instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

E. Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Mangkunegara dalam Sari (2015) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Menurut Bhastary dan Suwardi dalam June & Siagian, (2020) kinerja karyawan yaitu keseluruhan hasil dari pekerjaan seseorang sesuai waktu yang telah ditentukan dalam melaksanakan pekerjaannya seperti kriteria, sasaran atau target serta standar hasil kerja yang sudah ditentukan dan disepakati bersama. Pengertian tersebut hampir sama dengan Shinta dan Siagian bahwa kinerja karyawan merupakan evaIuasi kerja secara individu maupun kelompok didalam perusahaan agar dapat meIaksanakan tugas utama yang berlaku didalam organisasi.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dapat dinilai berdasarkan pencapaian hasil kerja karyawan, baik dalam hal kualitas maupun kuantitas, yang tercapai dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Adapun aspek-aspek yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang maksimal adalah faktor kemampuan dan aspek motivasi. Aspek kemampuan yang dinilai dalam penilaian kinerja dikelompokan menjadi tiga, yaitu:

1. Kemampuan teknis yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan metode, teknik dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.
2. Kemampuan konseptual yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing kedalam bidang operasional perusahaan serta menyeluruh yang pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.
3. Kemampuan hubungan interpersonal yaitu antara lain kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan, melakukan negosiasi, dan lain-lain.

Aspek motivasi adalah kondisi yang menggerakkan diri anggota kelompok yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Perbedaan kinerja dapat terjadi karena perbedaan kemampuan, keterampilan dan motivasi oleh karena itu dapat dikatakan bahwa kinerja anggota kelompok dipertimbangkan sebagai fungsi kemauan dan kemampuan.

Indikator kinerja karyawan adalah alat untuk mengukur sejauh mana karyawan telah mencapai tujuan perusahaan dan bagaimana karyawan berkontribusi terhadap keberhasilan perusahaan. Adapun indikator kinerja menurut Robbins (2002) diuraikan sebagai berikut.

1. Kuantitas hasil

   Merupakan jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan atau diselesaikan. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan. Kuantitas hasil kerja dapat dilihat dari prestasi kerja yang dicapai karyawan dan pencapaian target pekerjaan karyawan
2. Kualitas hasil

   Merupakan kualitas yang diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

3. Ketepatan waktu

   Merupakan sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan. Hal ini dapat kita lihat dari tingkat kehadiran karyawan, ketaatan karyawan dalam bekerja.

2.2 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu pada tabel berikut, terkait dengan penelitian dan digunakan peneliti sebagai bahan referensi.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Hasil
1.	Vinan Ciana Soi, Maria Thuba Septa P riyaningsari, Al Supraba, Dellawaty (2023)	Budaya organisasi AKHLAK dan kinerja karyawan di PT. X Surabaya	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh variabel budaya organisasi AKHLAK terhadap variabel kinerja karyawan.
2.	Nashrina dan Inatsan Fauzan 2023	Pengaruh budaya AKHLAK memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT PLN UP3 Cimahi	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya AKHLAK memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan
3.	Devi Nandalia dan Maulidya Amalina R. (2023)	Pengaruh penerapan *core values* AKHLAK terhadap produktivitas pegawai	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa penerapan Core Value AKHLAK memiliki dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai.
4.	Rusli dkk (2022)	Pengaruh Pelatihan dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.
5.	Juni Eliana, (2022)	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kopiloka 30 Palembang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan

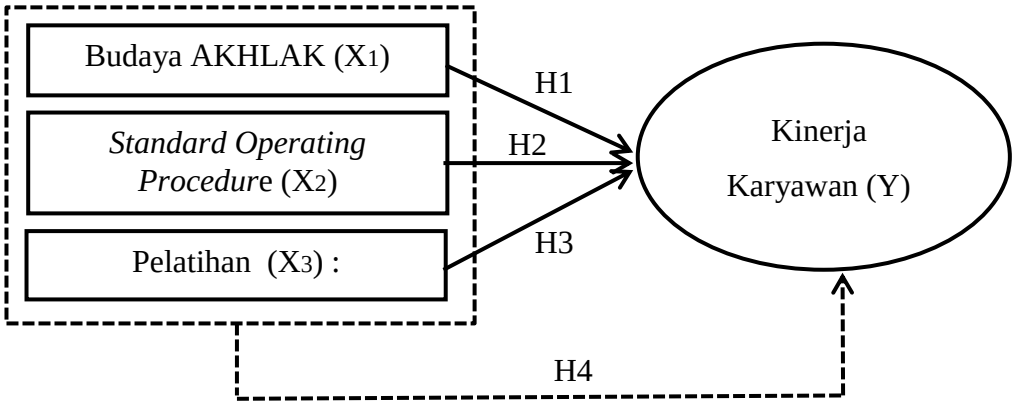
			variabel independen pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5.	Maulana (2019)	Analisis pengaruh penerapan standar operasional prosedur terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara VI Unit Kebun Kayu Aro Kerinci Jambi	Hasil penelitian menunjukan bahwa penerapan standar operasional prosedur berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
6.	Kosdianti & Sunardi (2021)	Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Satria Piranti Perkasa di Kota Tangerang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
7.	Putri Infantriani Tanjung Furi1 dan Alex Winarno (2020)	Pengaruh pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (Studi di Kantor Dana Pensiun Telkom)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan budaya organisasi secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
8.	Mandayani (2021)	Pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan standar operasional prosedur terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan kota Palembang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan standar operasional prosedur terhadap kinerja pegawai.
9.	Ellene Pricillia Budiarso & Suwignyo Widagdo (2022)	Pengaruh penerapan SOP (*standard operating procedure*), sistem penghargaan (*reward system*), pelatihan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT Bpr Wilis Jember	Hasil penelitian menunjukan bahwa penerapan SOP, sistem penghargaan, pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja, sedangkan jika secara parsial penerapan SOP dan pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, tetapi sistem

			penghargaan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja.
10.	Ganggarini, Arianty, Purnanta dan I Made Hadi (2023)	Pengaruh standar operasional prosedur dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Housekeeping di Puri Saron Hotel Lovina	Hasil penelitian menunjukkan bahwa standar operasional prosedur da pelatihan berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Data Sekunder Diolah, 2024

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainya dari masalah yang ingin diteliti. Berdasarkan uraian di atas, maka kerangka konseptual penelitian ini dapat dilihat pada gambar kerangka konseptual penelitian sebagai berikut.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Keterangan :

Pengaruh secara parsial

Pengaruh secara simultan