

**PENGARUH STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR,  
PENGEMBANGAN KARIR DAN PRESTASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. PERTAMINA REFINERY UNIT III PLAJU**



**SKRIPSI**

**Nama : Shinta Afrillia  
NIM : 212020261**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANGi  
2024**

**SKRIPSI**

**PENGARUH STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR,  
PENGEMBANGAN KARIR DAN PRESTASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. PERTAMINA REFINERY UNIT III PLAJU**

**Diajukan untuk Menyusun Skripsi Pada  
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang**



**Nama : Shinta Afrillia**

**NIM : 212020261**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
2024**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Shinta Afrillia

Nim : 212020261

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Standar Operasional Prosedur , Pengembangan Karir Dan Prestasi Kerja Pada PT.Pertamina Refinery Unit III Plaju

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.



Palembang, Februari 2024

Shinta Afrillia 212020261

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Standar Operasional Prosedur , Pengembangan Karir Dan  
Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Pertamina Refinery  
Unit III Plaju  
Nama : Shinta Afrillia  
NIM : 212020261  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal, Mei 2024

Pembimbing I



Wani Fitriah, S.E., M.Si  
NIDN : 0228016501

Pembimbing II



Lesi Agusria, S.E., M.M  
NIDN : 0205088201

Mengetahui,

Dekan

U.E. Muhammadiyah Palembang Studi Manajemen



Dr. Zafha Prihandayani, S.E., M. Si  
NIDN: 0229057501

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

**“Fa inna ma’al-‘usri yusroo. Inna ma’al-‘usri yusroo”**

Artinya : **“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan”**  
(Al Qur'an Surat Al-Insyirah Ayat 5-6)

**“La tahzan innallaha ma’ana “**

Artinya : **“ Janganlah engkau bersedih, sesungguhnya Allah Bersama kita “.**  
( QS. At-Taubah :40)

### **Persembahan :**

**Atas kuasa dan ridho Allah SWT  
skripsi ini ku persembahkan kepada:**

- ❖ Ayah dan ibuku tercinta Bapak Safri dan Ibu Meirina**
- ❖ Suadariku Tersayang Nisa Adila Rahman**
- ❖ Kakek dan Nenekku tersayang**
- ❖ Keluarga besarku tersayang**
- ❖ Kedua dosen pembimbing saya**
- ❖ Almamaterku Tercinta**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## PRAKATA

*Assalamualaikum Wr.Wb*

Allhamdulillahirabbil'alamin. Puji syukur kehadiran Allah SWT atas nikmat kesehatan, rahmat dan karunia-nya yang telah memberikan kemudahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul Pengaruh Standar Operasional Prosedur, Pengembangan Karir, dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina Refinery Unit III Plaju. Skripsi ini di ajukan sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi strata satu pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada kedua orang tua tercinta, **Bapak Safri dan Ibu Meirina**, yang telah mendidik dengan penuh kasih sayang, mendoakan, memberikan dorongan, semangat dan motivasi bahkan membiayai sampai dengan peneliti menyelesaikan pendidikan ini.

Selesainya skripsi ini tidak lepas dari dukungan, bantuan, bimbingan serta motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli S.E., M.M Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom DS, S.E, M.Si Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani SE., M.Si dan Bapak Mister Candra, S.Pd., M.Si Selaku Kepala Program Studi dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
2. Ibu Wani Fitriah S.E., M.Si Selaku Dosen pembimbing 1 dan Ibu Lesi Agusria, S.E, M.M Selaku pembimbing 2 yang dengan penuh kesabaran membimbing, mendidik, memberi arahan serta masukan yang sangat memotivasi sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
3. Bapak dan Ibu Dosen yang mengajar di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
4. Pimpinan dan seluruh pengurus Karyawan di PT. Pertamina Refinery Unit III Plaju yang telah memberikan izin penelitian dan arahan kepada penulis, serta Bapak Armansyah yang telah membimbing saya selama berada di PT. Pertamina Refinery Unit III Plaju.
5. Saudariku tersayang Nisa Adila Rahman yang selalu memberikan semangat dan motivasi penulis.
6. Untuk teman-temanku selama skripsi ini: Felza, Indah, Inka, dan Tasya yang tersayang selalu menemani kemana pun, saling support satu sama lain hingga selesainya skripsi ini.
7. Untuk teman 1 Pembimbing terutama Megi, Felza, Yolana, Shela dan lain-lain yang tidak bisa disebut kan satu-satu yang telah berjuang sama-sama selama mengerjakan skripsi ini.
8. Kepada temanku yang sedari kecil Pitayah, Neni dan Merti.

9. Teman-teman Ambigu : Jenny, Pitiyah, Apriza, Aulia, dan Baina.
10. Teman KKN yang telah memberi dorongan, semangat serta motivasi : Andriansyah, Mitha, Eldi, Peby, Muti, Shadrina, Selpi, Ricky.
11. Terimakasih untuk semua pihak yang telah bersedia saya repotkan yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang sudah mau membantu saya selama proses penulisan skripsi ini sampai dengan selesai.
12. Terakhir, Terimakasih untuk diri sendiri, karena telah mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini. Mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan diluar dan tak pernah memutuskan menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dengan menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin, ini merupakan pencapaian yang patut dibanggakan untuk diri sendiri.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penusunan skripsi ini, akan tetapi semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca. Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

***Wassalamu'alaikum Wr. Wb***

Palembang, Mei 2024

Shinta Afrillia



## DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar .....	i
Halaman Judul .....	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat .....	iii
Halaman Pengesahan .....	iv
Motto dan Persembahan .....	v
Prakata .....	vi
Daftar isi .....	ix
Daftar Tabel .....	xi
Daftar Gambar .....	xii
Daftar Lampiran .....	xiii
Abstrak .....	xiv
<b>BAB I. PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	7
C. Tujuan Penelitian .....	7
D. Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS 9</b>	
A. Landasan Teori .....	9
B. Penelitian Sebelumnya .....	24
C. Kerangka Pemikiran .....	27
D. Hipotesis .....	28

<b>BAB III. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>29</b>
A. Jenis Penelitian .....	29
B. Lokasi Penelitian .....	30
C. Operasional Variabel .....	31
D. Populasi Dan Sampel .....	32
E. Data Yang Diperlukan .....	34
F. Metode Pengumpulan Data .....	35
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis .....	36
<b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>43</b>
A. Hasil Penelitian .....	43
B. Pembahasan .....	66
<b>BAB V. Kesimpulan Dan Saran .....</b>	<b>78</b>
A. Kesimpulan .....	78
B. Saran .....	78

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Hasil Pra-Riset .....	5
Tabel III.1 Definisi Operasional variabel .....	32
Tabel III.2 Distribusi Populasi dan Sampel.....	34
Tabel IV.1 Hasil uji validitas .....	47
Tabel IV.2 Hasil uji reliabilitas .....	48
Tabel IV.3 Kinerja Karyawan .....	54
Tabel IV.4 SOP .....	56
Tabel IV.5 Pengembangan Karir .....	58
Tabel IV.6 Prestasi Kerja .....	60
Tabel IV.7 Analisis Regresi Linear Berganda .....	62
Tabel IV.8 Uji F.....	64
Tabel IV.9 Uji t.....	65
Tabel IV.10 Koefisien Determinasi .....	66

## DAFTAR GAMBAR

Gambar I.1 Data Kinerja Karyawan .....	4
Gambar II.1 Kerangka Pemikiran .....	27
Gambar IV.1 Jumlah responden berdasarkan Jenis Kelamin .....	49
Gambar IV.2 Jumlah responden berdasarkan bagian .....	50
Gambar IV.3 Jumlah responden berdasarkan Pendidikan.....	51
Gambar IV.4 Jumlah responden berdasarkan Masa Kerja .....	52

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 : Jadwal Penelitian

Lampiran 2 : Sistematika Penelitian

Lampiran 3 : Kuesioner Penelitian

Lampiran 4 : Rekap Jawaban Responden

Lampiran 5 : Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Kinerja Karyawan

Lampiran 6 : Hasil Uji Validitas dan Realibilitas SOP

Lampiran 7 : Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Pengembangan Karir

Lampiran 8 : Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Prestasi Kerja

Lampiran 9 : Hasil Regresi Linear Berganda

Lampiran 10 : Tabel r

Lampiran 11 : Tabel F

Lampiran 12 : Tabel t

Lampiran 13 : Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi

Lampiran 14 : Plagiarisme

Lampiran 15 : Surat Keterangan Selesai Riset

Lampiran 16 : Surat Keterangan BPP

Lampiran 17 : Sertifikat SKPI

Lampiran 18 : Sertifikat SPSS

Lampiran 19 : Sertifikat AIK

Lampiran 20 : Sertifikat Komputer

Lampiran 21 : Biodata

## ABSTRAK

### **Shinta Afrillia /2020261/2024/ Pengaruh Standar Operasional Prosedur, Pengembangan Karir, dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina Refinery Unit III Plaju**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Standar Operasional Prosedur, Pengembangan Karir, dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina Refinery Unit III Plaju. Pada penelitian ini menggunakan 67 sampel, teknik pengambilan sampel menggunakan teknik non probability sampling yaitu simple random sampling. Jenis penelitian yang digunakan asosiatif. Data yang diperlukan merupakan data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuisoner, teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi linear berganda, Uji F, Uji t dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa  $Y = 2,756 + 0,340 X_1 + 0,359 X_2 + 0,271 X_3$ . Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa secara simultan Standar Operasional Prosedur, Pengembangan Karir, dan Prestasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hasil analisis uji F bahwa dari nilai  $F_{hitung} (143,440) > F_{tabel} (2,751)$ , hal ini diperkuat oleh tingkat sig  $F 0,000 < 0,000$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh signifikan Standar Operasional Prosedur, Pengembangan Karir, dan Prestasi Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja. Hasil analisis uji t Nilai thitung sebesar  $3,886 > t_{tabel} 1,669$  nilai signifikansi Standar Operasional Prosedur  $0,000 < 0,1$  secara parsial Standar Operasional Prosedur berpengaruh secara langsung terhadap kinerja Karyawan. Nilai t hitung sebesar  $4,112 > t_{tabel} 1,669$ , nilai signifikansi Pengembangan Karir  $0,000 < 0,1$ , Nilai t hitung sebesar  $3,162 > t_{tabel} 1,669$  nilai signifikansi Prestasi Kerja  $0,002 < 0,1$ , secara parsial Pengembangan Karir dan Prestasi Kerja secara langsung berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil Koefisien determinasi besarnya nilai Adjusted  $R_{square} = 0,866 \times 100\%$  yang artinya sebesar 86,6% Standar Operasional Prosedur, Pengembangan Karir, dan Prestasi Kerja berkontribusi terhadap perubahan Kinerja Karyawan PT. Pertamina Refinery Unit III Plaju, sedangkan sisanya sebesar 13,4% di pengaruhi oleh variabel lain.

**Kata Kunci : Pengaruh Standar Operasional Prosedur, Pengembangan Karir, dan Prestasi Kerja**

## ABSTRACT

### ***Shinta Afrillia /2020261/2024/ The Influence of Standard Operating Procedures, Career Development and Work Performance on Employee Performance at PT. Pertamina Refinery Unit III Plaju***

*This research aims to determine the influence of standard operating procedures, career development and work performance on employee performance at PT. Pertamina Refinery Unit III Plaju. In this study, 67 samples were used, the sampling technique used a non-probability sampling technique, namely simple random sampling. The type of research used is associative. The data required is primary and secondary data. The data collection technique used is a questionnaire, the data analysis technique used is multiple linear regression analysis technique, F test, t test and coefficient of determination. The research results show that  $Y = 2.756 + 0.340 X_1 + 0.359 X_2 + 0.271 X_3$ . The results of the hypothesis test show that simultaneously Standard Operating Procedures, Career Development and Work Performance have a positive effect on Employee Performance. The results of the F test analysis show that from the value of  $F_{count} (143.440) > F_{table} (2.751)$ , this is reinforced by the F sig level of  $0.000 < 0.000$ , then  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted, meaning that there is a significant influence on Standard Operating Procedures, Career Development and Work Performance overall. together (simultaneously) have an effect on performance. Results of the t test analysis. The t value is  $3.886 > t_{table} 1.669$ . The significance value of Standard Operating Procedures is  $0.000 < 0.1$ . Partially, Standard Operating Procedures have a direct effect on employee performance. The calculated t value is  $4.112 > t_{table} 1.669$ , the significance value of Career Development is  $0.000 < 0.1$ , the calculated t value is  $3.162 > t_{table} 1.669$ , the significance value of Work Performance is  $0.002 < 0.1$ , partially Career Development and Work Performance directly influence the Employee performance. The results of the coefficient of determination of the Adjusted Rsquare value =  $0.866 \times 100\%$ , which means that 86.6% of Standard Operating Procedures, Career Development and Work Performance contribute to changes in PT Employee Performance. Pertamina Refinery Unit III Plaju, while the remaining 13.4% is influenced by other variables.*

***Keywords: Influence of Standard Operating Procedures, Career Development, and Job Performance***

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam perusahaan atau organisasi, karena kualitas perusahaan atau organisasi tergantung pada kualitas sumber daya manusia sebagai pelaku layanan dalam suatu organisasi, pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan memberikan kemajuan perusahaan terutama dalam menghadapi perkembangan zaman yang semakin maju dan berkembang. Tanpa peran dari sumber daya manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah terpenuhi, perusahaan tidak akan berjalan. Menurut Sutrisno (2019:6), Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas terhadap pekerjaannya.

Menurut Afandi (2018:3), Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi.

Menurut Sutrisno (2016:172), Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja seseorang dikatakan baik apabila hasil kerja



individu tersebut dapat melampaui peran atau target yang ditentukan sebelumnya. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Untuk menghasilkan Kinerja yang baik tentu saja setiap karyawan harus mengoptimalkan pekerjaannya. Untuk menghasilkan kinerja yang optimal dalam perusahaan dapat diukur dari hasil pekerjaan yang telah dilakukannya dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan, karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan.

Fajar Nur'aini (2019:9) Standar operasional prosedur merupakan suatu acuan pokok mengenai langkah atau tahapan yang berhubungan dengan aktivitas aplikatif yang merupakan aktivitas kerja dalam sebuah perusahaan. Standar Operasional Prosedur akan berfungsi sebagai panduan ketika bekerja. Dengan adanya aturan ini, maka akan memudahkan dalam hal operasional. Panduan ini akan berisi tahapan dalam melakukan pekerjaan. Ini akan sangat berfungsi untuk membantu karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya. Hal ini juga akan membantu meningkatkan kinerja dari perusahaan. Itu karena setiap pekerjaan akan menjadi terarah. Dalam hal ini, pegawai akan tahu apa yang perlu mereka kerjakan, apa saja hak dan tanggung jawab mereka, bagaimana standar kerja yang perusahaan harapkan, dan sampai mana batasan kerja mereka. Oleh karena itu, SOP akan menentukan apakah tujuan dapat dicapai secara efektif, efisien dan ekonomis dan juga sistem yang disusun untuk memudahkan, merapikan, dan menertibkan pekerjaan kita. sistem ini merupakan suatu proses yang berurutan untuk melakukan pekerjaan dari awal sampai akhir. Sutrisno (2017:165), Pengembangan karir adalah

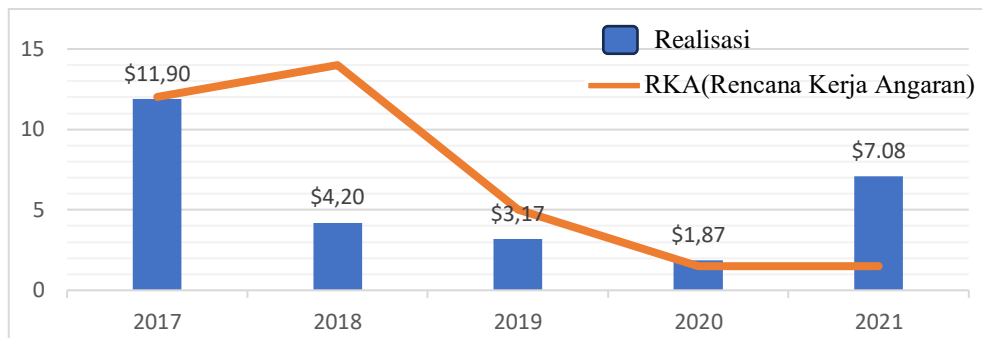
peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan untuk mencapai suatu rencana karir. Pengembangan karir berarti organisasi/perusahaan/pimpinan telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karir pegawai selama bekerja. Karyawan dan organisasi atau perusahaan mempunyai peran masing-masing dalam usaha pengembangan karir. Pekerja mempunyai tugas berupa perencanaan karir dan organisasi atau perusahaan mempunyai tugas memberikan bantuan berupa program-program pengembangan karir, agar pekerja yang potensial dapat mencapai setiap jenjang karir sejalan dengan usaha mewujudkan perencanaan karirnya.

Bernardin dan Russel dalam Sutrisno (2016:150), Prestasi kerja sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya, pengertian pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada di dalam pekerjaan. Prestasi kerja sangat penting dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan. Penilaian prestasi bersifat umpan balik bagi karyawan itu sendiri, karena untuk mencapai tujuan sistem penilaian berhubungan dengan hasil kerja karyawan. Hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, dikerjakan dengan skill, kemampuan yang dimiliki. Prestasi kerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses dan ketentuan dalam pekerjaan.

PT. Pertamina RU III adalah salah satu dari 6 (enam) Refinery Unit Pertamina yang bergerak di sektor hilir yang mengoperasikan Kilang BBM ( Bahan Bakar Minyak ) dan Petrokimia yang berada di Plaju -Sungai Gerong. PT. Pertamina RU

III Plaju salah satu perusahaan BUMN yang merupakan kilang minyak tertua di Indonesia yang memiliki peran strategis sebagai salah satu tulang ketahanan energy nasional. PT. Pertamina Refinery Unit (RU) III beralamat di Jl. Beringin I, Plaju, Komperta Plaju, Palembang Sumatera Selatan. Peneliti tertarik untuk melakukan observasi variabel tentang Pengaruh Standar Operasional Prosedur, Pengembangan Karir dan Prestasi Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina RU III. Berikut merupakan gambaran dari penunjang kinerja karyawan.

Berikut ini adalah data laba kinerja Karyawan PT. Pertamina Refinery Unit III Plaju



*Sumber : PT. Pertamina Refinery Unit III Plaju Kota Palembang*

**Gambar I.1**

**Data Laba Keseluruhan Dalam PT. Pertamina Refinery Unit III Plaju Kota  
Satuan Jumlah Minyak (Dolar Barel)**

Berdasarkan grafik diatas maka dapat dilihat bahwa target produksi PT. Pertamina Refinery Unit III Plaju Kota Palembang selama 5 tahun terakhir ini tidak sesuai/ tidak tercapai dengan maksimal. Perusahaan mengalami penurunan laba pada periode 2017-2021. Dapat kita lihat pada tahun 2017 sebesar \$11,9, kemudian pada tahun 2018 terjadi penurunan sebesar \$4,2, kemudian terjadi penurunan lagi pada tahun 2019 sebesar 3,17, kemudian terjadi penurunan pada tahun 2020 sebesar \$1,87,

dan terakhir pada tahun 2021 terjadi kenaikan sebesar \$7,08. Jadi dapat disimpulkan pada tahun 2020 perusahaan mengalami penurunan laba sebesar \$1,87.

**Tabel I.1**  
**Pra-riset PT. Pertamina Refinery Unit III Plaju**

No	Pernyataan	YA	TIDAK
1	Karyawan menyelesaikan tugas pekerjaannya secara efisien sesuai tujuan perusahaan	11	19
2	Karyawan meminimalisasi kesalahan dalam perusahaan dengan Standar Operasional Prosedur sebagai Kompas dalam suatu kegiatan perusahaan	9	21
3	Karyawan melakukan Standar Operasional Prosedur sebagai benteng pertahanan dalam menjalankan aktivitas perusahaan	10	20
4	Karyawan merencanakan karir yang diinginkannya	11	19
5	Karyawan tanggung jawab atas pengembangan karir yang dialami.	13	17
6	Karyawan melakukan pengembangan karir yang didukung oleh departemen SDM	14	16
7	Karyawan dapat meningkatkan hasil kerjanya dengan baik	11	19
8	Karyawan dapat meningkatkan pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaannya	13	17
9	Karyawan dapat meningkatkan inisiatif dalam melaksanakan tugas pekerjaannya	10	20
10	Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan kualitas perusahaan	12	18
11	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kuantitas atau jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan	10	20
12	Karyawan menggunakan sarana secara efektivitas	13	17

*Sumber : Survey Pendahuluan 2023*

Fenomena yang melatar belakangi Standar Operasional Prosedur pada PT.Pertamina Refinery Unit III Plaju masih banyak karyawan tidak efisien dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya sesuai tujuan perusahaan, karyawan juga tidak meminimalisasi kesalahan dalam perusahaan dengan Standar Operasional Prosedur

sebagai Kompas dalam suatu kegiatan perusahaan sehingga Standar Operasional Prosedur pada perusahaan tidak berjalan dengan semestinya, dan Karyawan tidak menerapkan Standar Operasional Prosedur sebagai benteng pertahanan sehingga karyawan menjalankan aktivitas dalam perusahaan tidak berjalan dengan lancar.

Fenomena yang terjadi pada Pengembangan Karir adalah karyawan tidak merencanakan karir yang diinginkannya sehingga karyawan sulit untuk naik jabatan, dan karyawan kurang bertanggung jawab atas perkembangan karir yang dialaminya karena standar untuk naik jabatan terlalu tinggi dan karyawan kurangnya dukungan dari Departemen SDM terhadap pengembangan karir karyawan sehingga membuat terhambatnya perkembangan karir karyawan.

Fenomena yang terjadi pada Prestasi Kerja adalah karyawan belum dapat meningkatkan hasil kerjanya dengan baik, karyawan belum dapat meningkatkan pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaannya, dan karyawan tidak meningkatkan inisiatif dalam bekerja sehingga pekerjaan yang dihasilkan mengalami masalah saat melaksanakan tugas.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada kinerja karyawan yang berjumlah 30 responden memberikan jawaban tidak artinya semua indikator tersebut menjadi penyebab kurang baiknya kinerja karyawan pada PT. Pertamina Refinery Unit III Plaju bahwasannya masih banyak karyawan yang tidak melakukan pekerjaan sesuai dengan kualitas perusahaan, karyawan belum dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kuantitas atau jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan kemampuannya, Karyawan belum menggunakan sarana secara efektivitas, maka penelitian ini diberi

judul **Pengaruh Standar Operasional Prosedur, Pengembangan Karir, dan Prestasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina Refinery Unit III Plaju.**

**B. Rumusan masalah**

1. Adakah pengaruh Standar Operasional Prosedur, Pengembangan Karir dan Prestasi Kerja terhadap kinerja karyawan PT.Pertamina Refinery Unit III Plaju?
2. Adakah pengaruh Standar Operasional Prosedur terhadap kinerja karyawan PT.Pertamina Refinery Unit III Plaju?
3. Adakah pengaruh Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan PT.Pertamina Refinery Unit III Plaju?
4. Adakah pengaruh Prestasi Kerja terhadap kinerja karyawan PT.Pertamina Refinery Unit III Plaju?

**C. Tujuan masalah**

1. Untuk mengetahui pengaruh Standar Operasional Prosedur, Pengembangan Karir dan Prestasi Kerja terhadap kinerja karyawan PT.Pertamina Refinery Unit III Plaju?
2. Untuk mengetahui pengaruh Standar Operasional Prosedur terhadap kinerja karyawan PT.Pertamina Refinery Unit III Plaju?
3. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan PT.Pertamina Refinery Unit III Plaju?
4. Untuk mengetahui pengaruh Prestasi Kerja terhadap kinerja karyawan PT.Pertamina Refinery Unit III Plaju?

#### **D. Manfaat penelitian**

##### 1. Manfaat bagi penulis

Penulis dapat menambah wawasan dan penerapan ilmu yang telah diperoleh di bangku kuliah khususnya konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

##### 2. Bagi perusahaan

Hasil penelitian dapat menjadi salah satu masukan atau informasi guna menambah bahan perpustakaan atau diklat yang dapat digunakan bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

##### 3. Bagi almamater

Hasil penelitian ini dapat dipergunakan sebagai sumber informasi dan bahan masukan yang ingin melakukan penelitian yang akan datang.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Badriyah, Mila. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- David & Muskitta, I. 2018. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Penghargaan Atas Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Surya Dumai Industri Tbk Pekanbaru. *Kurs: Jurnal Akuntansi, Kewirausahaan dan Bisnis*, 3(1), 1-15.  
<https://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/KURS/article/view/10>
- Donni, J.P. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Edy, Sutrisno. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenamedia Group.
- Edy, Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan.
- Fajar, Nur'Aini. 2019. *Pedoman Praktis Menyusun SOP*. Yogyakarta : Quadrant.
- Fattahullah Jurdi. 2018. *Manajemen Sumberdaya Manusia Strategi Pengelolaan SDM Berkualitas Dan Berdaya Saing*. Malang: Intrans Publishing
- Iqbal. Hasan. 2018. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarat : Bumi Aksara Jakarta: Prenadamedia Group.
- Irawati, N. 2021. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan PT Pos Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Kewirausahaan*, 8(2), 139-151.  
<http://www.journal.stieamsir.ac.id/index.php/man/article/view/66>
- Irvan, M., Saroh, S., & Zunaida, D. 2021. Pengaruh SOP (Standar Operasional Prosedur) dan Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi PT Berlina Tbk Pandaan). *JIAGABI (Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis)*, 10(2), 324-333.  
<http://repository.unisma.ac.id/handle/123456789/3824>
- Muhammad, Busro. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Nabila dan Hasin 2022. Analisis Efektivitas Penerapan Standard Operating Procedure (SOP) pada Departemen Community & Academy RUN System (PT Global Sukses Solusi Tbk).



- Novrianti, D. P., & Jumaren, J. 2019. Pengaruh Standar Operasional Prosedur Dan Fasilitas Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta*, 14(1). <https://doi.org/10.37301/jmubh.v14i1.13877>
- Pandi, Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Rachmat, A., & Sunaryo, S. 2020. Pengaruh penerapan standar operasional prosedur (SOP), gaya kepemimpinan, dan audit internal terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT. Mega Pesanggrahan Indah). *Jurnal Ekonomika dan Manajemen*, 9(2), 125-143.  
<https://journal.budiluhur.ac.id/index.php/ema/article/view/1249>
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sopiah. dan E.M. Sangadji. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Andi. Yogyakarta.
- Sugiyono 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet.
- Sylvia, A., & Nawawi, M. T. 2023. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Penerapan SOP terhadap Kinerja Karyawan pada PT Victoria Care Indonesia Tbk. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(1), 212-219.  
<https://doi.org/10.24912/jmk.v5i1.22569>