

Pengaruh Standar Operasional Prosedur Dan Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality Of Work Life*) Terhadap Efektivitas Kerja (Studi Pada Universitas Perjuangan Tasikmalaya)

Selji Salgangga¹, Ading Rahman Sukmara², Apri Budianto³

^{1,2,3} Universitas Galuh

Email : ading_rahman34@unigal.ac.id², apribudianto@unigal.ac.id³

Abstract. *This research is motivated by several problems, including the low effectiveness of employee work at the University of Struggle Tasikmalaya, this is thought to be caused by the suboptimal implementation of SOPs carried out by the university so that employee work results are not in accordance with the provisions set. In addition, the quality of work life is less supportive so that there are still employees who have not been able to complete a job according to the time that has been set. The purpose of this study is to determine the effect of standard operating procedures and quality of work life on work effectiveness at the University of Struggle, Tasikmalaya City.*

This study used a descriptive method with a quantitative approach. The respondents in this study were 132 employees at the University of Struggle Tasikmalaya, so the author took samples using the simple random sampling technique so that the number of samples in this study was 57 people. Analysis was carried out on data collected from observations, interviews, and questionnaires. The data analysis stage began with validity tests, reliability, transformation of ordinal values to intervals, and data analysis in a verifiable/quantitative manner.

The results of the study indicate that: 1) Standard operating procedures have an effect on work effectiveness at the University of Struggle Tasikmalaya. This means that the better the implementation of standard operating procedures for all employees in the University of Struggle environment, the more effective the employees' work will be. 2) Quality of work life has an effect on work effectiveness at the University of Struggle Tasikmalaya. This means that the better the quality of work life at the University of Struggle, the more effective the work will be. 3) Standard operating procedures and quality of work life on work effectiveness at the University of Struggle, Tasikmalaya City. This means that the better the implementation of standard operating procedures and the better the quality of work life at the University of Struggle, the more effective the work will be.

Keywords: *Effectiveness, Work, Quality of work life*

Abstrak. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya beberapa permasalahan yang antara lain efektivitas kerja pegawai pada Universitas Perjuangan Tasikmalaya masih rendah, hal tersebut diduga disebabkan oleh belum optimalnya penerapan SOP yang dilakukan oleh pihak universitas sehingga hasil kerja pegawai kurang sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan. Selain itu kualitas kehidupan kerja yang kurang menunjang sehingga masih ada pegawai yang belum mampu menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh standar operasional prosedur dan kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) terhadap efektivitas kerja pada Universitas Perjuangan Kota Tasikmalaya. Dalam penelitian ini digunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai pada Universitas Perjuangan Tasikmalaya sebanyak 132 orang sehingga penulis melakukan pengambilan sampel dengan teknik *simple random sampling* sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 57 orang. Analisis dilakukan terhadap data yang terkumpul baik dari hasil observasi, wawancara, maupun kuisioner. Tahapan analisa data dimulai dengan uji validitas, reabilitas, tranformasi nilai ordinal ke interval, dan analisa data secara verivikatif/kuantitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Standar operasional prosedur berpengaruh terhadap efektivitas kerja di Universitas Perjuangan Tasikmalaya. Artinya bahwa semakin baik penerapan standar operasional prosedur bagi semua pegawai di lingkungan Universitas perjuangan maka efektivitas kerja pegawai akan semakin meningkat. 2) Kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) berpengaruh terhadap efektivitas kerja di Universitas Perjuangan Tasikmalaya. Artinya bahwa semakin baik kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) di Universitas Perjuangan maka efektivitas kerja akan semakin meningkat.3) Standar operasional prosedur dan kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) terhadap efektivitas kerja pada Universitas Perjuangan Kota Tasikmalaya. Artinya bahwa semakin baik penerapan standar operasional prosedur dan semakin baik kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) di Universitas Perjuangan maka efektivitas kerja akan semakin meningkat.

Kata kunci : Efektivitas, Kerja, Kualitas kehidupan kerja

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen yang meliputi bidang perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan maupun organisasi. Dalam mencapai suatu tujuan perusahaan maka permasalahan yang dihadapi manajemenpun semakin banyak. Seperti halnya manajemen terhadap pegawai, pegawai yang semulanya belum memiliki kemampuan yang memumpuni di beri pelatihan keterampilan dan keahlian, sehingga menjadi pegawai yang trampil dan ahli. Bukan hanya ketrampilan dan keahlian untuk menjadikan pegawai yang matang maka perusahaan juga turut dalam memberikan pengalaman dan motivasi yang berkelanjutan.

Organisasi mempunyai target terhadap kinerja terbaik yang mampu dihasilkan oleh rangkaian system yang berlaku dalam organisasi tersebut. Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu faktor untuk mendapatkan kinerja yang terbaik, karena selain menangani masalah keterampilan dan keahlian, manajemen sumber daya manusia (SDM) juga berkewajiban membangun perilaku kondusif pegawai untuk mendapatkan kinerja yang terbaik. Dalam manajemen sumber daya manusia pegawai merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, sehingga diperlihara dan diperhatikan secara baik.

Efektivitas merupakan gambaran seluruh siklus input, proses dan output yang mengacu pada hasil guna dari pada suatu organisasi atau lembaga, program atau kegiatan sejauhmana tujuan (kualitas, kuantitas dan waktu) telah dicapai, serta ukuran berhasil tidaknya suatu organisasi mencapai tujuannya dan mencapai target-targetnya. Hal ini semata-mata hasil atau tujuan yang dikehendaki. Dalam upaya menggiatkan aktivitas, di dalamnya tentu terdapat unsur sumber daya manusia atau pegawai. Pegawai memiliki peranan penting bagi sebuah perusahaan karena pegawai dapat menentukan maju dan mundurnya sebuah perusahaan. Pegawai merupakan salah satu faktor produksi yang terpenting di dalam sebuah perusahaan, tanpa pegawai sangat sulit perusahaan mencapai sebuah kesuksesan. Dengan memiliki tenaga kerja yang terampil, cekatan, berjiwa optimis, bekerja keras dan mempunyai motivasi yang tinggi, perusahaan sudah mempunyai *asset* dasar yang sangat berharga.

Banyak faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja pegawai yang antara lain penerapan *Standard Operational Procedure* (SOP) dan kualitas kehidupan kerja (QWL). Oleh karena itu maka perlu adanya dukungan SOP dan kualitas kehidupan kerja dalam mencapai efektivitas kerja pegawai.

Pentingnya bagi perusahaan mempunyai SOP atau prosedur yang baik, benar, dan jelas akan memudahkan terhadap proses kontrol dan pengawasan berkelanjutan. Dengan adanya hal tersebut, setiap langkah proses bisnis dalam meraih tujuannya akan lebih teratur dan jelas. Meski demikian, perusahaan masih tetap perlu untuk menuliskan suatu prosedur secara sederhana, mudah dipelajari dan dipahami. Prosedur atau SOP dibuat sedemikian rupa menjadi sebuah panduan bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dalam menjalankan pekerjaan mereka dituntut agar melakukan kewajiban mereka sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan oleh perusahaan. Menjalankan sesuai dengan standar akan memberikan dampak yang positif bagi kemajuan perusahaan. Standar atau peraturan operasional akan memudahkan bagi pegawai dalam setiap pekerjaannya serta dapat menyelaraskan masing-masing pegawai sehingga mempunyai satu tujuan, satu komando atau perintah di dalam menjalankan tugas atau pekerjaan pegawai tersebut. Standar yang baik, jika standar dalam perusahaan tersebut dapat menjadi alat komunikasi yang baik bagi pegawai satu dengan pegawai lainnya sehingga pekerjaan dapat terarah dengan baik. Oleh karena itu diperlukan Standar Operasional Prosedur (SOP) sebagai acuan kerja para pegawai. Agar pekerjaan pegawai dapat terarah dan menjadikan sumber daya manusia yang professional, handal sehingga dapat mewujudkan visi, misi dan tujuan perusahaan.

Selain itu faktor lain yang diduga mempengaruhi efektivitas kerja pegawai adalah kualitas kehidupan kerja. Menurut Wibowo (2017: 107), dengan usaha memaksimalkan kualitas kehidupan kerja di perusahaan dapat memunculkan peranan para karyawan, untuk perbaikan kinerja dan produktivitas. Selain itu, pemberian kualitas kehidupan kerja yang memadai juga merupakan bentuk penghargaan terhadap kemampuan para karyawan yang memiliki sebuah komitmen pada perusahaan. Mereka akan ditujukan terhadap sumber daya yang dimiliki beserta manajemen perusahaan agar nantinya mengembangkan lingkungan kerja dan dapat memberikan kontribusi terhadap tujuan organisasi.

Universitas Perjuangan merupakan perguruan tinggi swasta yang didirikan oleh Yayasan Siliwangi pada tahun 2014 dan saat ini universitas perjuangan sudah memiliki akreditasi program studi yang telah di verifikasi oleh Ban-PT. Adapun Visi Universitas Perjuangan adalah : "Dengan berbasis kearifan lokal Universitas Perjuangan Tasikmalaya unggul dalam penyelenggaraan tridharma Perguruan Tinggi berkarakter kejuangan pada tahun 2035 di Level Nasional". Sedangkan misinya antara lain :

1. Menyelenggarakan program pendidikan berbasis kearifan lokal secara kondusif, disiplin, jujur dan kreatif dalam membentuk lulusan yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap kejuangan yang sesuai dengan bidang ilmu yang dikajinya.

2. Melaksanakan program penelitian ilmiah berbasis kearifan lokal dengan menerapkan prinsip kejujuran, kecermatan, dan kemanfaatan dalam membentuk lulusan yang mampu melaksanakan penelitian sesuai dengan bidang ilmu dan etika ilmiah yang berlaku.
3. Melakukan program pengabdian kepada masyarakat berbasis kearifan lokal dengan penuh tanggung jawab dan sungguh-sungguh, sehingga terbentuk lulusan yang suka dan bisa menyebarluaskan pengetahuan, keterampilan, dan temuan-temuan ilmiah yang dipelajarinya untuk kesejahteraan masyarakat.
4. Menciptakan suasana lingkungan kehidupan akademik yang sehat, dinamis, kreatif dalam membentuk lulusan berkarakter kejuangan secara optimal.

Namun dalam rangka mencapai visi dan misi organisasi terdapat beberapa permasalahan terkait dengan hasil observasi yang diketahui bahwa efektivitas kerja pegawai Universitas Perjuangan Tasikmalaya masih belum optimal yang dibuktikan dengan data skala penilaian KPI pegawai yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.1
Penilaian Pimpinan untuk Efektivitas Kerja Pegawai Tahun 2019

No	Permasalahan	%
1	Penyelesaian pekerjaan tidak memenuhi target	29%
2	Penyerahan hasil pekerjaan tidak tepat waktu	32%
3	Kemampuan teknis dalam menyelesaikan pekerjaan rendah	20%
4	Penguasaan tugas ekstra dan mendesak masih rendah	35%
5	Rendahnya kerjasama dalam bekerja	25%
6	Rendahnya penyesuaian diri dalam perubahan pekerjaan	30%
7	Rendahnya inisiatif dalam bekerja	35%

Sumber : Divisi SDM Universitas Perjuangan Tasikmalaya, 2020

Berdasarkan tabel di atas terlihat permasalahan berkenaan dengan efektivitas kerja pegawai, dimana 29% penyelesaian pekerjaan tidak memenuhi target, 32% penyerahan hasil pekerjaan tidak tepat waktu, 20% kemampuan teknis dalam menyelesaikan pekerjaan rendah, 35% penguasaan tugas ekstra dan mendesak masih rendah, 25% rendahnya kerjasama dalam bekerja, 30% rendahnya penyesuaian diri dalam perubahan pekerjaan dan 35% rendahnya inisiatif dalam bekerja.

Berdasarkan data tersebut diketahui bahwa efektivitas kerja pegawai pada Universitas Perjuangan Tasikmalaya masih rendah, hal tersebut diduga disebabkan oleh belum optimalnya penerapan SOP yang dilakukan oleh pihak universitas sehingga hasil kerja pegawai kurang sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan. Selain itu kualitas kehidupan kerja yang kurang menunjang sehingga masih ada pegawai yang belum mampu menyelesaikan suatu pekerjaan

sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh pihak lembaga serta dalam mengerjakan suatu pekerjaannya masih ada pegawai yang cenderung tidak memperhatikan ketelitian serta keseriusan, hal itu berakibat hasil kerja pegawai sering mengalami kesalahan dan tidak sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan oleh lembaga.

Adapun pencapaian target pekerjaan di Universitas Perjuangan Tasikmalaya untuk triwulan terakhir ini hanya mencapai sekitar 90 persen dari target yang telah ditetapkan, permasalahan yang terjadi pada Universitas Perjuangan Tasikmalaya saat ini apabila tidak dibenahi dengan secepatnya akan berdampak negatif bagi lembaga, dikhawatirkan efektivitas kerja pegawai semakin menurun dan semakin menjauhi target yang telah ditetapkan yang menyebabkan kinerja lembaga menurun.

Berdasarkan hal tersebut penulis ingin melakukan penelitian tentang efektivitas kerja pegawai dengan menuangkannya dalam bentuk karya telus berbentuk usul penelitian dengan judul “**Pengaruh Standar Operasional Prosedur dan Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality Of Work Life*) terhadap Efektivitas Kerja (Studi pada Universitas Perjuangan Kota Tasikmalaya)**”.

I. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Kemudian teknik analisis data menggunakan analisis data model interaktif, dengan komponennya yaitu: pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

II. PEMBAHASAN

2.1 Pengaruh Standar Operasional Prosedur terhadap efektivitas kerja pada Universitas Perjuangan Kota Tasikmalaya

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa standar operasional prosedur berpengaruh terhadap efektivitas kerja di Universitas Perjuangan Tasikmalaya. Artinya bahwa semakin baik penerapan standar operasional prosedur maka efektivitas kerja akan semakin meningkat.

Salah satu aspek penting dalam mewujudkan organisasi yang efektif dan efisien adalah dengan menerapkan Standar Operasional Prosedur (SOP) pada seluruh proses penyelenggaraan administrasi. Hal ini dinilai penting karena SOP adalah pedoman atau acuan untuk melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan fungsi dan SOP juga merupakan salah satu alat

penilaian efektivitas kerja pegawai berdasarkan indikator teknis, administratif dan prosedur pada unit kerja yang bersangkutan.

Dengan adanya SOP, penyelenggaraan administrasi dapat berjalan dengan baik, dimana berbagai bentuk penyimpangan dapat dihindari, apabila semua kegiatan sudah sesuai dengan yang ditetapkan dalam SOP, maka secara bertahap kualitas pelayanan publik akan lebih baik, cepat dan mudah. Pelaksanaan penerapan SOP harus secara terus menerus sehingga penerapannya dapat berjalan dengan baik. Monitoring akan menjadi bahan yang berharga dalam melakukan evaluasi, sehingga penyempurnaan terhadap SOP dapat dilakukan secara cepat dan tepat sesuai kebutuhan.

Hadiwiyono dan Panjaitan (2013:119) menjelaskan bahwa

Standard Operational Procedure (SOP) adalah pedoman yang berisi prosedur-prosedur operasional standar yang ada di dalam suatu organisasi yang digunakan untuk memastikan bahwa setiap keputusan, langkah atau tindakan dan penggunaan fasilitas pemrosesan yang dilaksanakan oleh orang-orang di dalam suatu organisasi, telah berjalan secara efektif, konsisten, standar, dan sistematis.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa dengan adanya SOP akan membantu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi, organisasi memberikan suatu rancangan berupa SOP yang akan menjadi pedoman pegawai dalam melakukan tugasnya dan untuk meminimalisasi kesalahan saat melakukan tugas masing-masing pegawai.

Penerapan Standar Operasional Prosedur diartikan sebagai suatu standar tertulis yang digunakan untuk mendorong dan menggerakkan suatu kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Sama halnya di Universitas Perjuangan yang menerapkan prosedur kerja untuk tujuan dapat mendorong serta menggerakkan pegawai dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Standar Operasional Prosedur (SOP) sangat erat kaitannya dengan organisasi. Didalam suatu Organisasi terdapat orang-orang yang saling bekerjasama secara rasional dan sistematis dengan memanfaatkan Sumber Daya, sarana dan prasarana, data dan lain sebagainya secara efektif dan efisien. Untuk memastikan bahwa proses pelayanan dapat berjalan secara konsisten diperlukan adanya Standar Operasional Prosedur (SOP). Dengan adanya SOP, maka proses pengolahan yang dilakukan secara internal dalam unit pelayanan dapat berjalan sesuai dengan acuan yang jelas, sehingga dapat berjalan secara konsisten. Dalam mencapai prosedur yang efektif dan efisien ada beberapa hal-hal penting dalam penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP).

Begitupula halnya mengenai sasaran jangka pendek RENSTRA Universitas Perjuangan adalah semakin mantapnya kesehatan organisasi dan otonomi universitas. Sasaran ini diarahkan pada peningkatan mutu manajemen universitas yang mencakup seluruh aspek manajemen, yaitu bidang akademik, sumber daya (manusia, keuangan, sarana dan prasarana, dan informasi) dan mutu, pada setiap jenjang agar universitas mampu menyelenggarakan seluruh kegiatannya secara mandiri dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Untuk mencapai sasaran tersebut, diperlukan suatu prosedur operasional yang jelas dan standar bagi semua pihak yang terlibat dalam pencapaian sasaran renstra tersebut. Praktik-praktik baik yang telah berlangsung di Universitas Perjuangan perlu distandarisasi dan didokumentasikan agar menjadi acuan bagi manajemen dalam menjalankan tugas dan fungsinya serta menjamin keberlangsungan implementasi praktik-praktik baik tersebut, meskipun terjadi transisi kepemimpinan manajerial.

Terkait dengan sasaran Renstra Universitas Perjuangan maka dibangun standarisasi sistem layanan berbasis elektronik yang dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja serta mampu memberikan berbagai informasi yang dibutuhkan oleh berbagai pihak untuk kepentingan proses pengambilan keputusan. Untuk menuju kepada standarisasi layanan berbasis elektronik perlu diciptakan terlebih dahulu sistem manual terstandar atau semacam *standard operating prosedur* (SOP) untuk seluruh layanan yang ada sehingga dapat dipahami oleh semua pihak yang terlibat di dalamnya.

Dengan demikian melalui penerapan *standard operating prosedur* dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai hal ini dikarenakan dengan adanya prosedur kerja yang ditetapkan bagi pegawai maka pegawai akan memiliki pemahaman yang jelas terhadap pekerjaan yang diberikan sehingga pekerjaan yang dihasilkan lebih efektif dan efisien.

Sebelumnya telah disebutkan bahwa setiap organisasi pasti ingin setiap pekerjaan yang dikerjakan pegawainya berjalan efektif karena hal tersebut sangat penting bagi organisasi untuk mempertahankan keberadaannya dalam dunia persaingan. Untuk mencapai keefektivitasan pekerjaan maka organisasi pun membuat sebuah peraturan yang disebut *Standar Operasional Prosedur* atau SOP. SOP yang dibuat biasanya yang berkenaan dengan pekerjaan kantor sehari-hari mulai dari tingkatan tugas yang mudah sampai yang paling rumit.

SOP pada umumnya dibuat untuk mempermudah dan memperjelas suatu tugas atau kegiatan yang dilaksanakan pegawai atau pegawai, dan biasanya dibuat oleh orang yang memiliki jabatan tinggi dalam organisasi tersebut. Namun demikian SOP tidak selamanya mempermudah suatu pekerjaan, karena ada juga SOP yang malah berlaku sebaliknya dan terkadang memberatkan bagi pihak luar organisasi atau konsumen, terutama dalam organisasi

yang bersifat pelayanan. Sehingga dengan demikian SOP harus memenuhi prinsip dinamis atau tidak kaku sehingga SOP sewaktu-waktu dapat diubah jika memang perlu adanya suatu perbaikan dan ada hal yang dianggap dapat menghambat proses operasional suatu organisasi.

Menurut Sayuti, (2012: 19) menyatakan bahwa :

Salah satu hal yang perlu dilakukan untuk dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai yaitu dengan memberikan SOP dan sistem tata kerja yang jelas dalam menjalankan setiap tugas dan pekerjaan yang diberikan. Dengan adanya SOP mereka dapat mengerjakan dengan kepercayaan diri yang tinggi, disertai dengan semangat kerja yang tinggi pula dan membuat totalitas mereka dalam bekerja akan semakin meningkat dan akan berdampak positif bagi peningkatan kinerja yang akan mereka capai.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Naufal (2019) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa: Efektivitas pekerjaan merupakan sesuatu yang sangat penting terutama bagi setiap organisasi karena hal tersebut menyangkut masa depan suatu organisasi . Jika pekerjaan di dalam suatu organisasi tidak efektif maka hal tersebut lama-lama dapat menyebabkan sesuatu yang sangat fatal bahkan dapat menyebabkan organisasi mengalami kegagalan. Untuk mencegah hal tersebut, organisasi pun melakukan berbagai cara, salah satunya yaitu dengan menerapkan Standar Operasional Prosedur atau yang disingkat SOP. SOP merupakan aturan yang dibuat agar sebuah pekerjaan dapat berjalan sebagaimana mestinya atau dapat disebut juga aturan yang dibuat agar pekerjaan tetap efektif. SOP juga merupakan acuan bagi para pegawai di sebuah organisasi dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.2 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (*quality of work life*) terhadap Efektivitas Kerja pada Universitas Perjuangan Kota Tasikmalaya

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) berpengaruh terhadap efektivitas kerja di Universitas Perjuangan Tasikmalaya. Artinya bahwa semakin baik kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) maka efektivitas kerja akan semakin meningkat.

Adanya kualitas kehidupan kerja juga menumbuhkan keinginan para pegawai untuk tetap tinggal dan bertahan di dalam organisasi. Hal itu juga dapat dinilai bahwa pegawai menunjukkan rasa puasnya terhadap perlakuan organisasi terhadap dirinya. Kepuasan dapat dipandang sebagai pernyataan positif hasil dari penilaian para pegawai terhadap apa yang telah dilakukan oleh organisasi kepada para pegawainya.

Kualitas kehidupan kerja merumuskan bahwa setiap proses kebijakan yang diputuskan oleh organisasi merupakan sebuah respon atas apa yang menjadi keinginan dan harapan pegawai mereka, hal itu diwujudkan dengan berbagi persoalan dan menyatukan pandangan mereka (organisasi dan pegawai) ke dalam tujuan yang sama yaitu peningkatan kinerja pegawai dan organisasi.

Menurut Silalahi (2013:119) menyatakan bahwa :

Kualitas kehidupan kerja merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi. Hal ini merujuk pada pemikiran bahwa kualitas kehidupan kerja dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta dan sumbangan para pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Penelitian ini menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja di Universitas Perjuangan Tasikmalaya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kualitas kehidupan kerja pegawai maka semakin tinggi pula efektivitas kerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian Emulti Kathawala (2014) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kualitas kehidupan kerja dengan efektivitas kerja pegawai.

Pegawai merupakan assets sumber daya insani yang mempunyai peran penting dalam mengembangkan suatu lembaga atau organisasi . Sumber daya insani merupakan sumber daya paling penting dalam memenangkan persaingan, maka salah satu cara untuk mengembangkan sumber daya.

Bagi organisasi, untuk menarik dan mempertahankan pekerja yang berkualitas yang bekerja dalam organisasi tersebut, untuk meningkatkan loyalitas para pekerja untuk mengabdikan kepada perusahaan, bekerja dengan enjoy dan safe sehingga mempengaruhi iklim kerja yang bagus yang akan berimbas bagi efektifitas dan produktivitas, para pekerja menjadi termotivasi untuk melakukan inovasi dan melakukan kreativitas. Bagi pekerja, penerapan prinsip-prinsip yang memperhatikan sisi *Quality Of Work Life* ditempat kerja dapat memberikan beberapa keuntungan seperti terjaminnya kesejahteraan mereka, memiliki iklim dan kondisi bekerja yang baik dan pada akhirnya membawa dampak psikologis pada pribadi setiap pegawai itu sendiri.

Perguruan tinggi adalah salah satu “pabrik” penghasil tenaga kerja yang bersifat padat karya, sehingga sebagian besar anggaran belanja organisasi terserap untuk membiayai tenaga kerja manusianya. Sebagai suatu institusi pendidikan yang mempunyai tugas “mulia” untuk mendidik dan membentuk manusia muda kader bangsa, tidak dapat disangkal bahwa tugas yang diemban bukanlah suatu hal yang mudah. Diperlukan suatu kualifikasi profesional tertentu untuk dapat mencapai tujuan tersebut, baik dari dosen sebagai tenaga pendidik,

maupun dari tenaga administrasi yang berperan sebagai pendukung bagi terjadinya suatu proses belajar mengajar yang baik.

Dengan demikian suatu lembaga dalam hal ini Universitas Perjuangan sudah seharusnya dapat memberikan tempat yang layak bagi para pegawainya mengingat kontribusi yang diberikan mereka sangat penting dalam menjalankan aktivitas sehingga lembaga Universitas Perjuangan dapat *sustainable*. Oleh karena itu diperlukan suatu pendekatan hubungan manusiawi dengan para pegawai untuk dapat menciptakan kualitas kehidupan kerja yang baik perlu adanya kerja sama dengan berbagai pihak, diantaranya unsur pimpinan harus dapat mempunyai komunikasi yang baik dengan para pegawai.

Dengan adanya komunikasi yang baik diharapkan dapat menciptakan hubungan kerja yang harmonis, memberi rangsangan atau memotivasi pegawai untuk meningkatkan produktivitas, membina suatu kerja sama (*team work*), melibatkan dalam pengambilan keputusan sesuai dengan bidang tugas masing-masing, memberikan penghargaan kepada pegawai dan lain-lain.

Penerapan kualitas kehidupan kerja yang baik dapat memberikan beberapa keuntungan seperti terjaminnya kesejahteraan, memiliki iklim dan kondisi kerja yang baik dan pada akhirnya membawa dampak psikologis bagi pegawai itu sendiri. Sebaliknya apabila penerapan kualitas kehidupan kerja tidak sesuai dengan harapan pegawai dapat menyebabkan komitmen pegawai terhadap organisasi semakin menurun sehingga efektivitas kerja pegawai akan semakin rendah.

2.3 Pengaruh standar operasional prosedur dan kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) terhadap efektivitas kerja pada Universitas Perjuangan Kota Tasikmalaya

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa standar operasional prosedur dan kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) terhadap efektivitas kerja pada Universitas Perjuangan Kota Tasikmalaya. Artinya bahwa semakin baik penerapan standar operasional prosedur dan semakin baik kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) maka efektivitas kerja akan semakin meningkat.

Dengan demikian penerapan SOP dan dukungan kualitas kehidupan kerja di dalam organisasi dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai yang ditunjukkan dengan cara kerja, prestasi kerja dan kemampuan menyesuaikan diri dengan lingkungan.

Standar Operasional Prosedur (SOP) merupakan sebuah dokumen yang berisi tentang prosedur kerja secara sistematis yang harus dilakukan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Prosedur ini harus ditaati sehingga dapat memperoleh hasil yang maksimal dengan kerja yang seefektif mungkin. SOP berfungsi untuk mengatur supaya tidak ada yang bekerja di luar sistem. Tanpa adanya SOP organisasi, maka seluruh bagian di organisasi seakan-akan tidak memiliki pedoman yang jelas dan pedoman baku. Sehingga efektivitas pekerjaan dapat menurun. Adanya SOP organisasi sangat penting untuk mencapai keuntungan secara maksimal dengan pekerjaan yang lebih efektif

Efektivitas merupakan unsur pokok aktivitas organisasi dalam mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan sebelumnya. Dari aspek kecepatan waktu, maka efektivitas tercapainya berbagai sasaran yang telah ditentukan tepat pada waktunya dengan menggunakan sumber-sumber tertentu yang disediakan untuk melaksanakan berbagai kegiatan dalam program yang telah disusun sebelumnya.

Perumusan SOP menjadi relevan karena sebagai tolok ukur dalam menilai efektivitas dan efisiensi kinerja instansi dalam melaksanakan program kerjanya. Secara konseptual prosedur diartikan sebagai langkah-langkah sejumlah instruksi logis untuk menuju pada suatu proses yang dikehendaki. Proses yang dikehendaki tersebut berupa pengguna-pengguna sistem proses kerja dalam bentuk aktivitas, aliran data, dan aliran kerja.

Standar operasional prosedur adalah proses standar langkah-langkah sejumlah instruksi logis yang harus dilakukan berupa aktivitas, aliran data, dan aliran kerja. SOP ditinjau dari fungsinya, yakni membentuk sistem kerja dan aliran kerja yang teratur, sistematis, dan dapat dipertanggungjawabkan, menggambarkan bagaimana tujuan pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan kebijakan dan peraturan yang berlaku, menjelaskan bagaimana proses pelaksanaan kegiatan berlangsung, sebagai sarana tata urutan dari pelaksanaan dan pengadministrasian pekerjaan harian sebagaimana metode yang ditetapkan, menjamin konsistensi dan proses kerja yang sistematis, dan menetapkan hubungan timbal balik antar satuan kerja.

Secara umum, SOP merupakan gambaran langkah-langkah kerja (sistem, mekanisme dan tata kerja internal) yang diperlukan dalam pelaksanaan suatu tugas untuk mencapai tujuan. SOP sebagai suatu dokumen/instrumen memuat tentang proses dan prosedur suatu kegiatan yang bersifat efektif dan efisien berdasarkan suatu standar yang sudah baku. Pengembangan instrumen manajemen tersebut dimaksudkan untuk memastikan bahwa proses pelayanan di seluruh unit kerja instansi dapat terkendali dan dapat berjalan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Dengan demikian maka penerapan standar operasional prosedur dan kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja di Universitas Perjuangan Kota Tasikmalaya artinya bahwa semakin baik penerapan standar operasional prosedur maka pegawai akan bekerja dengan lebih efektif karena memahami tugas pokok dan fungsinya dengan baik begitupula halnya dengan semakin baik kualitas kehidupan kerja maka efektivitas kerja akan meningkat karena pegawai merasa nyaman dalam bekerja.

Kualitas kehidupan kerja merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi. Hal ini merujuk pada pemikiran bahwa kualitas kehidupan kerja dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta dan sumbangan para anggota atau pegawai terhadap organisasi. Kualitas kehidupan kerja merupakan salah satu bentuk filsafat yang diterapkan oleh manajemen dalam mengelola organisasi pada umumnya dan sumber daya manusia khususnya. Ada empat dimensi di dalam kualitas kehidupan kerja yang diharapkan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia yaitu partisipasi dalam pemecahan masalah, sistem imbalan yang inovatif, perbaikan lingkungan kerja dan restrukturisasi kerja.

Sumber daya manusia merupakan subyek yang paling berpengaruh bila kualitas kehidupan kerjanya membaik atau memburuk. Dalam organisasi, peran departemen sumber daya manusia memiliki kontribusi yang besar dalam mengatur strategi para pekerja. Menurut Wibowo (2014:108) menyatakan bahwa :

Akhir-akhir ini semakin disadari peran sumber daya manusia dan perbaikan terhadap kualitas kehidupan manusia yang diwujudkan dalam melibatkan pegawai di setiap kegiatan organisasi dengan disertai komitmen dari pegawai untuk melakukan kegiatan tersebut, maka akan menciptakan suatu kondisi kerja yang produktif dengan kinerja yang lebih efektif. Selain melakukan perbaikan terhadap sumber daya manusianya, kondisi lingkungan kerja yang diperbaiki akan berdampak juga pada tingkat efektivitas kerja yang tinggi, sebab pegawai akan merasa nyaman dalam bekerja sehingga bisa mencurahkan segala pikirannya untuk dapat memberikan hasil kinerja yang semakin baik demi tercapainya tujuan organisasi

Universitas Perjuangan sebagai salah satu organisasi pendidikan swasta yang tentunya mengharapkan profit tentu membutuhkan terciptanya efektivitas kerja dari para pegawainya, karena secara garis besar bahwa peningkatan atau terciptanya efektivitas kerja yang maksimal dari para pegawai memberikan dampak yang signifikan bagi perkembangan organisasi. Universitas Perjuangan berkewajiban memberikan rasa nyaman dan kepuasan dalam diri pegawai agar tercipta kinerja yang baik, hal ini tentu berhubungan erat dengan kualitas kehidupan kerja.

Universitas Perjuangan tidak boleh hanya memikirkan bagaimana memperoleh efektivitas kerja yang maksimal dari para pegawai tanpa memperhatikan seperti apa keadaan dan kualitas kehidupan dari pegawai tadi, oleh karena itu kualitas kehidupan kerja dipandang merupakan suatu hal yang berhubungan erat dengan terciptanya kinerja yang optimal dari para pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian Anggi Susana Mukuan (2014) menunjukkan bahwa :

Kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin baik kualitas kehidupan kerja, maka semakin baik pula efektivitas kerja pegawai. Dengan kata lain kualitas kehidupan kerja mempengaruhi pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya.

Senada dengan hasil penelitian diatas, hasil penelitian Merwandi (2011) menunjukkan bahwa

Kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai, hal ini disebabkan karena manusia sebagai makhluk yang memiliki akal dan pikiran tentu menginginkan kualitas hidup yang lebih baik dari hari ke hari. Kualitas kehidupan kerja merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi.

Kinerja yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua organisasi dan institusi yang mempekerjakan pegawai, sebab efektivitas kerja pegawai ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan, hal ini merujuk pada pemikiran bahwa kualitas kehidupan kerja dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta dan sumbangan para anggota atau pegawai terhadap organisasi.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas organisasi , adanya kualitas kehidupan kerja juga menumbuhkan keinginan para pegawai untuk tetap tinggal dalam organisasi.

Dengan demikian maka Universitas Perjuangan Kota Tasikmalaya perlu meningkatkan efektivitas kerja pegawainya melalui penerapan standar operasional prosedur yang jelas kepada semua pegawai dan meningkatkan kualitas kehidupan kerja yang lebih baik sehingga pegawai merasa nyaman bekerja di dalam organisasi.

III. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai standar operasional prosedur dan kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) terhadap efektivitas kerja pada Universitas Perjuangan Kota Tasikmalaya, maka penulis mengambil simpulan sebagai berikut :

1. Standar operasional prosedur berpengaruh terhadap efektivitas kerja di Universitas Perjuangan Tasikmalaya. Artinya bahwa semakin baik penerapan standar operasional

prosedur bagi semua pegawai di lingkungan Universitas perjuangan maka efektivitas kerja pegawai akan semakin meningkat.

2. Kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) berpengaruh terhadap efektivitas kerja di Universitas Perjuangan Tasikmalaya. Artinya bahwa semakin baik kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) di Universitas Perjuangan maka efektivitas kerja akan semakin meningkat.
3. Standar operasional prosedur dan kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) terhadap efektivitas kerja pada Universitas Perjuangan Kota Tasikmalaya. Artinya bahwa semakin baik penerapan standar operasional prosedur dan semakin baik kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) di Universitas Perjuangan maka efektivitas kerja akan semakin meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis menyampaikan saran sebagai berikut :

1. Sebaiknya perlu dilakukan penyempurnaan penyusunan pembagian tugas bagi semua pegawai sehingga pegawai dapat melaksanakan tugas yang diberikan, selain itu sebaiknya dilakukan sosialisasi kepada semua pegawai sehingga pegawai memahami, mematuhi dan menerapkan standar operasional prosedur yang berlaku tanpa alasan apapun karena pada dasarnya standar operasional prosedur dibuat untuk dipatuhi dan diterapkan untuk menyatukan semua persepsi pegawai sehingga dapat mengurangi kesalahan dalam bekerja. Selain itu perlu adanya sanksi yang tegas dan jelas kepada pegawai yang tidak melaksanakan SOP sesuai ketentuan sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai.
2. Kualitas kehidupan kerja di Universitas Perjuangan Kota Tasikmalaya sebaiknya ditingkatkan karena masih ada indikator yang kurang terlaksana dengan baik sehingga perlu dilakukan upaya seperti melakukan program kenaikan pangkat dan promosi yang jelas sehingga dapat memotivasi pegawai dalam bekerja serta memberikan jaminan kepada semua pegawai dalam bekerja sehingga pegawai merasa nyaman ketika bekerja.
3. Sebaiknya dilakukan peningkatan efektivitas kerja pegawai di Universitas Perjuangan Kota Tasikmalaya melalui peningkatan koordinasi antara fakultas maupun fakultas dengan rektorat sehingga apa yang mestinya dilakukan dapat dilaksanakan secara bersama-sama dengan pola yang telah ditentukan, selain itu perlu adanya pengarahan secara rutin sehingga pegawai mampu memilih dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan pegawai yang lain. peningkatan monitoring dan evaluasi yang dilakukan untuk menjaga agar semua pihak dapat bekerja sesuai dengan tugas fungsi dan kewenangannya.

4. Sebaiknya ada peneliti lain yang melakukan penelitian lebih lanjut sehubungan dengan ketiga variabel ini yang diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Baharun, H., Enas, E., & Noviana, R. L. (2022). Quality Improvement as A Strategy to Build Pesantren's Brand Credibility. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 14(1), 529–538. <https://doi.org/10.35445/alishlah.v14i1.1583>
- Budianto, A., Darmawati Bastaman, I., & Herman, F. (2020). Promotion Mix, Individual Internal Environment, And Purchase Decision Making in Minimarket. In *Jurnal Bisnis dan Manajemen* (Vol. 21, Issue 1).
- Darna, N., Faridah, E., Lestari, M. N., & Tinia, A. G. (2024). Talent Management in Facing The Demand Of Environmental Changes: A Study In Galuh University. *Sosiohumaniora*, 26(1), 79–85. <https://doi.org/10.24198/sosiohumaniora.v26i1.47161>
- Mulyatini, N., Herlina, E., Akbar, D. S., & Eko Prabowo, F. H. (2023). Analisis potensi pembentukan kawasan industri hasil tembakau dalam perspektif ekonomi. *JPPi (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 9(1), 334. <https://doi.org/10.29210/020231920>
- Mulyatini, N., Herlina, E., Faridah, E., & Rozak, D. A. (1860). Human Capital Management Model: A Perspective of Internal Supervision in Indonesia. *Talent Development & Excellence*, 12(1), 1860–1868. <http://www.iratde.com>
- Nuryani, L. K., Enas, E., Herman, M., Wahyudi, E., & Dianawati, L. (2022). Teachers' Perceptions of Academic Supervision in a Pandemic Era; Phenomenological Review. *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(3), 679–692. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v6i3.3646>
- Sari, P., Muzaki, I. S., Mulyatini, N., Faridah, E., & Prawiranegara, B. (2019). Local own Revenue, Decentralization and Local Financial Independent. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 19(3), 250. <https://doi.org/10.25124/jmi.v19i3.2413>