

Pengaruh Komitmen Manajemen Terhadap Standar Operasional Prosedur, Budaya Kerja, Dan Kepatuhan Kerja

Ahmad Rifai^{1*}, Rina Anindita²

^{1,2} Program Studi Magister Manajemen, Universitas Esa Unggul

* E-mail Korespondensi: ahmadrifai_2008@student.esaunggul.ac.id,
rina.anindita@esaunggul.ac.id

Information Article

History Article

Submission: 01-07-2025

Revision: 31-07-2025

Published: 02-08-2025

DOI Article:

10.24905/permana.v17i3.999

A B S T R A K

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh antara komitmen manajemen, terhadap standar operasional prosedur (SOP), budaya kerja, dan kepatuhan kerja dalam industri minyak dan gas bumi. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan mengumpulkan data dari karyawan di berbagai posisi seperti manajer, pengawas, staf, teknisi dan operator di salah satu perusahaan minyak dan gas bumi yang ada di wilayah Bekasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen manajemen memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap penerapan standar operasional prosedur, komitmen manajemen memiliki pengaruh negatif terhadap penerapan kepatuhan kerja, komitmen manajemen memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap penerapan budaya kerja, standar operasional prosedur memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap penerapan budaya kerja, selain itu budaya kerja yang kuat terbukti berperan penting dalam meningkatkan kepatuhan kerja karyawan di industri minyak dan gas bumi.

Kata Kunci: Komitmen Manajemen, Standar Operasional prosedur, Budaya Kerja, dan Kepatuhan Kerja

A B S T R A C T

This study aims to analyze the influence between management commitment, on standard operating procedures (SOPs), work culture, and work compliance in the oil and gas industry. The research method used is quantitative by collecting data from employees in various positions such as managers, supervisors, staff, technicians and operators in one of the oil and gas companies in the Bekasi area. The results of the study show that management commitment has a significant positive influence on the implementation of standard operating procedures, management commitment has a negative influence on the implementation of work compliance, management commitment has a significant positive influence on the implementation of work culture, standard operating procedures have a significant positive

Acknowledgment

influence on the implementation of work culture, in addition to a strong work culture is proven to play an important role in improve employee work compliance in the oil and gas industry.

Keyword: *Management Commitment, Standard Operasional Procedures, Work Culture, and Work Compliance*

© 2025 Published by Permana. Selection and/or peer-review under responsibility of Permana

PENDAHULUAN

Selama beberapa dekade, industri minyak dan gas telah dianggap sebagai industri yang sangat efektif untuk mempercepat perekonomian dunia (Harnesk *et al.*, 2017). Menurut data Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral, Indonesia memiliki cadangan gas alam/gas bumi terbukti sebesar 54,83 triliun kaki kubik persegi (*trillion square cubic feet/TSCF*) (ESDM, 2023).

Penelitian ini penting karena ada kesenjangan yang jelas dalam kepatuhan terhadap standar operasional prosedur (SOP) dan budaya kerja di berbagai industri, yang sering kali terkait dengan tingkat komitmen manajemen yang tidak memadai (Amrulloh *et al.*, 2023). Penelitian ini akan memberikan wawasan baru mengenai bagaimana komitmen manajemen dapat mempengaruhi kepatuhan kerja melalui implementasi SOP dan bagaimana hal ini berdampak pada keseluruhan budaya kerja di perusahaan migas (Imandiya *et al.*, 2024). Meskipun berbagai komitmen manajemen diterapkan dengan langkah-langkah tersebut, operasional minyak dan gas dilaporkan sangat menantang dan berbahaya secara global, baik di darat maupun lepas pantai (Martyka *et al.*, 2015). Walaupun meningkatkan kekhawatiran mengenai proses yang sangat berbahaya dan berisiko serta aktivitas terkait dalam industri minyak dan gas (Direktorat Jenderal Perbendaharaan, 2023). Terjadi insiden dan keadaan berbahaya ini akibat karena komitmen manajemen yang tidak konsisten terhadap standar operasional prosedur, budaya kerja yang tidak diterapkan dengan baik dan kepatuhan kerja yang diabaikan (Masudin *et al.*, 2024).

Dengan adanya komitmen manajemen terhadap penerapan peraturan standar operasional prosedur, budaya kerja, dan kepatuhan kerja, telah meningkatkan langkah-langkah keselamatan secara drastis, insiden di industri minyak dan gas masih jauh lebih tinggi dibandingkan industri lainnya dan dapat memicu dampak bencana, yang menyebabkan tingginya tingkat

cedera dan kecelakaan kerja, seperti yang dilaporkan oleh banyak penelitian (Utami, 2020; Bevilacqua *et al.*, 2020).

Komitmen manajemen yang konsisten terhadap standar operasional prosedur berdampak pada keselamatan dan kesehatan kerja dan dapat meningkatkan budaya kerja yang harmonis dan kepatuhan kerja dengan cara memastikan bahwa setiap karyawan memahami dan mematuhi prosedur keselamatan yang diterapkan (Bahwiyanti, 2021). Manajemen yang berkomitmen terhadap standar operasional prosedur dalam menjalankan keselamatan dan kesehatan kerja juga dapat meningkatkan budaya kerja yang kuat di antara karyawan, memastikan bahwa setiap karyawan memiliki kesadaran akan pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja (Perusahaan, 2021). Bahwa komitmen manajemen dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja implementasi sistem manajemen mutu ISO 9001:2015 dan mengaplikasikan terhadap kinerja sistem manajemen integrasi yang kompetensi dan motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja sistem manajemen integrasi ISO 9001, ISO 14000 dan ISO 45001 (Asbari *et al.*, 2019).

Adanya komitmen manajemen maka di buatlah standar operasional prosedur (SOP) yang jelas dan efektif dapat meningkatkan kepatuhan kerja dengan cara memastikan bahwa setiap karyawan memahami dan mematuhi prosedur yang diterapkan. SOP yang efektif juga dapat membantu dalam mengurangi risiko kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja, serta meningkatkan efisiensi operasional (Way *et al.*, 2024). SOP sangat mempengaruhi yang signifikan, SOP daya tanggap kejadian yang bersifat spontanitas pada operasional produksi, SOP penanganan baik secara teknis maupun non teknis, SOP antar karyawan, dan SOP bukti fisik pencatatan berpengaruh signifikan terhadap kualitas operasional produksi (Prakoso, 2017). Para pekerja di perusahaan minyak dan gas sepakat dengan SOP melakukan tugas bagian operator, bagian perawatan mesin-mesin utama, bagian loading, bagian keamanan dan bagian umum pada kilang minyak dan gas akan berdampak kontinuitas operasional dan produksi yang handal (Stiyawan *et al.*, 2018).

Manajemen yang berkomitmen tinggi akan berusaha menciptakan standar operasional prosedur dan memelihara budaya kerja positif yang mendukung produktivitas dan kesejahteraan karyawan (Utami, 2020). Ini dapat dilakukan melalui komunikasi yang efektif, penghargaan terhadap kepatuhan kerja yang baik, dan menyediakan lingkungan kerja yang kondusif (Andamdewi, 2013). Manajemen yang konsisten dalam menerapkan standar operasional prosedur, budaya kerja dan kepatuhan kerja dengan nilai-nilai ini akan mendorong karyawan

untuk lebih terlibat dan termotivasi (Rico *et al.*, 2023).

Komitmen manajemen berpengaruh positif signifikan pada standar operasional prosedur, budaya kerja dan kepatuhan kerja (Huda & Farhan, 2019). Teknis Analisis yang digunakan adalah menggunakan PLS dengan alat ukur skala linier (Ali *et al.*, 2021). Mengenai komitmen manajemen terhadap standar operasional prosedur karyawan, disiplin dengan budaya kerja dan kompetensi kepatuhan kerja karyawan terhadap pelaksanaan K3 memberikan pengaruh yang positif di perusahaan konstruksi Migas yang berada di Tanjung Balai Karimun (Amelia *et al.*, 2021). Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel budaya kerja terhadap kepatuhan kerja pegawai (Rico *et al.*, 2023). Kepatuhan kerja yang tinggi seringkali merupakan hasil dari manajemen yang menunjukkan komitmen yang jelas terhadap kepatuhan tersebut (Wardanah; Harmain, 2019).

Dengan berkomitmen manajemen akan menetapkan SOP yang jelas, menyediakan pelatihan yang memadai akan tercipta budaya kerja yang dapat diandalkan dan menegakkan aturan kepatuhan pekerja dengan tegas dan lugas (Bahwiyanti, 2021). Mereka juga akan mengatasi pelanggaran dengan tindakan korektif yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan budaya kerja dan kepatuhan kerja melalui peraturan kementerian kerja (Imandiya *et al.*, 2024). Bahwa komitmen manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepatuhan kerja (Frimayasa & Lawu, 2020). Komitmen manajemen terhadap standar operating prosedur, budaya kerja dan komitmen pada kepatuhan kerja (Kinerja *et al.*, 2011). Komitmen manajemen terhadap standar operasional prosedur dan persepsi budaya kerja berpengaruh positif terhadap kepatuhan kerja (Zhao & Yan, 2023).

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana mengidentifikasi pengaruh komitmen manajemen terhadap implementasi SOP (Utami, 2020). menilai dampak komitmen manajemen pada budaya kerja. Menganalisis hubungan antara komitmen manajemen dan kepatuhan kerja Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang bermanfaat bagi praktisi manajemen dalam merancang dan menerapkan strategi yang efektif untuk meningkatkan kepatuhan terhadap SOP, membangun budaya kerja yang kuat, dan meningkatkan kepatuhan kerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam bidang manajemen sumber daya manusia dalam komitmen manajemen perusahaan minyak dan gas bumi.

METODE PENELITIAN

Penelitian berfokus pada empat variabel Komitmen Manajemen, Standar Operasional Prosedur, Budaya Kerja dan Kepatuhan Kerja, dalam melakukan pengukuran untuk menganalisis masing-masing pengaruhnya. Pada penelitian ini, pengukuran data menggunakan kuesioner yang diadopsi dari penelitian sebelumnya, kemudian disesuaikan dengan kebutuhan yang diperlukan untuk perusahaan pengolahan minyak dan gas bumi yang ada di wilayah Kabupaten Bekasi. Populasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah para pekerja di bagian manajer, pengawas, staf, teknisi dan operator salah satu perusahaan minyak dan gas bumi pada wilayah Kabupaten Bekasi. Sesuai dengan ruang lingkup penelitian, maka sampel penyebaran kuesioner penelitian selama satu bulan dan sampel yang digunakan dalam penelitian sesuai dengan syarat alat analisis yang digunakan, jenis penelitian berupa penelitian kuantitatif dengan *Structural Equation Model* (SEM) yang minimal respondennya adalah 100 responden Ali *et al.*, (2021); Zuhdi *et al.*, (2016), kemudian data yang terkumpul diolah dan dianalisis menggunakan aplikasi smartPLS4 untuk hasil tes akhir (Ali *et al.*, 2021).

HASIL

Analisis Responden

Responden pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di industri minyak dan gas bumi di wilayah Kabupaten Bekasi dengan kategori proses produksi, maintenance, pengadaan barang dan jasa, loading, keuangan kilang dan gudang. Penyebaran kuesioner menggunakan google form pada salah satu perusahaan minyak dan gas bumi di wilayah Kabupaten Bekasi dan dilakukan pada bulan Juli 2024. Berdasarkan data yang diperoleh menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 94 orang (85,5%), sedangkan perempuan sebanyak 16 orang (14,5%).

Dengan karakteristik responden berdasarkan usia ditentukan secara proporsional oleh peneliti yakni berusia 20 - 30 tahun sebanyak 21 orang (19,1%) di bagian umum, untuk usia 31 - 40 tahun juga sebanyak 59 orang (53,6%) di bagian operasional dan produksi, untuk usia 41 - 50 tahun juga sebanyak 26 orang (23,6%) di bagian manajer, pengawas dan staf, dan untuk usia >51 tahun juga sebanyak 4 orang (3,6%) di bagian staf ahli dan direksi.

Adapun karakteristik responden selanjutnya terlihat dari tingkat pendidikan terakhirnya, yakni mayoritas responden dengan tingkat pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 41 orang (37,3%), kemudian Pascasarjana (S2) sebanyak 18 orang (16,4%), SLTA/Sederajat sebanyak

41 orang (37,3%), dan lain-lain seperti Vokasi-D3 sebanyak 6 orang (5.5%). Karakteristik berdasarkan pengalaman bekerja diperoleh mayoritas responden telah bekerja < 1 tahun sebanyak 12 (10,9%), sedangkan 6 - 10 tahun sebanyak 23 orang (20,9%), sedangkan yang telah bekerja 11 - 15 tahun sebanyak 18 orang (5%), dan > 10 tahun sebanyak 34 orang (30,9%).

Uji Validitas dan Reliabilitas

Pada pengujian hasil terdapat uji validitas dan uji reliabilitas konstruk yang menggunakan pengukuran nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dan *Composite Reliability* (CR) dengan kondisi yang harus terpenuhi adalah hasil pengujian dari kedua nilai ukur tersebut menunjukkan angka diatas 0,50 untuk *Average Variance Extracted* (AVE) dan diatas 0,70 untuk *Composite Reliability* (CR) (Hair *et al.*, 2010). Penelitian ini mendapatkan hasil yang menyatakan seluruh variabel memiliki nilai perhitungan AVE diatas 0,50 dan nilai CR diatas 0,70, yaitu: komitmen manajemen (CR= 0,838; AVE= 0,664), standar operasional prosedur (CR= 0,791; AVE= 0,695), budaya kerja (CR= 0,747 ; AVE= 0,661), kepatuhan kerja (CR= 0,757 ; AVE= 0,796).

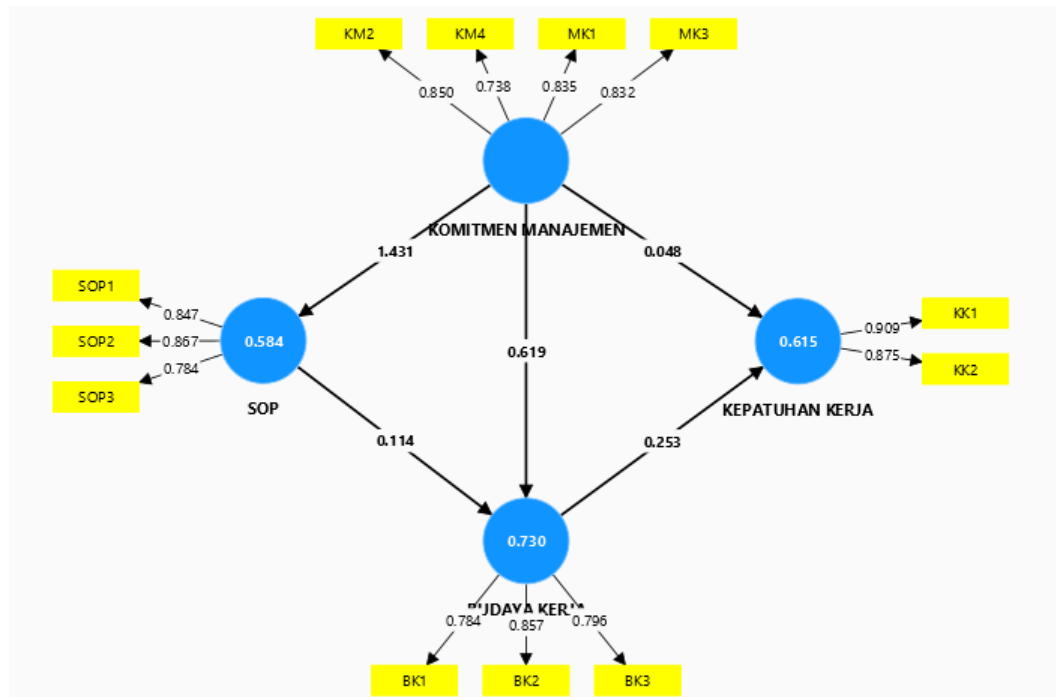
Setelah data penelitian ini melalui proses pengujian validitas dan reliabilitas konstruk, langkah berikutnya adalah analisis pengujian struktural yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui nilai R^2 pada setiap persamaan. Fungsi dari nilai R^2 adalah menunjukkan kekuatan variabel independen tentang kemampuannya dalam menjelaskan variabel dependen yang dipengaruhi. Berdasarkan hasil yang didapatkan pada analisis SEM, telah diperoleh hasil analisis variabel budaya kerja dipengaruhi secara bersama-sama oleh variabel komitmen manajemen, standar operasional prosedur dan budaya kerja dengan nilai R^2 sebesar 0,735 yang berarti melalui nilai ini menunjukkan 73,5% variabel komitmen manajemen dapat dijelaskan oleh variabel standar operasional prosedur, budaya kerja dan kepatuhan kerja, sedangkan sisanya 26,5% dapat dijelaskan oleh variabel lain.

Analisis selanjutnya adalah variabel standar operasional prosedur yang dipengaruhi secara bersama-sama oleh variabel komitmen manajemen, budaya kerja dan kepatuhan kerja dengan nilai R^2 sebesar 0,589 yang berarti melalui nilai ini menunjukkan 58,9% variabel Standar operasional prosedur dapat dijelaskan oleh variabel variabel komitmen manajemen, budaya kerja dan kepatuhan kerja sedangkan sisanya terdapat 41,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak berada pada penelitian ini.

Nilai R^2 juga ditemukan pada analisis variabel kepatuhan kerja yang secara bersama-

sama dipengaruhi oleh komitmen manajemen, standar operasional prosedur dan budaya kerja dengan nilai sebesar 0,622. nilai tersebut menyatakan bahwa 62,2% variabel buying behavior dapat dijelaskan oleh variabel customer satisfaction dan product price, sedangkan presentase 37,8% lainnya dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Hasil penelitian yang telah diolah menggunakan smartPLS digambarkan pada struktur model yang dilengkapi dengan diagram P-Value dibawah ini:



Gambar 1. Model Path Analysis

Sumber: Gambar diolah penulis (2024)

Melalui *path diagram P-Value* tersebut, maka hasil pengujian hipotesis pada model penelitian ini dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Hipotesis Model Penelitian

Hipotesis	Pernyataan Hipotesis	Nilai P-Value	Keterangan
H1	Komitmen manajemen	0.000	Data mendukung hipotesis
	berpengaruh positif terhadap standar operasional prosedur.		
H2	Komitmen manajemen	0.138	Data tidak mendukung hipotesis
	berpengaruh negatif terhadap kepatuhan kerja.		

Hipotesis	Pernyataan Hipotesis	Nilai P-Value	Keterangan
H3	Standar operasional prosedur berpengaruh positif terhadap budaya kerja	0.055	Data mendukung hipotesis
H4	Komitmen manajemen berpengaruh positif terhadap budaya kerja.	0.000	Data mendukung hipotesis
H5	Budaya kerja berpengaruh positif terhadap kepatuhan kerja.	0.000	Data mendukung hipotesis

Sumber: Data diolah penulis (2024)

Berdasarkan tabel hasil uji hipotesis model penelitian pada tabel 1 tersebut, telah diketahui bahwa terdapat 4 hipotesis yang memiliki *P-Value* dengan nilai lebih tinggi dari 0, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang ada dapat mendukung 4 hipotesis penelitian ini (Ghozali, 2016). Bersamaan dengan itu, terdapat juga 1 hipotesis yang menampilkan nilai *P-Value* dibawah dari 0 yaitu komitmen manajemen dalam memberikan dampak positif terhadap standar operasional prosedur, serta standar operasional prosedur dalam memberikan dampak positif terhadap budaya kerja, serta komitmen manajemen dalam memberikan dampak positif terhadap budaya kerja dan budaya kerja dalam memberikan dampak positif terhadap kepatuhan kerja maka data statistik menunjukkan nilai hubungan yang kurang signifikan, sehingga dinyatakan bahwa data penelitian tidak dapat mendukung hipotesis.

Pembahasan

Analisis data yang dilanjutkan dengan pengujian empiris telah dilakukan untuk mengetahui beberapa aspek yang saling mempengaruhi secara positif, yaitu hubungan diantara variabel komitmen manajemen, standar operasional prosedur, budaya kerja dan kepatuhan kerja, yang terbentuk dari pengaruh komunikasi antara di salah satu perusahaan minyak dan gas bumi yang menjadi objek penelitian ini dengan para pekerja di masing-masing bagian manajer, pengawas, staf, teknisi dan operator.

Dan penelitian ini diawali dengan penemuan hasil nilai pengujian yang membuktikan hubungan antara variabel komitmen manajemen dengan standar operasional prosedur, sekali-

gus memperkuat hasil dari penelitian terdahulu yang telah menuliskan hal yang serupa (Way *et al.*, 2024). Sebagai jumlah besaran nilai komitmen manajemen terhadap standar operasional prosedur harus diterapkan dan didukung untuk menjaga keberlangsungan operasional dan produksi minyak dan gas alam dengan aman dalam segi pengoperasian alat – alat produksi, dengan keselamatan dan kenyamanan para pekerja dalam faktor kesehatan dan lingkungan sesuai dengan ISO 45001 (Martyka *et al.*, 2015). Komitmen manajemen terhadap standar operasional prosedur (SOP) yang positif memiliki dampak signifikan pada industri minyak dan gas bumi. Berikut beberapa alasan mengapa komitmen tersebut penting dari keamanan dan keselamatan kerja, dengan komitmen manajemen yang kuat terhadap SOP, standar keselamatan dan keamanan dapat lebih terjaga. Hal ini penting dalam industri minyak dan gas bumi yang memiliki risiko tinggi terhadap kecelakaan kerja. Efisiensi Operasional SOP yang diterapkan dengan baik dapat meningkatkan efisiensi operasional pada perusahaan minyak dan gas bumi. Prosedur yang jelas dan terstandarisasi mengurangi kebingungan dalam pengoperasian dan meningkatkan produktivitas yang optimal.

Kepatuhan regulasi Industri minyak dan gas bumi diatur oleh banyak regulasi ketat oleh pemerintah baik dari daerah maupun pemerintah pusat. Komitmen manajemen terhadap SOP memastikan bahwa perusahaan mematuhi semua peraturan yang relevan, menghindari sanksi hukum dan denda baik internal maupun external. Kualitas produk proses yang standar dan terkontrol menghasilkan produk dengan kualitas yang konsisten. Hal ini penting untuk menjaga reputasi perusahaan dan kepercayaan pelanggan. Pengelolaan risiko dengan SOP yang kuat, perusahaan dapat lebih baik mengidentifikasi, mengelola dan memitigasi risiko operasional secara menyeluruh. Hal ini mencakup risiko lingkungan, teknis, dan operasional.

Peningkatan budaya kerja dengan komitmen terhadap SOP secara menyeluruh di industri minyak dan gas bumi, menciptakan budaya kerja yang disiplin dan profesional. Hal ini juga mendorong karyawan untuk bekerja sesuai dengan prosedur yang ditetapkan, mengurangi kemungkinan kesalahan dan meningkatkan kerjasama tim. Komitmen manajemen terhadap SOP bukan hanya sekadar formalitas, tetapi merupakan fondasi bagi operasional yang sukses dan berkelanjutan dalam industri minyak dan gas bumi.

Pada model penelitian terdahulu juga dijelaskan tentang adanya pengaruh antara variabel komitmen manajemen dengan variabel kepatuhan kerja (Kurniawan, D., Sunaryo, H., Wahono, 2020). Meskipun diharapkan ada hubungan positif yang signifikan, data penelitian

ini menunjukkan bahwa nilai hubungan antara komitmen manajemen dan kepatuhan kerja tidak cukup kuat untuk dianggap signifikan. Kemungkinan penyebab perbedaan hasil variasi dalam implementasi komitmen manajemen. Perbedaan dalam Persepsi karyawan mungkin memiliki persepsi yang berbeda tentang komitmen manajemen terhadap SOP di bagian operasional dan produksi, bagian mekanikal, elektrik dan instrumentasi. Jika manajemen tidak secara konsisten menunjukkan komitmen mereka, ini bisa mempengaruhi kepatuhan kerja. Konsistensi dan kejelasan SOP, variasi dalam kejelasan dan konsistensi implementasi SOP juga dapat mempengaruhi hasil operasional dan produksi yang maksimal, dengan peralatan mesin-mesin yang berjalan dengan normal sesuai kebutuhan dan tidak adanya kecelakaan akibat kerja maupun alat kerja. Maka SOP tidak diterapkan secara konsisten, ini dapat mengurangi kepatuhan kerja.

Faktor eksternal adanya budaya kerja secara keseluruhan dapat mempengaruhi kepatuhan kerja. Jika budaya kerja tidak mendukung kepatuhan terhadap SOP, komitmen manajemen saja mungkin tidak cukup untuk meningkatkan kepatuhan. Motivasi kerja faktor dari motivasi individu karyawan juga berperan. Jika karyawan tidak termotivasi atau tidak merasa diberdayakan, kepatuhan terhadap SOP mungkin rendah meskipun ada komitmen manajemen. Penelitian ini juga menguji peranan variabel hubungan antara variabel standar operasional prosedur dengan variabel budaya kerja (Utami, 2020).

Dengan penelitian ini mengemukakan nilai hubungan yang cukup kuat antara kedua variabel tersebut. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel standar operasional prosedur misalnya operasional dan produksi, mekanikal, elektrik dan instrumentasi di industri minyak dan gas bumi dengan variabel budaya kerja. Berikut adalah beberapa penjelasan tentang bagaimana dan mengapa pengaruh ini penting dalam konteks industri, termasuk industri minyak dan gas bumi, pengaruh SOP terhadap budaya kerja maka akan konsistensi dan kepatuhan untuk Implementasi SOP yang baik memastikan bahwa semua karyawan memahami dan mematuhi prosedur yang sama, menciptakan konsistensi dalam pekerjaan. Hal ini membentuk budaya kerja yang disiplin dan terorganisir. Dengan pelatihan tentang operasional produksi, mekanikal, elektrik dan instrumentasi maka pengembangan SOP sering kali mencakup pelatihan yang membantu karyawan memahami tugas mereka dengan lebih baik. Pelatihan yang berkelanjutan membantu mengembangkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan budaya kerja positif. Maka akan berpengaruh budaya kerja terhadap implementasi SOP.

Oleh karena itu komitmen dan kepemimpinan akan menghasilkan budaya kerja yang kuat sering kali dipengaruhi oleh komitmen manajemen terhadap SOP. Kepemimpinan yang mendukung dan menegakkan SOP secara konsisten akan mendorong karyawan untuk mengikuti prosedur dengan lebih baik. Adanya komunikasi dan kolaborasi maka budaya kerja yang mendukung komunikasi terbuka dan kolaborasi dapat membantu mengidentifikasi dan mengatasi masalah dalam SOP. Hal ini memungkinkan perbaikan berkelanjutan dan adaptasi SOP sesuai kebutuhan operasional. Maka sesuai dengan pembuktian data penelitian ini yang telah menunjukkan bahwa variabel komitmen manajemen berperan sangat penting dalam meningkatkan nilai variabel budaya kerja, dimana hasil penelitian ini juga memperkuat hasil dari acuan model penelitian terdahulu yang telah membuktikan hal yang serupa (Kolang et al., 2021). Peran komitmen manajemen dengan motivasi dan dukungan komitmen manajemen memberikan motivasi dan dukungan yang diperlukan bagi karyawan untuk mengikuti SOP dalam operasional dan produksi di perusahaan minyak dan gas bumi. Ini menciptakan lingkungan kerja yang lebih tertib dan terstruktur. Oleh karena itu manajemen yang menunjukkan komitmen yang kuat terhadap SOP akan menjadi contoh bagi karyawan lainnya.

Komitmen manajemen yang baik akan mempengaruhi perilaku karyawan dan memperkuat budaya kerja yang positif. Investasi dalam pelatihan manajemen yang berkomitmen akan berinvestasi dalam pelatihan berkelanjutan untuk memastikan bahwa semua karyawan memahami dan mematuhi SOP, yang pada akhirnya akan memperkuat budaya kerja. Pada kenyataannya penelitian ini juga menekankan pentingnya komitmen manajemen dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman, efisien dan optimal secara produksi, yang merupakan aspek kunci dalam industri minyak dan gas bumi. Dengan model penelitian ini menunjukkan bahwa variabel budaya kerja memainkan peran yang sangat penting dalam meningkatkan nilai variabel kepatuhan kerja (Huda & Farhan, 2019). Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan dari model penelitian terdahulu yang telah membuktikan hal serupa dalam industri minyak dan gas bumi. Berikut adalah analisis mendalam mengenai temuan ini. Analisis temuan budaya kerja dan kepatuhan kerja adalah pembentukan norma dan nilai dari budaya kerja yang kuat menciptakan norma dan nilai yang mendorong karyawan untuk mematuhi prosedur dan aturan kerja.

Ketika budaya kerja menekankan pentingnya kepatuhan, karyawan lebih cenderung mengikuti standar operasional prosedur (SOP). Dukungan dan pengawasan budaya kerja yang positif sering kali disertai dengan dukungan manajemen dan pengawasan yang tepat, yang

membantu karyawan untuk tetap patuh pada SOP dan prosedur keselamatan. Dukungan dari penelitian ini menemukan bahwa budaya kerja yang kuat berkontribusi secara signifikan terhadap kepatuhan karyawan. Mereka menekankan bahwa karyawan yang merasa bekerja dalam lingkungan yang mendukung dan positif cenderung lebih patuh terhadap SOP. Dengan adanya komitmen manajemen, maka budaya kerja yang positif dapat memperkuat kepatuhan kerja, terutama ketika budaya tersebut sejalan dengan tujuan dan nilai perusahaan industri minyak dan gas bumi.

SIMPULAN

Penelitian ini telah menyoroti pentingnya berbagai variabel dalam mempengaruhi kepatuhan kerja pada karyawan yang bekerja di industri minyak dan gas bumi. Berdasarkan analisis data dan pengujian empiris, dapat disimpulkan bahwa Komitmen manajemen terhadap standar operasional prosedur (SOP) maka komitmen manajemen yang kuat terhadap SOP di bagian operasional dan produksi, bagian pemeliharaan seperti, elektrikal, instrumentasi, dan mekanikal berperan penting dalam menjaga keselamatan dan keamanan kerja, meningkatkan efisiensi operasional, memastikan kepatuhan regulasi, menghasilkan kualitas produk yang konsisten, mengelola risiko operasional, dan menciptakan budaya kerja yang disiplin dan profesional. Dan komitmen ini harus ditunjukkan secara konsisten oleh manajemen untuk memastikan kepatuhan kerja yang tinggi dalam industri minyak dan gas bumi.

Hubungan antara komitmen manajemen dan kepatuhan kerja, meskipun diharapkan ada hubungan positif yang signifikan antara komitmen manajemen dan kepatuhan kerja, penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan tersebut tidak cukup kuat untuk dianggap signifikan karena sudah ada perwakilan dari hubungan komitmen manajemen terhadap SOP dan terhadap budaya kerja dan komitmen terhadap budaya kerja dan budaya kerja berhubungan positif terhadap kepatuhan kerja. Dan beberapa faktor yang mungkin mempengaruhi hasil ini termasuk variasi dalam implementasi komitmen manajemen, persepsi karyawan, konsistensi dan kejelasan SOP, faktor eksternal, dan motivasi kerja individu karyawan yang bekerja di industri minyak dan gas bumi.

Standar operasional prosedur (SOP) dan budaya kerja terdapat hubungan yang signifikan antara SOP dan budaya kerja. Implementasi SOP secara menyeluruh operasional dan produksi maupun secara spesifikasi dalam industri minyak dan gas bumi, maka di pastikan konsistensi dan kepatuhan, pelatihan dan pengembangan karyawan, serta membentuk budaya

kerja yang disiplin dan terorganisir. Dan budaya kerja yang mendukung komunikasi terbuka dan kolaborasi dapat membantu mengidentifikasi dan mengatasi masalah dalam SOP yang terintegrasi di semua bagian yang sangat memungkinkan perbaikan berkelanjutan dan adaptasi sesuai kebutuhan operasional dalam industri minyak dan gas bumi.

Budaya kerja dan kepatuhan kerja dengan budaya kerja yang kuat menciptakan norma dan nilai yang mendorong karyawan untuk mematuhi prosedur dan aturan kerja karena jika tidak adanya kepatuhan terhadap budaya kerja dan SOP maka akan terjadi kecelakaan baik para pekerja maupun pada peralatan operasional dan produksi yang sangat serius dalam industri minyak dan gas bumi. Dukungan dan pengawasan manajemen yang tepat membantu karyawan untuk tetap patuh pada SOP dan prosedur keselamatan. Dan penelitian ini menemukan bahwa budaya kerja yang kuat berkontribusi secara signifikan terhadap kepatuhan karyawan. Karyawan yang bekerja di industri minyak dan gas bumi merasa dalam lingkungan yang mendukung dan positif cenderung lebih patuh terhadap SOP.

Peran komitmen manajemen dalam meningkatkan budaya kerja yang menjadikan komitmen manajemen memberikan motivasi dan dukungan yang diperlukan bagi karyawan untuk mengikuti SOP operasional dan produksi dalam industri minyak dan gas bumi, menciptakan lingkungan kerja yang lebih tertib dan terstruktur, manajemen yang menunjukkan komitmen yang kuat terhadap SOP akan menjadi contoh bagi karyawan lainnya selain industri minyak dan gas bumi, dapat memperkuat budaya kerja yang positif. Dan investasi dalam pelatihan – pelatihan di masing-masing bagian dengan berkelanjutan memastikan bahwa semua karyawan yang bekerja di industri minyak dan gas bumi memahami dan mematuhi SOP, yang pada akhirnya memperkuat budaya kerja. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan pentingnya komitmen manajemen, SOP, dan budaya kerja dalam meningkatkan kepatuhan kerja di industri minyak dan gas bumi. Hasil ini konsisten dengan temuan penelitian terdahulu, yang menunjukkan bahwa variabel-variabel ini saling mempengaruhi dan berkontribusi secara signifikan terhadap keberhasilan operasional dan keselamatan kerja di industri minyak dan gas bumi ini.

DAFTAR PUSTAKA

Ali, M., Ramayah, T., & Cheah, J. (2021). *PLS-SEM STATISTICAL PROGRAMS : A REVIEW*. 5(1). [https://doi.org/10.47263/JASEM.5\(1\)06](https://doi.org/10.47263/JASEM.5(1)06)

- Amelia, N. P., Bin Syukur, M. A., & Afandi, D. R. (2021). Pengaruh Komitmen, Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Pelaksanaan K3. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 23(3), 203. <https://doi.org/10.33370/jpw.v23i3.663>
- Amrulloh, M. O. R., Riyanto, E., Rozzaq, & Islamudin, A. (2023). Meningkatkan Kesadaran Keselamatan Dengan Implementasi Lima Pilar Program Melalui Pengukuran Budaya Keselamatan. *JIM: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Sejarah*, 8(3), 2473–2483.
- Andamdewi, S. (2013). Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Kerja Pegawai Bagian Sekretariat Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat. *Bahasa Manajemen Pendidikan*, 1(1), 210–461.
- Asbari, M., Purwanto, A., & Santoso, P. B. (2019). Influence of Leadership, Motivation, Competence, Commitment and Culture on ISO 9001:2015 Performance in Packaging Industry. *Scholars Journal of Economics, Business and Management*, 6(12), 577–582. <https://doi.org/10.36347/sjebm.2019.v06i12.005>
- Bahwiyanti, J. A. H. (2021). Implementasi Sistem Manajemen Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (Smk3) Pada Karyawan Diperusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Tapin. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 7(1), 2615–2134.
- Bevilacqua, M., Bottani, E., Ciarapica, F. E., Costantino, F., Donato, L. Di, Ferraro, A., Mazzuto, G., Monteriù, A., Nardini, G., Ortenzi, M., Paroncini, M., Pirozzi, M., Prist, M., Quatrini, E., Tronci, M., & Vignali, G. (2020). Digital twin reference model development to prevent operators' risk in process plants. *Sustainability (Switzerland)*, 12(3), 1–17. <https://doi.org/10.3390/su12031088>
- Direktorat Jenderal Perbendaharaan. (2023). *Pusat Penelitian dan Pengembangan Teknologi Minyak dan Gas Bumi. September*, 1659–1662.
- ESDM. (2023). handbook of energy and economic statistics of Indonesia 2022. *Ministry of Energy and Mineral Resource Republic Indonesia*, 1–111.
- Frimayasa, A., & Lawu, S. H. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Human Capital Terhadap Kinerja Pada Karyawan Pt. Frisian Flag. *Equilibrium : Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 9(1), 36–47. <https://doi.org/10.35906/je001.v9i1.485>
- Harnesk, D., Brogaard, S., & Peck, P. (2017). Regulating a global value chain with the European Union's sustainability criteria – experiences from the Swedish liquid transport biofuel sector. *Journal of Cleaner Production*, 153, 580–591. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2015.09.039>
- Huda, M., & Farhan, F. (2019). Pengaruh Budaya Organisasional Dan Komitmen Organisasional. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 15(2), 62. <https://doi.org/10.29406/jmm.v15i2.1557>
- Iga Dwi wardanah, Hendra Harmain, N. A. B. R. (2019). Pengaruh Kinerja Auditor Internal Terhadap Tingkat Kepatuhan Operasional Karyawan Di Pt. Bank Sumut Kcp Syari'Ah Simpang Kayu Besar. *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 8(30), 702–714.

- Imandiya, K., Zulkarnain, M., Novrikasari, & Noviadi, P. (2024). Persepsi Pekerja dalam Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja: Studi Kasus di Industri Berisiko Tinggi: Literature Review. *Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia*, 7(1), 65–72.
- Kinerja, P., Melalui, K., Kerja, L., & Komitmen, D. A. N. (2011). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Komitmen. *JDM (Jurnal Dinamika Manajemen)*, 2(2), 118–129. <https://doi.org/10.15294/jdm.v2i2.2476>
- Komang, N., Wintari, A., Wahyudi, A., Gama, S., Putu, N., Astiti, Y., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (2021). Pengaruh Budaya Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Disiplin Terhadap Kinerja Perawat Di Uptd Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali. *Jurnal EMAS*, 2(3), 45–56.
- Kurniawan, D., Sunaryo, H., Wahono, B. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen*, 9(5), 78–79.
- Martyka, J., Lebecki, K., & Martyka, J. (2015). *Safety Culture in High-Risk Industries Safety Culture in High-Risk Industries*. 3548. <https://doi.org/10.1080/10803548.2014.11077076>
- Masudin, I., Tsamarah, N., Restuputri, D. P., Trireksani, T., & Djajadikerta, H. G. (2024). The impact of safety climate on human-technology interaction and sustainable development: Evidence from Indonesian oil and gas industry. *Journal of Cleaner Production*, 434(December 2023), 140211. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2023.140211>
- Perusahaan, S. (2021). *PEDOMAN DAN STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR (SOP) CODE OF CONDUCT (Etika Bisnis dan Etika Kerja)*.
- Prakoso, M. H. (2017). *Pengaruh standar operasional prosedur terhadap kualitas pelayanan stasiun pengisian bahan bakar umum (spbu 44.555.05) jalan kaliurang yogyakarta*.
- Rico, R., Adawiyah, M., Ushansyah, U., & Iknor, N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kapuas Kuala. *Journal on Education*, 5(4), 13228–13242.
- Stiyawan, H., Mansur, M., & Noor, V. M. M. (2018). Dampak Tidak Patuh Terhadap Pelaksanaan SOP Alur Rawat Jalan di Rumah Sakit “X” Malang. *Ekspektra : Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 2, 01–16. <https://doi.org/10.25139/ekt.v2i1.641>
- Utami, A. R. D. (2020). Terapan Standar Operasional Prosedur Keselamatan dan Kesehatan Kerja. *Higeia Journal Of Public Health Research And Development* , 4(Special 1), 5.
- Way, S. A., Ulrich, M. D., & Wright, P. M. (2024). When commitment isn’t enough: The cross-cultural interactive effects of commitment-inducement and compliance-enforcement on performance. *International Business Review*, 33(2), 102250. <https://doi.org/10.1016/j.ibusrev.2023.102250>
- Zhao, X., & Yan, D. (2023). Incorporating technological acceptance model into safety compliance of construction workers in Australia. *Safety Science*, 163(January), 106127. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2023.106127>