



Pengaruh Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sektor Anugerah Perkasa Di Kota Tangerang

Nurdinni Tilova¹, Rahmi Andini Syamsuddin²

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : dosen02216@unpam.ac.id, dosen02062@unpam.ac.id

Abstract. *This study aims to examine the effect of the implementation of Standard Operating Procedures (SOP) and Work–Life Balance (WLB) on employee performance at PT Sektor Anugerah Perkasa in Tangerang City. The research employed an associative quantitative method, with data collected through the distribution of questionnaires to 42 respondents who were employees of the company. Data analysis was conducted using SPSS version 27, including validity tests, reliability tests, multiple linear regression analysis, t-tests, and F-tests. The results show that partially, the implementation of Standard Operating Procedures (SOP) has a positive and significant effect on employee performance, with a calculated t-value of 6.043 > t-table 2.022 and a significance value of 0.00 < 0.05. Similarly, Work–Life Balance has a positive and significant effect on employee performance, with a calculated t-value of 7.422 > t-table 2.022 and a significance value of 0.00 < 0.05. Simultaneously, both variables—SOP and Work–Life Balance—have a significant effect on employee performance, with an F-value of 27.547 > F-table 3.24 and a significance value of 0.00 < 0.05. The coefficient of determination (R^2) of 0.586 indicates that the two independent variables contribute 58.6% to employee performance, while the remaining percentage is influenced by other factors outside this study.*

Keywords: *Standard Operating Procedures; Work–Life Balance; Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Work Life Balance (WLB) terhadap kinerja karyawan pada PT. Sektor Anugerah Perkasa di Kota Tangerang. Penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif asosiatif, dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada 42 responden yang merupakan karyawan perusahaan. Analisis data dilakukan menggunakan SPSS versi 27 dengan uji validitas, reliabilitas, regresi linier berganda, uji t, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung sebesar 6,043 > ttabel 2,022 dan signifikansi 0,00 < 0,05. Demikian pula, Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung 7,422 > ttabel 2,022 dan signifikansi 0,00 < 0,05. Secara simultan, kedua variabel yaitu SOP dan Work Life Balance berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai Fhitung 27,547 > Ftabel 3,24 dan signifikansi 0,00 < 0,05. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,586 menunjukkan bahwa kedua variabel independen memberikan kontribusi sebesar 58,6% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci. Standar Operasional Prosedur; Work Life Balance; Kinerja Karyawan



A. PENDAHULUAN

Dalam menghadapi tantangan persaingan bisnis yang semakin kompleks, perusahaan dituntut untuk tidak hanya fokus pada strategi pemasaran dan pengembangan produk, tetapi juga memperhatikan pengelolaan sumber daya manusianya secara menyeluruh. Karyawan merupakan inti dari penggerak seluruh aktivitas operasional perusahaan. Kinerja mereka memiliki dampak langsung terhadap pencapaian tujuan organisasi, sehingga perhatian terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan menjadi hal yang tidak dapat diabaikan. Tidak sedikit perusahaan yang mengalami penurunan produktivitas akibat ketidakefisienan dalam sistem kerja serta ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan karyawan.

Salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia adalah penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang jelas dan sistematis. SOP merupakan panduan kerja yang disusun secara tertulis untuk memastikan seluruh proses kerja berjalan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Melalui SOP yang diterapkan dengan baik, perusahaan dapat menjaga konsistensi hasil kerja, meningkatkan efisiensi operasional, mengurangi risiko kesalahan, serta mendorong tercapainya target kinerja organisasi. Namun dalam implementasinya, penerapan SOP sering kali menghadapi berbagai kendala, seperti tumpang tindih pekerjaan antar divisi, ketidakjelasan pembagian tugas, dan lemahnya pengawasan, yang dapat berujung pada penurunan produktivitas karyawan.

Selain penerapan SOP, salah satu faktor lain yang turut berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah Work Life Balance (WLB). Work Life Balance merupakan kondisi ideal di mana individu dapat menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya. Keseimbangan ini sangat penting untuk menjaga kesehatan mental, fisik, serta motivasi kerja karyawan. Apabila keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi tidak terjaga, maka dapat memicu stres kerja, kelelahan, bahkan menurunkan produktivitas.

Fenomena ini memperlihatkan bahwa pengelolaan kinerja tidak hanya dapat ditingkatkan dari sisi teknis seperti sistem kerja atau prosedur operasional, tetapi juga harus mencakup aspek kesejahteraan dan psikologis karyawan. Kombinasi antara struktur kerja yang efisien melalui SOP dan manajemen keseimbangan kehidupan kerja yang baik diyakini dapat menjadi strategi efektif untuk mendukung pencapaian performa karyawan yang optimal.

B. KAJIAN LITERATUR

Standar Operasional Prosoder

Menurut (Hartatik, 2014:35) Standar Operasional Prosedur (SOP) adalah suatu aturan tercatat yang dipergunakan dalam kegiatan rutin yang dilakukan dalam organisasi. Sedangkan Budiardjo (2014:7), berpendapat bahwa Standar Operasional Prosedur (SOP) adalah elemen yang mengatur jalannya prosedur kerja atau proses kerja tertentu. Tambunan (2010:79) juga mengemukakan bahwa Standar Operasional Prosedur (SOP) ditetapkan dalam suatu organisasi guna meyakinkan bahwa keputusan dan tindakan serta penggunaan prasarana dilakukan oleh individu-individu yang ada dalam organisasi berjalan dengan efisien, efektif dan sistematis.

Work Life Balance

Menurut Prasetyo & Purwandasari, (2022) work-life balance merupakan keadaan dimana seseorang berupaya menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi atau keluarga dengan mengatur jumlah waktu yang digunakan untuk meminimalisir

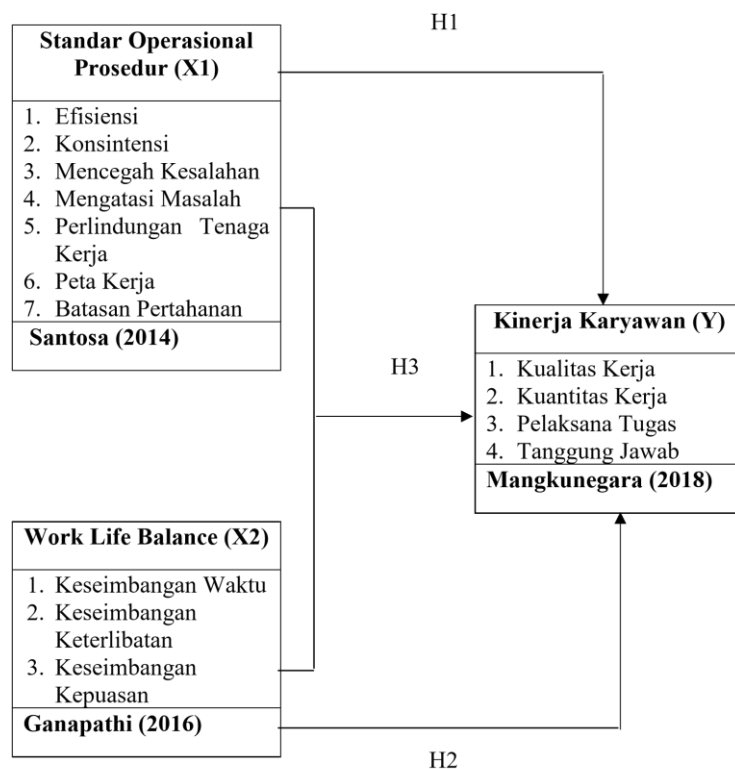


terjadinya konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Sedangkan Menurut Fisher (dalam Prasetyo, 2022) keseimbangan pekerjaan dan kehidupan adalah upaya seseorang untuk menyeimbangkan dua tugas atau lebih yang berkaitan dengan waktu, energi pencapaian tujuan dan tekanan.

Menurut (Hutcheson, 2012) Mengungkapkan bahwa:” Work- Life Balance adalah suatu bentuk kepuasan pada individu dalam mencapai keseimbangan kehidupan dalam pekerjaannya”.

Kinerja Karyawan

Menurut Sinambela (dalam Jufrizen, 2021) Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Colquitt dalam Kasmir (dalam Suhendri, 2018) kinerja adalah nilai dari perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negative terhadap pemenuhan tujuan organisasi.



Gambar 1. kerangka berfikir

Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017, hal 63) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

H1: Terdapat Pengaruh Penerapan Standar Operasional Prosedur Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis diperoleh Nilai t hitung untuk variabel standar operasional prosedur adalah 6,043. Nilai t hitung ini lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel yang



sebesar 2,022, dengan tingkat signifikansi 0,00 yang lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis (H_0) ditolak. Kesimpulannya, secara parsial, Standar Operasioanal Prosedur berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, penelitian ini menyatakan bahwa Standar Operasional Prosedur (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Sektor Anugerah Perkasa.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Anggia Shafira Selamat, Joseph M.J Renwarin (2022). Yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa hasil Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa apabila Standar Operasional Prosedur (SOP) yang diterapkan manajemen PT. Maju Kemuliaan Bersama Jaya semakin baik maka kinerja karyawan akan meningkat.

H2: Terdapat Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis diperoleh Nilai t hitung untuk variabel Work Life Balance adalah 7,422. Nilai t hitung ini lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel yang sebesar 2,022, dengan tingkat signifikansi 0,00 yang lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis (H_0) ditolak. Kesimpulannya, secara parsial, Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, penelitian ini menyatakan bahwa Work Life Balance (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Sektor Anugerah Perkasa.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anisa Minarika, Renny Sri Purwanti, Ali Muhidin (2020). dengan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan work life balance terhadap kinerja karyawan pada PT. Pacific Eastern Coconut Utama Pangandaran. Jadi dari hasil perhitungan ternyata work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Terdapat Pengaruh Penerapan Standar Operasional Prosedur dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis diperoleh nilai F hitung sebesar 27,547 dengan tingkat signifikansi 0,00 Sementara itu, nilai F tabel untuk tingkat signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan df 1 (jumlah variabel - 1) yaitu $3 - 1 = 2$, dan df 2 ($n - k - 1$) atau $42 - 2 - 1 = 39$, menunjukkan nilai F tabel sebesar 3,24. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa F hitung lebih besar dari F tabel ($27,547 > 3,24$) dan signifikansi kurang dari 0,05 ($0,00 < 0,05$). Hal ini mengindikasikan bahwa hipotesis alternatif (H_a) diterima, yang berarti bahwa Standar Operasional Prosedur dan Work Life Balance memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara bersama-sama.

C. METODOLOGI PENELITIAN



Desain penelitian ini menggunakan metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut sugiyono (2017), asosiatif adalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variable atau lebih. Pendekatan kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Teknik pengambilan data melalui observasi, kuesioner dan diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 42 responden. Penelitian ini dilakukan di PT. Sektor Anugerah Perkasa yang bertepatan di Ps. Modern Paramount Serpong, Ruko Tematik, blok N8, Kab. Tangerang, Banten 15810.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Indikator	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Standar Operasional Prosedur (X1)					
1	Efisiensi	Butir Pernyataan 1	0,756	0,304	Valid
		Butir Pernyataan 2	0,794	0,304	Valid
2	Konsistensi	Butir Pernyataan 3	0,736	0,304	Valid
		Butir Pernyataan 4	0,855	0,304	Valid
3	Mencegah Masalah	Butir Pernyataan 5	0,829	0,304	Valid
		Butir Pernyataan 6	0,700	0,304	Valid
4	Mengatasi Masalah	Butir Pernyataan 7	0,821	0,304	Valid
		Butir Pernyataan 8	0,839	0,304	Valid
5	Perlindungan Tenaga Kerja	Butir Pernyataan 9	0,726	0,304	Valid
		Butir Pernyataan 10	0,776	0,304	Valid
6	Peta Kerja	Butir Pernyataan 11	0,708	0,304	Valid
		Butir Pernyataan 12	0,682	0,304	Valid
7	Batasan Pertahanan	Butir Pernyataan 13	0,796	0,304	Valid
		Butir Pernyataan 14	0,833	0,304	Valid
No	Work Life Balance				
1	Keseimbangan Waktu	Butir Pernyataan 1	0,748	0,304	Valid
		Butir Pernyataan 2	0,865	0,304	Valid
		Butir Pernyataan 3	0,835	0,304	Valid
2	Keseimbangan Keterlibatan	Butir Pernyataan 4	0,758	0,304	Valid
		Butir Pernyataan 5	0,780	0,304	Valid
		Butir Pernyataan 6	0,736	0,304	Valid
3	Keseimbangan Kepuasan	Butir Pernyataan 7	0,832	0,304	Valid
		Butir Pernyataan 8	0,806	0,304	Valid
		Butir Pernyataan 9	0,743	0,304	Valid
Kinerja Karyawan					
1	Kualitas	Butir Pernyataan 1	0,699	0,304	Valid
		Butir Pernyataan 2	0,726	0,304	Valid



		Butir Pernyataan 3	0,612	0,304	Valid
2	Kuantitas	Butir Pernyataan 4	0,747	0,304	Valid
		Butir Pernyataan 5	0,710	0,304	Valid
		Butir Pernyataan 6	0,759	0,304	Valid
3	Pelaksana Tugas	Butir Pernyataan 7	0,647	0,304	Valid
		Butir Pernyataan 8	0,707	0,304	Valid
		Butir Pernyataan 9	0,666	0,304	Valid
4	Tanggung Jawab	Butir Pernyataan 10	0,632	0,304	Valid
		Butir Pernyataan 11	0,755	0,304	Valid
		Butir Pernyataan 12	0,693	0,304	Valid

Sumber : Olah data primer dengan SPSS 27 (2025)

Berdasarkan data tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari 35 butir pernyataan dinyatakan valid, hal ini dibuktikan dengan semua item-item pernyataan memiliki nilai corrected item total correlation lebih besar dari nilai rtabel 0,305. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standart Cronbach's	Keterangan
Standar Operasional Prosedur (X1)	0,948	0,600	Reliabel
Work Life Balance (X2)	0,923	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,896	0,600	Reliabel

Sumber : Olah data primer dengan SPSS 27 (2025)

Berdasarkan Tabel diatas hasil uji reliabilitas tersebut dapat diketahui bahwa masing-masing variabel standar operasional prosedur, work life balance dan kinerja karyawan memiliki nilai cronbach's alpha > 0,600. Dengan demikian maka hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah reliabel, sehingga semua butir pertanyaan dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau mendekati normal bisa dilakukan uji statistik one sample kolmogrov-smirnov test. Pengujian normalitas data dalam penelitian ini menggunakan one sample Kolmogorov-smirnov test dengan syarat jika sig (2-tailed) > 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal. Sebaliknya jika sig (2-tailed) < 0,05 maka data tersebut berdistribusi tidak normal. Berikut hasil pengujian normalitas data:

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test



			Unstandardized Residual
N	42		
Normal Parameters ^{a,b}		Mean	.0000000
		Std. Deviation	4.16155539
Most Extreme Differences		Absolute	.123
		Positive	.123
		Negative	-.092
Test Statistic			.123
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.117
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d		Sig.	.113
		99% Confidence Interval	Lower Bound .105
		Upper Bound	.121
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 926214481.			

Sumber : Olah data primer dengan SPSS 27

Berdasarkan pada Tabel diatas hasil uji normalitas dengan menggunakan one-sample kolmogrove-smirnov test di atas maka dapat diketahui bahwa nilai Sig. (2- tailed) sebesar 0,121 > 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa data dari populasi berdistribusi secara normal dan dapat dilakukan ke tahap analisis selanjutnya.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

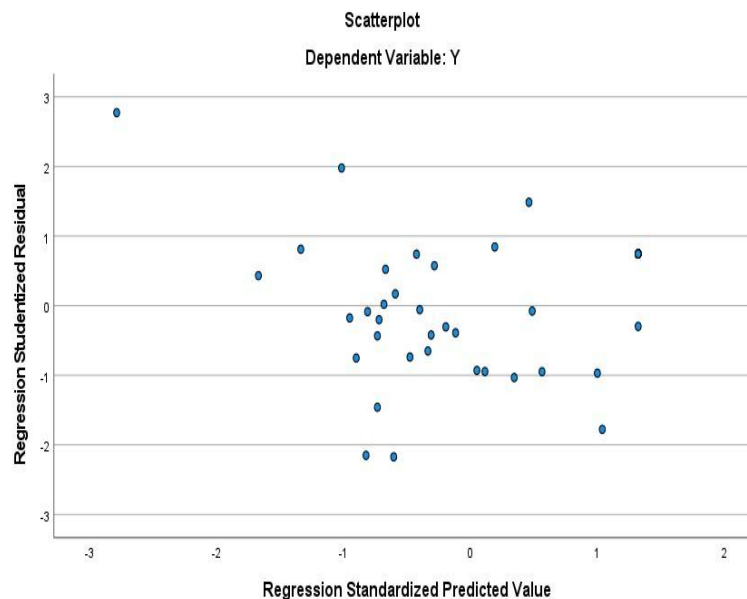
Coefficients^a

Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics				
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	4.939		3.972	.000			
	19.617							
	X1	.118	.155	.151	.765	.449	.271	3.686
	X2	.650	.204	.632	3.192	.003	.271	3.686

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas hasil dari uji multikolinearitas untuk nilai *tolerance* sebesar 0.271 dan nilai VIF sebesar 3.686 yang artinya keduanya menunjukkan tidak terjadinya multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Scatterplot

Hasil dari uji heteroskedastisitas grafik scatterplot memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah pada angka 0 pada sumbu Y. artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai.

Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	19.617	4.939		3.972	.000
Standar Operasional Prosedur	.118	.155	.151	.765	.449
Work Life Balance	.650	.204	.632	3.192	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Sumber : Olah data primer dengan SPSS 27 (2025)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 19,617 + 0,118 X_1 + 0,650 X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Konstanta sebesar 19,617 artinya jika variabel standar operasional dan work life balance, bernilai tetap atau tidak meningkat maka kinerja karyawan akan tetap bernilai sebesar 19,617. Nilai regresi 0,118 X_1 (positif) artinya apabila variable standar operasional prosedur meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel dalam keadaan tetap, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,118 satuan. Nilai regresi 0,650 X_2 (positif) artinya apabila variable work life balance meningkat sebesar 1 satuan, dengan asumsi variabel dalam keadaan tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,650 satuan.

Model Determinasi (R^2)

Tabel 6. Hasil Uji Determinasi Model Summary

Std. Error of the Model	R	R Square	Adjusted R Square	Estimate
1	.765 ^a	.586	.564	3.971

a. Predictors: (Constant), Work Life Balance, Standar Operasional Prosedur

Sumber : Olah data primer dengan SPSS 27 (2025)

Diperoleh nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R square sebesar 0,586 yang artinya variabel standar operasional prosedur (X_1) dan work life balance (X_2) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 58,6%. **Uji**

Hipotesis

Uji T Parsial

Tabel 7. Uji T Parsial (X_1)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	18.323	5.458		3.357	.002
Standar Operasional Prosedur	.540	.089	.691	6.043	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olah data primer dengan SPSS 27 (2025)

Dari hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi standar operasional prosedur (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah $0,00 < 0,05$ dan nilai t hitung $6,043 >$



nilai t tabel 2,022 maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh standar operasional prosedur terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

Tabel 8. Uji T Parsial (X2)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.828	3.984		5.479	.000
Work Life Balance	.783	.105	.761	7.422	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olah data primer dengan SPSS 27 (2025)

Dari hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi work life balance (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah $0,00 < 0,05$ dan nilai t hitung $7,422 >$ nilai t tabel 2,022 maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh standar operasional prosedur terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

Uji F Simultan

Tabel 9. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	868.857	2	434.429	27.547	.000 ^b
	Residual	615.047	39	15.770		
	Total	1483.905	41			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Work Life Balance, Standar Operasional Prosedur

Sumber : Olah data primer dengan SPSS 27 (2025)

Diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau $27,547 > 3,24$, dan nilai p value $<$ Sig.0,05 atau $0,00 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Standar Operasional Prosedur (X1) dan Work Life Balance (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Penerapan Standar Operasional Prosedur (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis data penelitian penulis, diperoleh hasil persamaan regresi $Y = 18.323 + 0,540 X_1$ dan nilai korelasi variabel Standar Operasional Prosedur (X1) sebesar 0,691. Nilai t hitung untuk variabel standar operasional prosedur adalah



6,043. Nilai t hitung ini lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel yang sebesar 2,022, dengan tingkat signifikansi 0,00 yang lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis (H_0) ditolak. penelitian ini menyatakan bahwa Standar Operasional Prosedur (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Sektor Anugerah Perkasa.

Pengaruh Work Life Balance (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis data penelitian penulis, diperoleh hasil persamaan regresi $Y = 21.828 + 0,783 X_2$ dan nilai korelasi variabel Work Life Balance (X_2) sebesar 0,761. Nilai t hitung untuk variabel Work Life Balance adalah 7,422. Nilai t hitung ini lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel yang sebesar 2,022, dengan tingkat signifikansi 0,00 yang lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis (H_0) ditolak. penelitian ini menyatakan bahwa Work Life Balance (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Sektor Anugerah Perkasa.

Pengaruh Penerapan Standar Operasional Prosedur (X_1) dan Work Life Balance (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan analisis regresi linier berganda pada variabel standar operasional prosedur dan work life balance terhadap kinerja karyawan tersebut maka dapat diperoleh persamaan: $Y = 19,617 + 0,118 X_1 + 0,650 X_2$. nilai koefisien korelasi untuk mengetahui kekuatan hubungan antara korelasi kedua variabel dimana variabel lainnya yang dianggap berpengaruh dikendalikan atau dibuat tetap, dengan nilai koefisien korelasi variabel standar operasional sebesar 0,691 dan variabel kompensasi 0,761.

Nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,765 yang berarti koefisien antar variabel Standar Operasional Prosedur (X_1) dan Work Life Balance (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) kuat. diperoleh nilai F hitung sebesar 27,547 dengan tingkat signifikansi 0,00 Sementara itu, nilai F tabel untuk tingkat signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan df 1 (jumlah variabel - 1) yaitu $3 - 1 = 2$, dan df 2 ($n - k - 1$) atau $42 - 2 - 1 = 39$, menunjukkan nilai F tabel sebesar 3,24. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa F hitung lebih besar dari F tabel ($27,547 > 3,24$) dan signifikansi kurang dari 0,05 ($0,00 < 0,05$). Hal ini mengindikasikan bahwa hipotesis alternatif (H_a) diterima, yang berarti bahwa Standar Operasional Prosedur dan Work Life Balance memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara bersama-sama.

E. KESIMPULAN

Pengaruh Penerapan Standar Operasional Prosedur terhadap Kinerja Karyawan PT. Sektor Augerah Perkasa ditunjukan dengan kuat Nilai thitung dari variabel Standar Operasional Prosedur sebesar 6,043 yang mana nilai tersebut lebih besar dari nilai ttabel sebesar 2,022. Tingkat singnifikan sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05 sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Berdasarkan hasil tersebut maka secara parsial Standar Operasional Prosedur berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan PT. Sektor Anugerah Perkasa ditunjukan dengan kuat Nilai thitung dari variabel Work Life Balance sebesar 7,422 yang mana nilai tersebut lebih besar dari nilai ttabel sebesar 2,022. Tingkat singnifikan sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05 sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Berdasarkan hasil tersebut maka secara parsial Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Penerapan Standar Operasioanal Prosedur dan Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan PT. Sektor Anugerah Perkasa. Dibuktikan dengan diketahui F hitung sebesar 27,547 dengan signifikansi 0,00 Sementara itu, nilai F tabel untuk tingkat signifikansi 0,05,



dapat disimpulkan bahwa F hitung lebih besar dari F tabel ($27,547 > 3,24$) dan signifikansi kurang dari 0,05 ($0,00 < 0,05$). Hal ini mengindikasikan bahwa hipotesis alternatif (H_a) diterima, yang berarti bahwa Penerapan Standar Operasional Prosedur dan Work Life Balance memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara bersama-sama.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Kristanti, D., Charviandi, A., Juliawati, P., & Harto, B. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*

Ph.D. Ummul Aiman, S. P. D. K. A. S. H. M. A. Ciq. M. J. M. P., Suryadin Hasda,

M. P. Z. F., M.Kes. Masita, M. P. I. N. T. S. K., & M.Pd. Meilida Eka Sari, M. P. M. K. N. A. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. In *Yayasan Penerbit Muhammad Zaini*.

Jurnal

Almumtazah, N., Azizah, N., Putri, Y. L., & Novitasari, D. C. R. (2021). Prediksi Jumlah Mahasiswa Baru Menggunakan Metode Regresi Linier Sederhana. *Jurnal Ilmiah Matematika Dan Terapan*, 18(1), 31–40. <https://doi.org/10.22487/2540766x.2021.v18.i1.15465>

Andriani, Y. A., Purnamaningsih, N., & Satriyono, G. (2019). Pengaruh Penerapan Sop (Standard Operating Procedure) Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Di Stikes Surya Mitra Husada Kediri. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 1(2), 156. <https://doi.org/10.30737/jimek.v1i2.317>

Bolivia Permatasari, I. A., & Boromeus, S. C. (2024). Pengaruh Standar Operasional Prosedur Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPR Akasia Mas Tangerang Selatan. *Jurnal Operasional Manajemen [JURAMA]*, 1(2), 83–95. <https://doi.org/10.58174/jrm.volume:1.no:2.2024.103.hal:83-95>

Dubois, E.-A. (2021). 1937. *Revue Des Questions Scientifiques*, 192(1–2), 69–91. <https://doi.org/10.14428/qs.v192i1-2.70003>

Fajar Saputro, & Muhammad Jalari. (2023). Pengaruh Kualitas Produk, Kualitas Pelayanan, Dan Harga Terhadap Kepuasan Pelanggan Roti Bakar. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(3), 266–285. <https://doi.org/10.54066/jurma.v1i3.639>

Irvan Maudy, Siti Saroh, & Daris Zunaida. (2021). Pengaruh SOP (Standar Operasional Prosedur) dan Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal JIAGABI*, 10(2), 325–333.

Ma, C., Nias, U. K., Gulo, N., Baene, E., Zega, Y., & Telaumbanua, A. (2024). *Ekonomi, Program Studi Manajemen, Universitas Nias - Indonesia 1,2,3,4 Fakultas*. 17(3), 8–11.



- Mardianah, & Imbron. (2025). *Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Pengaruh Standar Operasional Prosedur Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Pamulang Barat Tangerang Selatan*. 2, 7–13.
- Maulani, D. S., Marliani, S., & Yuliawati, J. (2025). Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Karawang. *Jurnal Arastirma*, 5(1), 15–25. <https://doi.org/10.32493/jaras.v5i1.44200>
- Mharchelya, M., Afdal, A., & ... (2024). The Employee's Work Life Balance on Career and Life Satisfaction: A Systematic Literature Review. ... *Bimbingan Konseling ...*, 7(2), 65–75
<https://ejournal.uinsuska.ac.id/index.php/alittizaan/article/view/31634%0Ahttps://ejournal.uinsuska.ac.id/index.php/alittizaan/article/download/31634/11050>
- Minarika, A., Purwanti, R. S., & Muhidin, A. (2020). Pengaruh Work Family Conflict dan Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan. *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(1), 2.
- Mubarak, A. (2023). Apakah Work-Life Balance Masih Layak Diteliti? Systematic Review Mengenai Work-Life Balance Terkini. *Schema: Journal of Psychological Research*, 8(2), 68–81. <https://doi.org/10.29313/schema.v8i2.12781>
- Nafis, B., Chan, A., & Raharja, S. J. (2020). Analisis Work-Life Balance para Karyawan Bank BJB Cabang Indramayu. *JURNAL AKUNTANSI, EKONOMI Dan MANAJEMEN BISNIS*, 8(1), 115–126. <https://doi.org/10.30871/jaemb.v8i1.1250>
- Nuriyah, S., Qomariah, N., & ... (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Padang. *Jurnal Ilmiah Manajemen ...*, 6(1), 14–31.
- Penerapan, P., Operasional, S., Dan, P., Artha, S., & Intan, R. (2021). Pengaruh Penerapan Standar Operasional Prosedur Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Ekspor Pt. Dua Kuda Indonesia. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 11(1), 38–47. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v11i1.600>
- Prawiyogi, A. G., Sadiyah, T. L., Purwanugraha, A., & Elisa, P. N. (2021). Penggunaan Media Big Book untuk Menumbuhkan Minat Membaca di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 5(1), 446–452. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i1.787>
- Rokhmad, O., & Wahyuningsih, S. (2014). *Validitas dan reliabilitas terhadap instrumen kepuasan kerja*. 51–58.
- Rumengan, C. M. Y., Lengkong, V. P. K., & Saerang, R. T. (2023). Pengaruh Standar Operasional Prosedur (Sop) Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Koperasi Savior Motoling. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(4), 614–625. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i4.51952>
- Saputra, E. K. (2022). Analisis Work-Life Balance Pada Perawat Wanita Sudah Menikah (Studi Kasus Rumah Sakit Umum Daerah Raja Ahmad Tabib) Provinsi Kepulauan



Riau. *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 4(2), 106–114.
<https://doi.org/10.52624/manajerial.v4i2.2310>

Shafira Selamat, A., & Renwarin, J. M. (2022). Pengaruh Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Maju Kemuliaan Bersama Jaya. *KALBISIANA: Jurnal Mahasiswa Institut Teknologi Dan Bisnis Kalbis*, 8(4), 4360–4368.

Slamet Supriyanto, & Lutfi Hendriyati. (2021). Analisa Pengaruh SOP (Standard Operating Procedure) Terhadap Kinerja Waiter Dan Waitress Di In Bloom Restoran Hotel Ayaartta Malioboro Yogyakarta, Indonesia. *Journal of Tourism and Economic*, 4(1), 73–84. <https://doi.org/10.36594/jtec/wfrnje97>

Subandi, O. :, & Rahmawati, E. (2024). PT. Media Akademik Publisher PEMAHAMAN KONSEPTUAL TENTANG STANDARD OPERATING PROCEDURE (SOP): DASAR, TUJUAN, MANFAAT, DAN PENERAPAN. *Jma*, 2(6), 3031–5220.

T, M. (2020). Peran Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial: Studi Literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen*, XX(XX), 606– 620.

Tangka, I. G., Dotulong, L. O. H., Tawas, H. N., & Dotulong, L. O. H. (2024). *ISSN 2303-1174 I. G. Tangka., L. O. H. Dotulong., H. N. Tawas.,. 12(3), 1126– 1138.*

Zaqiyah, F. N., Istiqomah, T. N., Fadillah, N., Mardianto, P. H., & Putra, R. S. (2023). a Systematic Literature Review; Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Sosial Sains*, 2(1), 01–15.