KAMPUS AKADEMIK PUBLISING
Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen (JIEM)
Vol.4, No.11 November 2026
e-ISSN: 3025-7859, p-ISSN : 3025-7972, Hal 403-408
DOI : https://doi.org/10.61722/jiem.v4i11.13434

Pengaruh Standar Operasional Prosedur dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rdh Berkah Indonesia Kota Tasikmalaya

Bunga Kahla Sabilla Puteri Firdaus, Rita Tri Yusnita, Gian Riksa Wibawa

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Perjuangan Tasikmalaya, Jl. Pembela Tanah Air (PETA) No. 177, Kelurahan Kahuripan, Kecamatan Tawang, Kota Tasikmalaya, Jawa Barat, Indonesia
Bunga Kahla Sabilla Puteri Firdaus: Bungakahlas20@gmail.com@gmail.com

Abstract. *This study examines the influence of standard operating procedures (SOP) and work discipline on employee performance at PT RDH Berkah Indonesia in Tasikmalaya City. The research was motivated by a decline in the company's average employee performance from 92% in 2021 to 83% in 2025, alongside operational indications related to employees' understanding of work procedures and punctuality. A quantitative approach was employed. The study involved all 50 employees using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with IBM SPSS version 26. The results indicate that SOP and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance (F = 10.444; significance = 0.000). The coefficient of determination (R^2) is 0.308, meaning that the two independent variables explain 30.8% of the variation in employee performance. Partially, SOP does not have a significant effect (t = -0.301; significance = 0.764), whereas work discipline has a significant positive effect (partial correlation = 0.529; significance = 0.000). These findings suggest that improving employee performance requires the combined implementation of clear work procedures and consistent work discipline, with particular attention to strengthening employees' compliance and accountability.*

Keywords: *employee performance; standard operating procedures; work discipline*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh standar operasional prosedur (SOP) dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT RDH Berkah Indonesia Kota Tasikmalaya. Penelitian dilatarbelakangi oleh penurunan rata-rata kinerja karyawan dari 92% pada tahun 2021 menjadi 83% pada tahun 2025, serta indikasi permasalahan pemahaman prosedur kerja dan ketepatan waktu. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan seluruh 50 karyawan melalui teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan regresi linier berganda berbantuan IBM SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa SOP dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (F = 10,444; signifikansi = 0,000). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,308 menunjukkan bahwa kedua variabel menjelaskan 30,8% variasi kinerja karyawan. Secara parsial, SOP tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (t = -0,301; signifikansi = 0,764), sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan (korelasi parsial = 0,529; signifikansi = 0,000). Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja memerlukan penerapan prosedur kerja yang jelas dan penguatan disiplin secara konsisten, terutama dalam kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab karyawan.

Kata kunci: disiplin kerja; kinerja karyawan; standar operasional prosedur

1. LATAR BELAKANG

Persaingan bisnis yang semakin dinamis menuntut perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif. Sumber daya manusia memiliki peran strategis karena menjadi penggerak aktivitas organisasi dan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Salah satu ukuran keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia adalah

Naskah Masuk: 15 November 2026; Revisi: 16 November 2026; Diterima: 17 November 2026; Terbit: 19 November 2026

kinerja karyawan. Kinerja menggambarkan hasil kerja yang dicapai karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2020).

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya standar operasional prosedur (SOP) dan disiplin kerja. SOP berfungsi sebagai pedoman pelaksanaan pekerjaan agar kegiatan organisasi berjalan secara sistematis, konsisten, dan sesuai ketentuan. Atmoko (2020) menjelaskan SOP sebagai pedoman atau acuan pelaksanaan tugas sesuai fungsi serta indikator teknis, administratif, dan prosedural. Sementara itu, disiplin kerja berkaitan dengan kesediaan karyawan menaati peraturan dan norma yang berlaku. Sutrisno (2021) menjelaskan bahwa disiplin tercermin melalui kepatuhan terhadap waktu, peraturan perusahaan, perilaku kerja, dan ketentuan lainnya.

Fenomena pada PT RDH Berkah Indonesia Kota Tasikmalaya menunjukkan bahwa rata-rata kinerja karyawan mengalami penurunan, yaitu 92% pada 2021, 90% pada 2022, 88% pada 2023, 86% pada 2024, dan 83% pada 2025. Hasil wawancara awal juga mengindikasikan bahwa pemahaman karyawan terhadap SOP belum merata. Dalam pelaksanaan pekerjaan masih ditemukan ketidakseragaman prosedur, kesalahan operasional, kekurangan barang, dan ketidaksesuaian jadwal pengiriman. Dari sisi disiplin kerja, masih dijumpai keterlambatan hadir, penundaan pekerjaan, serta meninggalkan area kerja pada jam efektif tanpa keterangan resmi.

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang beragam. Harwindito dan Khairulizza (2021) menemukan bahwa SOP berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan Sunaryo (2021) melaporkan bahwa SOP tidak berpengaruh signifikan. Pada variabel disiplin kerja, penelitian Ekhsan (2020) dan Purwanto (2020) menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap kinerja. Perbedaan temuan tersebut menunjukkan perlunya pengujian kembali pada konteks perusahaan dan karakteristik objek yang berbeda.

Kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian SOP dan disiplin kerja secara simultan maupun parsial pada karyawan PT RDH Berkah Indonesia di Kota Tasikmalaya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran SOP, disiplin kerja, dan kinerja karyawan serta menganalisis pengaruh kedua variabel bebas tersebut terhadap kinerja karyawan, baik secara simultan maupun parsial.

2. KAJIAN TEORITIS

A. Standar Operasional Prosedur

Standar Operasional Prosedur merupakan pedoman tertulis yang mengatur tahapan pelaksanaan pekerjaan agar aktivitas organisasi berjalan secara sistematis dan terstandar. Menurut Atmoko (2020), SOP menjadi acuan pelaksanaan tugas berdasarkan indikator teknis, administratif, dan prosedural. Dalam penelitian ini, SOP diukur melalui kejelasan prosedur, kelengkapan prosedur, konsistensi pelaksanaan, kepatuhan terhadap SOP, efektivitas, efisiensi, kemudahan implementasi, pengawasan dan evaluasi, serta pembaruan SOP.

B. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan kesediaan dan kesadaran karyawan untuk menaati peraturan perusahaan serta norma yang berlaku. Rivai (2020) memandang disiplin sebagai sarana manajerial untuk meningkatkan kesadaran dan kepatuhan karyawan. Indikator disiplin kerja dalam penelitian ini meliputi ketaatan terhadap aturan waktu, peraturan perusahaan, aturan berperilaku dalam perusahaan, dan peraturan lainnya (Sutrisno, 2021).

C. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja individu yang diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas pekerjaan sesuai tanggung jawab yang diberikan. Mangkunegara (2020) menekankan bahwa kinerja mencerminkan hasil kerja pegawai dari aspek kualitas maupun kuantitas. Penelitian ini menempatkan kinerja karyawan sebagai variabel terikat yang dipengaruhi oleh SOP dan disiplin kerja.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Objek penelitian meliputi standar operasional prosedur, disiplin kerja, dan kinerja karyawan, sedangkan subjek penelitian adalah karyawan PT RDH Berkah Indonesia Kota Tasikmalaya. Penelitian dilaksanakan selama enam bulan, yaitu Desember 2025 sampai Mei 2026, di Jl. Siliwangi No. 6, Kelurahan Tugujaya, Kecamatan Cihideung, Kota Tasikmalaya, Jawa Barat.

Populasi penelitian berjumlah 50 karyawan. Seluruh anggota populasi dijadikan sampel dengan teknik sampling jenuh sehingga jumlah sampel penelitian adalah 50 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala jawaban lima tingkat. Analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan IBM SPSS versi 26. Pengujian meliputi pengujian instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi dan determinasi, serta uji hipotesis secara simultan (uji F) dan parsial (uji t).

Model regresi yang digunakan adalah $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$. Y merupakan kinerja karyawan, X_1 adalah standar operasional prosedur, X_2 adalah disiplin kerja, a merupakan konstanta, b_1 dan b_2 merupakan koefisien regresi, sedangkan e merupakan galat.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Variabel Penelitian

Hasil tanggapan responden menunjukkan bahwa standar operasional prosedur, disiplin kerja, dan kinerja karyawan masing-masing berada pada klasifikasi sangat baik. Hasil tersebut menggambarkan bahwa secara umum responden memberikan penilaian positif terhadap penerapan SOP, disiplin kerja, dan kinerja di PT RDH Berkah Indonesia Kota Tasikmalaya.

B. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan IBM SPSS versi 26, persamaan regresi linier berganda yang diperoleh adalah:

C. $$\mathbf{Y = 21{,}215 - 0{,}027X_1 + 0{,}714X_2 + e}$$

Konstanta sebesar 21,215 menunjukkan nilai kinerja karyawan ketika SOP dan disiplin kerja dianggap konstan pada nilai nol. Koefisien SOP sebesar −0,027 menunjukkan arah hubungan negatif, tetapi pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik. Koefisien disiplin kerja sebesar 0,714 menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan disiplin kerja diikuti peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,714 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

D. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,555 menunjukkan hubungan positif antara SOP dan disiplin kerja secara bersama-sama dengan kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,308 atau 30,8% menunjukkan bahwa SOP dan disiplin kerja secara simultan menjelaskan 30,8% variasi kinerja karyawan. Variasi selebihnya berkaitan dengan faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

E. Pengaruh SOP dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji simultan memperoleh nilai F sebesar 10,444 dengan signifikansi 0,000, lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, SOP dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT RDH Berkah Indonesia Kota Tasikmalaya. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja perlu didukung oleh pedoman kerja yang jelas serta perilaku kerja yang disiplin. Hasil ini sejalan dengan penelitian Gemilang (2026) dan Nurhaliza (2023) sebagaimana dirujuk dalam skripsi.

F. Pengaruh SOP secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji parsial menunjukkan koefisien regresi SOP sebesar −0,027, nilai t hitung sebesar −0,301, dan signifikansi sebesar 0,764. Karena nilai signifikansi

lebih besar dari 0,05, SOP tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa keberadaan SOP belum secara langsung menentukan kinerja. SOP perlu dipahami, disosialisasikan, diterapkan secara konsisten, serta didukung pengawasan, evaluasi berkala, dan pelatihan. Hasil ini sejalan dengan temuan Sunaryo (2021) yang menyatakan bahwa SOP tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

G. Impikasi Hasil Penelitian

Secara praktis, perusahaan perlu mengevaluasi dan menyempurnakan SOP agar lebih sistematis, terstruktur, dan mudah dipahami, disertai sosialisasi serta pelatihan secara berkala. Perusahaan juga perlu memperkuat disiplin penggunaan seragam, melakukan pengawasan secara rutin, dan mengevaluasi kepatuhan karyawan. Penetapan target kerja yang jelas, arahan atasan, motivasi, serta evaluasi berkala dapat membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai target.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa SOP, disiplin kerja, dan kinerja karyawan berada pada klasifikasi sangat baik. Secara simultan, SOP dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai F sebesar 10,444 dan signifikansi 0,000. Nilai R^2 sebesar 0,308 menunjukkan bahwa kedua variabel menjelaskan 30,8% variasi kinerja karyawan. Secara parsial, SOP tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($t = -0{,}301$; sig. = 0,764), sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan (koefisien regresi = 0,714; sig. = 0,000).

Perusahaan disarankan menyempurnakan penyusunan SOP dengan bahasa yang lebih sederhana, meningkatkan sosialisasi dan pelatihan, serta melakukan pengawasan dan evaluasi secara berkala. Disiplin penggunaan seragam dan kepatuhan terhadap peraturan perlu diperkuat melalui arahan dan pengawasan yang konsisten. Perusahaan juga perlu menetapkan target yang realistis dan mengevaluasi pencapaiannya. Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain, memperluas objek dan jumlah responden, serta menggunakan metode yang berbeda untuk memperoleh hasil yang lebih luas.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada pimpinan dan seluruh karyawan PT RDH Berkah Indonesia Kota Tasikmalaya yang telah memberikan izin, informasi, dan dukungan selama proses pengumpulan data. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada dosen pembimbing serta Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan

Bisnis, Universitas Perjuangan Tasikmalaya atas arahan dan bimbingan dalam penyelesaian penelitian.

DAFTAR REFERENSI

Atmoko. (2020). Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Lembaga Administrasi Negara.

Dessler. (2020). Human Resource Management. Pearson.

Ekhsan, M. (2020). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Fahmi. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi. Alfabeta.

Fajri Chotamul, H. D. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Permata Mitra Karya Tangerang Selatan. INVEST: Jurnal Inovasi Bisnis dan Akuntansi, 1(2), 57–62.

Gemilang. (2026). Jurnal Manajemen dan Akuntansi, 6.

Ghozali. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Harwindito, B., & Khairulizza, A. (2021). Pengaruh standar operasional prosedur terhadap kinerja karyawan di Front Office Department Hotel The Gunawarman Luxury Residence. Jurnal Pendidikan dan Perhotelan, 1(1), 16–24. https://doi.org/10.21009/jppv1i1.02

Hasibuan. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.

Irmawati, I., & H, F. (2022). Pengaruh penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja pegawai Kecamatan Barebbo Kabupaten Bone. Journal of Indonesian Scholars for Social Research, 2(2), 155–169. https://doi.org/10.59065/jissr.v2i2.35

Mangkunegara. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT Remaja Rosdakarya.

Nurhaliza, M. (2023). Pengaruh Standard Operating Procedure (SOP) dan lingkungan kerja. Jurnal Administrasi Bisnis, 3, 47–57.

Purwanto, V. A. (2020). Pengaruh pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Bintang Utama Semarang Bagian Body Repair. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, 6(2).

Rivai. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT RajaGrafindo Persada.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). Organizational Behavior/Perilaku Organisasi. Pearson Education.

Sandra, H. F. (2022). Pengaruh SOP, disiplin kerja, komitmen organisasi dan pengawasan terhadap kinerja karyawan. Journal of Business and Management INABA, 1(1).

Silvia Jamhari, & Zahra. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Witel Bekasi. JIMAD: Jurnal Ilmiah Mutiara Pendidikan, 2(3), 45–61. https://doi.org/10.61404/jimad.v2i3.272

Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.

Sunaryo, R. A. (2021). Jurnal Ekonomika dan Manajemen, 9, 125–143. https://doi.org/10.36080/jem.v9i2.1249

Sutrisno. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group.

Tambunan. (2020). Standard Operating Procedures (SOP). Maiestas.

Wahyuni, E., & Ode Muhammad Nikmat, L. (2021). Penerapan Standard Operation Procedure (SOP) pada Usaha Kecil Menengah (UKM) AA Bento Kelurahan Ujung Menteng Jakarta Timur. Andhara, 1(1), 45–54.

Wehelmina Rumawas. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Universitas Sam Ratulangi.

Windarko, W., Lastro, D., Iskandar, Y., & Mala, C. M. F. (2023). The impact of employee performance on employee productivity: Based on the work environment, standard operating procedures (SOP), and work discipline. International Journal of Business, Law, and Education, 4(2), 960–970. https://doi.org/10.56442/ijble.v4i2.265

ZD, M., & Yulia, C. D. (2025). The effect of work motivation on employee performance with work discipline as an intervening variable at BSI KCP Kuala Meulaboh. TOFEDU: The Future of Education Journal, 4(1), 72–85. https://doi.org/10.61445/tofedu.v4i1.375