

## **PENGARUH BEBAN KERJA DAN STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT DWI MULTI MAKMUR JAKARTA**

**Apriana<sup>1</sup>, Ety Nurhayaty<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Universitas Bina Sarana Informatika

E-mail: [Aprianakawaii@gmail.com](mailto:Aprianakawaii@gmail.com), [Ety.eyy@bsi.ac.id](mailto:Ety.eyy@bsi.ac.id)

### **Abstrak**

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam menggerakkan dan memajukan sebuah organisasi atau perusahaan. Setiap perusahaan selalu berupaya mendorong karyawan agar dapat memberikan suatu pencapaian serta pemenuhan target yang ditetapkan oleh perusahaan. Dengan adanya pencapaian dan pemenuhan target tentu harus disertai dengan faktor penunjang yang dapat meningkatkan kinerja karyawan seperti beban kerja yang sesuai dan standar operasional prosedur yang terstruktur. Untuk itu perusahaan harus menjaga keseimbangan antara keduanya untuk menghasilkan kinerja yang optimal pada karyawan PT Dwi Multi Makmur. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Dwi Multi Makmur berjumlah 31 responden yang keseluruhan dijadikan sebagai sampel karena menggunakan sampling total. Metode analisis pada penelitian ini menggunakan analisis linear berganda. Alat bantu pengujian menggunakan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan nilai sebesar  $0,039 < 0,05$ , sementara variabel standar operasional prosedur berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi  $0,00 < 0,05$ . Pada uji simultan beban kerja dan standar operasional prosedur berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Dwi Multi Makmur berdasarkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 43,192.

**Kata kunci:** Beban kerja, Standar Operasional Prosedur, Kinerja Karyawan

### **Abstract**

Human resources have an important role in moving and advancing an organization or company. Every company always strives to encourage employees to be able to provide an achievement and meet the targets set by the company. With the achievement and fulfillment of targets, of course, it must be accompanied by supporting factors that can improve employee performance such as appropriate workloads and standardized operational procedures. For this reason, the company must maintain a balance between the two to produce optimal performance for PT Dwi Multi Makmur employees. The population of this study is all employees of PT Dwi Multi Makmur totaling 31 respondents, all of which are used as samples because they use total sampling. The analysis method in this study uses multiple linear analysis. The test tool uses SPSS version 26. The results showed that the workload variable had a significant effect on employee performance with a value of  $0.039 < 0.05$ , while the standard operating procedure variable had a significant effect on employee performance with a significance value of  $0.00 < 0.05$ . In the simultaneous test, workload and standard operating procedures had a positive effect on the performance of PT Dwi Multi Makmur's employees based on an  $F_{cal}$  value of 43.192.

**Keywords:** Workload, Standard Operating Procedures, Employee Performance

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam menggerakkan dan memajukan sebuah organisasi. Setiap perusahaan berupaya mendorong karyawannya agar dapat memberikan suatu pencapaian atau pemenuhan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan adanya pemenuhan target tentu perusahaan harus memperhatikan faktor –faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan termasuk beban kerja yang seimbang dan standar operasional

prosedur yang terstruktur. Sehingga dapat menghasilkan pelayanan dengan kuantitas dan kualitas sesuai standar yang sesuai.

Beban kerja yang diterima karyawan harus seimbang berdasarkan kemampuan yang dimiliki oleh setiap karyawan. Jika beban kerja tidak terlalu berat maka dapat menimbulkan rasa bosan atau menunda ketika menyelesaikan pekerjaan, namun apabila beban kerja terlalu berat akan menyebabkan penurunan produktivitas dari karyawan tersebut. Penerapan Standar Operasional Prosedur pun juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan SOP yang baik akan menunjukkan hasil kinerja yang konsisten dan segala proses akan terasa mudah dan teratur.

## **KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Beban Kerja**

Beban kerja adalah kapasitas dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang menunjukkan volume/kapasitas yang dihasilkan oleh sejumlah karyawan pada suatu bagian tertentu (Diningsih et al., 2021). Penerapan beban kerja menuntut karyawan untuk mengeluarkan seluruh potensi yang dimiliki oleh karyawan. Perusahaan perlu melakukan analisis beban kerja terlebih dahulu sebelum memberikan tanggung jawab pekerjaan. Beban kerja yang dipikul oleh seorang pekerja dipengaruhi oleh banyak faktor. Menurut Tarwaka dalam (Sofiana et al., 2020) menyatakan 2 (dua) faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu sebagai berikut :

- a. Faktor eksternal. Faktor eksternal beban kerja adalah beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja. Yang termasuk beban kerja eksternal adalah sebagai berikut:
  - 1) Tugas-tugas (*tasks*), tugas yang ada bersifat fisik seperti tata ruang kerja, stasiun kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja dan alat bantu kerja. Tugas juga ada yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan dan tanggung jawab terhadap pekerjaan
  - 2) Organisasi kerja, organisasi kerja yang mempengaruhi beban kerja misalnya lamanya waktu kerja, waktu istirahat, sistem pengupahan, tugas dan wewenang.
  - 3) Lingkungan kerja, lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi beban kerja adalah yang termasuk dalam beban tambahan akibat lingkungan kerja. Misal lingkungan kerja fisik (penerangan, kebisingan, getaran mekanis), biologis (bakteri, virus, dan parasit) dan lingkungan kerja psikologis (penempatan tenaga kerja).

- b. Faktor internal, faktor yang berasal dari dalam pekerja sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Reaksi tersebut dikenal dengan *strain*. Secara ringkas faktor internal meliputi:
- 1) Faktor *somatic*, yaitu jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kesehatan dan status gizi.
  - 2) Faktor psikis, yaitu meliputi motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan dan lain sebagainya.

Menurut (Hartono & Kusuma, 2020) ada 4 indikator dalam beban kerja yaitu:

- a. Target yang harus dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

- b. Kondisi pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan diluar waktu yang telah ditentukan.

- c. Penggunaan waktu

Kerja Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi.

- d. Standar pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

### **Standar Operasional Prosedur**

Standar Operasional Prosedur yang baik dan terstruktur dapat menunjukkan hasil kinerja yang konsisten dan segala proses akan terasa mudah dan teratur. Standar operasional prosedur merupakan pedoman untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan fungsi dan alat penilaian kinerja instansi berdasarkan teknis, administratif, dan prosedural sesuai dengan prosedur kerja dan sistem kerja pada unit yang bersangkutan (Pratama & Permatasari, 2021). Penerapan *Standard Operating Procedure* (SOP) dengan baik menghasilkan kelancaran

aktivitas operasional perusahaan, sehingga perusahaan dapat bertahan dalam kondisi persaingan yang sangat ketat (Hidayah et al., 2023).

Indikator Standar Operasional Prosedur (Primi et al., 2021):

- a. Efisien, efisien diartikan sebagai suatu ketepatan, efisien berupa hal-hal yang berhubungan dengan kegiatan yang sesuai dengan tujuan dan target yang diinginkan.
- b. Efektif, efektif dapat diartikan sebagai penggunaan sumber daya minimal untuk menghasilkan output dengan hasil yang optimal, menggunakan SDM dengan bijak dan hemat, pengoperasian yang sesuai sehingga tidak ada sumber daya yang terbuang.
- c. Konsistensi, konsistensi dapat diartikan sebagai ketetapan atau hal-hal yang tidak berubah maka dapat di kalkulasi dengan tepat.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Budiasa, 2021). Menurut Masram faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari: Efektivitas dan efisiensi, otoritas (wewenang), disiplin, inisiatif. Adapun penjelasan mengenai faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut (Nabila & Syarvina, 2022):

- a. Efektivitas dan efisiensi. Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien.
- b. Otoritas (wewenang). Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau pemerintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang anggota organisasi kepada anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja dengan kontribusinya.
- c. Disiplin. Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
- d. Inisiatif. Yaitu yang berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Menurut Sugiyono dalam (Antika et al., 2021), terdapat beberapa indikator dalam kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu:

- a. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan dari tugas.

b. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang dapat diselesaikan.

c. Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas yang dapat diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan.

d. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

## **METODE PENELITIAN**

Metode analisis yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan analisis statistik regresi linear berganda menggunakan alat bantu SPSS Statistics 26. Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer. Populasi yang digunakan yaitu seluruh karyawan PT Dwi Multi Makmur sebanyak 31 responden. Sampel yang digunakan yaitu sampling total dengan menggunakan seluruh populasi sebagai sampel. Metode pengumpulan data yang dilakukan sebagai berikut:

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2018). Kuisisioner yang disebarkan merupakan kuisisioner tertutup dengan pilihan pertanyaan atau pernyataan kemudian persepsi responden diukur menggunakan skala *likert*. Menurut (Fadila et al., 2020) skala *likert* adalah suatu skala psikometrik yang digunakan dalam kuisisioner dan merupakan salah satu teknik yang dapat digunakan sebagai evaluasi suatu program atau kebijakan perencanaan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang kejadian atau gejala sosial.

2. Studi kepustakaan

Mengumpulkan literatur seperti buku, jurnal, serta referensi lainnya untuk mendapatkan teori-teori yang berkaitan dengan masalah dari variabel-variabel yang diteliti. Dari proses pengumpulan data melalui kuesioner, penulis menggunakan skala likert. Skala ini mengukur sikap dan pendapat seseorang atau sekelompok orang.

Tabel 1. Skala Likert

<b>Jawaban</b>	<b>Skala Nilai</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu (R)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Diolah dari (Sari et al., 2020)

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam penelitian ini penulis memberikan kuesioner kepada responden dengan menggunakan media *google form* kepada 31 PT Dwi Multi Makmur Jakarta. Variabel independen yaitu beban kerja dan standar operasional prosedur terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Pada hasil pembahasan ini menggunakan beberapa cara atau pengujian seperti uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas dan uji reabilitas. Uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji analisis regresi linear berganda. Uji hipotesis yang terdiri dari uji t (parsial), uji f (simultan), dan uji koefisien determinasi. Data diolah menggunakan SPSS Versi 26. Hasil pengujian data sebagai berikut:

## 1. Kualitas Data

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	R	R	Keterangan
		Hitung	Tabel 5%	
Beban Kerja (X <sub>1</sub> )	X1.1	0.543	0,3009	Valid
	X1.2	0.521	0,3009	Valid
	X1.3	0.682	0,3009	Valid
	X1.4	0.583	0,3009	Valid
	X1.5	0.666	0,3009	Valid
	X1.6	0.678	0,3009	Valid
	X1.7	0.537	0,3009	Valid
SOP (X <sub>2</sub> )	X2.1	0.674	0,3009	Valid
	X2.2	0.665	0,3009	Valid
	X2.3	0.752	0,3009	Valid
	X2.4	0.793	0,3009	Valid
	X2.5	0.748	0,3009	Valid
	X2.6	0.808	0,3009	Valid
Kinerja (Y)	Y.1	0.758	0,3009	Valid
	Y.2	0.917	0,3009	Valid
	Y.3	0.549	0,3009	Valid
	Y.4	0.615	0,3009	Valid
	Y.5	0.871	0,3009	Valid
	Y.6	0.790	0,3009	Valid
	Y.7	0.644	0,3009	Valid
	Y.8	0.763	0,3009	Valid

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji validitas diatas menggunakan  $r_{\text{tabel}}$  dengan nilai signifikan 5% dengan nilai 0,3009. Pada variabel beban kerja (X<sub>1</sub>) terdapat 7 butir pernyataan, variabel SOP (X<sub>2</sub>) terdapat 6 butir pernyataan, dan variabel kinerja karyawan (Y) terdapat 8 butir pernyataan yang mana hasil dari  $r_{\text{hitung}}$  masing masing variabel lebih besar dari  $r_{\text{tabel}}$ .

Maka dapat disimpulkan bahwa semua indikator pada variabel adalah valid karena semua hasil rhitung lebih besar dari 0,3009.

Tabel 3. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Beban kerja ( $X_1$ )	0.894	Reliabel
Standar Operasional Prosedur (SOP) ( $X_2$ )	0.843	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.867	Reliabel

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel dapat diketahui hasil dari uji reabilitas melalui nilai Cronbach's Alpha pada masing-masing variabel yaitu beban kerja memiliki nilai 0,894, SOP mendapatkan nilai 0.843 dan kinerja karyawan memperoleh nilai 0.867. Masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* melebihi 0,60, maka keseluruhan instrumen pernyataan dapat dinyatakan reliabel.

## 2. Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.42725349
Most Extreme Differences	Absolute	.114
	Positive	.114
	Negative	-.093
Test Statistic		.114
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel, hasil uji normalitas dengan metode Kolmogorov smirnov test memperoleh nilai signifikan 0,200. Nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ( $0,200 > 0,05$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam berdistribusi normal.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	4.811	1.459		3.297	.003	
Beban Kerja	-.051	.122	-.114	-.422	.676	
SOP	-.131	.114	-.309	-1.144	.262	

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Sumber: Data diolah (2024)

Dari output diatas dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja dan standar operasional prosedur tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, karena nilai signifikansi beban kerja 0,676 dan standar operasional prosedur 0,262 lebih besar dari 0,05 (0,676 dan 0,262 > 0,05).

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1 (Constant)	2.072	2.520		.822	.418			
Beban kerja	.455	.210	.316	2.165	.039	.411	2.432	
SOP	.815	.197	.603	4.134	.000	.411	2.432	

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan output diatas, nilai *tolerance* kedua variabel lebih dari 0,10 dengan nilai *tolerance* 0,411 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 yaitu 2,432. Sehingga dapat disimpulkan variabel independent dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas .

### 3. Uji Analisis Linear Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.072	2.520		.822	.418
	Beban kerja	.455	.210	.316	2.165	.039
	SOP	.815	.197	.603	4.134	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,072 + 0,455 X_1 + 0,815 X_2$$

Hasil persamaan regresi berikut intepretasi dari analisis regresi linear berganda:

1. Nilai konstanta (a) bernilai positif dengan nilai 2,072 artinya jika variabel beban kerja dan SOP konstan maka kinerja karyawan pada PT Dwi Multi Makmur sebesar 2,072.
2. Nilai koefisien regresi variabel beban kerja ( $X_1$ ) adalah 0,455 hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya beban kerja ( $X_1$ ) maka akan meningkatkan variabel kinerja (Y) sebesar 0,455.

3. Nilai koefisien regresi Standar Operasional Prosedur ( $X_2$ ) adalah 0,815 hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya variabel Standar Operasional Prosedur ( $X_2$ ) maka akan meningkatkan variabel kinerja sebesar 0,815

#### 4. Pengujian hipotesis

##### Uji Parsial (Uji T)

Uji hipotesis parsial dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independent yaitu beban kerja ( $X_1$ ) dan SOP ( $X_2$ ) dapat berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen kinerja karyawan ( $Y$ ).

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis parsial (Uji t)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.072	2.520		.822	.418
	Beban kerja	.455	.210	.316	2.165	.039
	SOP	.815	.197	.603	4.134	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah (2024)

Hasil interpretasi uji t pada tabel diatas menunjukkan variabel beban kerja nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,165 > 1,701 dan nilai sig 0,039 < 0,05. Maka disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga secara parsial terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan. Pada variabel SOP nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,134 > 1,701 dan nilai sig 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga secara parsial terdapat pengaruh SOP terhadap kinerja karyawan.

Uji hipotesis simultan dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara simultan atau Bersama-sama antara variabel independent terhadap variabel dependen.

Tabel 9. Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	545.285	2	272.643	43.192	.000 <sup>b</sup>
	Residual	176.747	28	6.312		
	Total	722.032	30			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), SOP, Beban kerja						

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan output diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh beban kerja dan sop secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $0,000 < 0,05$ , dan hasil  $F_{hitung}$  sebesar  $43,192 > 3,34$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat dijelaskan secara simultan adanya pengaruh signifikan antara beban kerja dan SOP terhadap kinerja karyawan.

### 5. Uji Koefisien Determinasi

Uji determinasi dalam penelitian dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel beban kerja dan SOP terhadap kinerja karyawan, dengan output sebagai berikut:

Tabel I.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.869 <sup>a</sup>	.755	.738	2.51245
a. Predictors: (Constant), SOP, Beban Kerja				

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan output RSquare menunjukkan koefisien determinasi, kemudian angka pada *R Square* diubah kedalam bentuk persen yang artinya pengaruh presentase beban kerja dan SOP sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Nilai *R Square* sebesar 0,755, artinya presentase beban kerja dan SOP terhadap kinerja karyawan PT Dwi Multi Makmur sebesar 75,5% sedangkan sisanya sebesar 24.5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

## KESIMPULAN

1. Beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Dwi multi Makmur. Dinyatakan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $0,039 < 0,05$ . Koefisien regresi beban kerja atau  $\beta_1$  (beta) yaitu 0,455 (positif) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
2. Standar operasional prosedur secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Dwi multi Makmur. Dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai sig  $0,000 < 0,05$ . Koefisien regresi beban kerja atau  $\beta_2$  (beta) yaitu 0,815 (positif) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
3. Beban kerja dan standar operasional prosedur secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Dwi Multi Makmur. Dapat dilihat pada nilai uji F dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ .

## REFERENSI

- Antika, N. D., Nataraningtyas, M. F., Lonikat, E. V. T., & Dwiridotjahjono, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 12(2), 99–108. <https://jurnal.ipb.ac.id/index.php/jmo/article/view/33868>
- Budiasa, K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia* (N. K. Suryani (ed.)). CV. Pena Persada.
- Diningsih, I. P., Leylia Khairani, & Khair Hazmanan. (2021). Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Stress-Kerja pada Mitra Pengguna Jasa Layanan Balai Keselamatan dan Kesehatan Kerja Medan. *Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi)*, 2(2), 247–257. <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami/article/view/163>
- Fadila, Rahayu, W. I., & Saputra, M. H. K. (2020). Penerapan Metode *Naive Bayes dan Skala Likert* Pada Aplikasi Prediksi Kelulusan Mahasiswa. *Kreatif Industri Nusantara*.

- Hartono, W., & Kusuma, M. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Sembilan Pilar Utama. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 8(2), 205 – 214. <https://jurnal.unived.ac.id/index.php/er/index>
- Hidayah, T., Sulaksono, H., & Maspuhah, H. (2023). Pengaruh Standar Operasional Prosedur, Deskripsi Pekerjaan dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Jember. *Jurnal Ekonomi*, 19(1), 178–192. <http://jurnal.itsm.ac.id/index.php/relasi/article/view/649/598>
- Nabila, V. S., & Syarvina, W. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2), 2788–2797. <https://journal.upy.ac.id/index.php/pkn/article/view/3133>
- Prami, A. A. I. N. D., Widiasturi, N. P., & Ariestawa, I. K. A. (2021). Pengaruh Standar Operasional Prosedur Terhadap Kualitas Pelayanan *Room Attendant* pada Alam Boutique Resort Umalas Seminyak. *Journal of Applied Management Studies*, 2(2), 107–120. <https://doi.org/10.51713/jamms.v2i2.37>
- Pratama, S. A., & Permatasari, R. I. (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://journal.universitassuryadarma.ac.id/index.php/ilmiahm-progress/article/view/600/571>
- Sari, M. Z., Gunawan, A., Fitriyani, Y., & Hilaliyah, N. (2020). Pengaruh Minat Baca Siswa terhadap Hasil Belajar Pada Pelajaran Bahasa Indonesia di SD Negeri 1 Ciporang. *Jurnal Riset Pedagogik*, 4(2), 197–205. <https://jurnal.uns.ac.id/jdc>
- Sofiana, E., Wahyuarini, T., & Novieyana, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Staf Pengajar Politeknik Negeri Pontianak. *Jurnal Inovasi Bisnis*, 8(1), 1–15. <http://ejournal.polbeng.ac.id/index.php/IBP/article/view/1128>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.