

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Standar Operating Procedure (SOP) Tenaga Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ayam Crispy Kriuk (ACK) Di Kabupaten Jembrana

I Ketut Gede Wira Pradita¹, Putu Lidia Marini², Komang Sudarsana³

^{1,2,3} Fakultas Bisnis, Pariwisata dan Pendidikan, Universitas Triatma Mulya, Jembrana, Indonesia
E-mail: Tutdita6@gmail.com

Article History:

Received: 20 September 2025

Revised: 14 November 2025

Accepted: 24 November 2025

Keywords: Disiplin kerja, Standar Operating Procedure (SOP), Kinerja karyawan, Manajemen SDM

Abstract Studi ini mengkaji bagaimana SOP (Standar Operating Procedure) dan disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan di Ayam Crispy Kriuk (ACK) di Kabupaten Jembrana. Penelitian ini dipicu oleh memburuknya kinerja karyawan di berbagai lokasi ACK. Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif asosiatif, mengumpulkan data dari 44 responden menggunakan kuesioner, wawancara, dan observasi. Hasilnya diuji dengan uji-t, uji-F, regresi linier berganda, dan koefisien determinasi (R²). Menurut penelitian, SOP dan disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dibandingkan dengan SOP, variabel disiplin kerja memiliki dampak yang lebih besar terhadap peningkatan kinerja. Hasil ini menyoroti betapa pentingnya menjaga kualitas layanan dan produktivitas personel dengan menerapkan disiplin dan secara konsisten menerapkan SOP. Untuk meningkatkan kinerja, manajemen ACK dapat menggunakan aspek praktis dari penelitian ini untuk menciptakan kebijakan HRM yang lebih efisien.

PENDAHULUAN

Bisnis di industri kuliner harus memaksimalkan sumber daya manusia untuk menjaga keberlanjutan dan meningkatkan kinerja organisasi karena persaingan yang semakin ketat. Sebagai kekuatan utama di balik pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya perusahaan lainnya, sumber daya manusia (SDM) merupakan pertimbangan penting. (Hamali, 2020). Dalam konteks usaha kuliner, kinerja karyawan merupakan faktor penting yang menentukan kualitas pelayanan dan kepuasan konsumen.

Fenomena penurunan kinerja karyawan di beberapa outlet Ayam Crispy Kriuk (ACK) di Kabupaten Jembrana menunjukkan adanya permasalahan mendasar terkait disiplin kerja dan penerapan standar operating procedure (SOP). Penurunan disiplin tercermin dari keterlambatan, absensi tanpa konfirmasi, serta rendahnya kepatuhan terhadap aturan kerja, yang berdampak pada kualitas layanan dan produktivitas. Demikian pula, SOP yang belum diterapkan secara konsisten mengakibatkan ketidakseragaman dalam pelayanan dan menurunkan standar operasional perusahaan.

Hasil penelitian sebelumnya saling bertentangan. Studi Aziz *et al.* (2025) menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan akibat dominasi kepemimpinan, sementara Amalia (2021) dan Anggoro *et al.* (2022) menemukan bahwa disiplin kerja meningkatkan kinerja. Adisty *et al.* (2024) menyatakan bahwa SOP yang terlalu ketat dapat membatasi fleksibilitas dan inovasi karyawan, sementara Pratiwi (2024) menekankan bahwa SOP yang jelas meningkatkan efisiensi kerja.

Investigasi ini menjadi dasar studi ini, yang mengkaji bagaimana disiplin kerja dan SOP memengaruhi kinerja karyawan di ACK Kabupaten Jembrana. Temuan ini diharapkan dapat menambah wawasan tentang manajemen SDM, khususnya di industri kuliner, dan menawarkan saran yang bermanfaat bagi bisnis yang ingin meningkatkan output dan standar layanan.

LANDASAN TEORI

1. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan seseorang sesuai dengan tugasnya (Wibowo, 2016). Kinerja, menurut Safitri & Kasmari (2022), adalah hasil dari tindakan dan tugas yang diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Lingkungan kerja, kepemimpinan, kemampuan, motivasi, dan gaji merupakan beberapa faktor yang memengaruhi kinerja. (Indrisari, 2018). Indikator kinerja karyawan mencakup kuantitas, kualitas, efisiensi, disiplin, inisiatif, ketelitian, dan kejujuran (Afandi, 2018).

2. Disiplin Kerja

Menurut Handoko (dalam Winata, 2024), Disiplin kerja berarti karyawan mematuhi kebijakan perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Sutrisno (2013), disiplin merupakan prasyarat bagi ketertiban dan kesesuaian dengan standar tempat kerja. Menurut Cahyo (2023), faktor yang memengaruhi disiplin meliputi ketepatan waktu, kerapian berpakaian, penggunaan peralatan dengan hati-hati, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Indikator disiplin kerja di antaranya kehadiran, ketaatan pada peraturan, kepatuhan pada standar kerja, kewaspadaan, serta etika kerja (Winata, 2024).

3. Standar Operating Procedure (SOP)

SOP merupakan pedoman tertulis yang berisi langkah-langkah sistematis untuk menyelesaikan suatu pekerjaan agar efisien dan konsisten (Pratiwi, 2024). Menurut Eti Yuliana & Mahrizal (2023), SOP memastikan kejelasan wewenang, meminimalisir kesalahan, menjaga konsistensi, dan melindungi tenaga kerja. Faktor yang memengaruhi penerapan SOP meliputi kualitas sumber daya manusia, kepemimpinan, supervisi, serta komitmen organisasi (Budiono, dalam Roziqin, 2018). Indikator SOP mencakup efisiensi, konsistensi, minimisasi kesalahan, penyelesaian masalah, perlindungan tenaga kerja, dan kejelasan peta kerja (Santoso, 2015).

4. Hubungan Antarvariabel

Disiplin kerja yang tinggi berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan karena mencerminkan kepatuhan dan tanggung jawab (Putri, 2015). Sementara itu, penerapan SOP yang konsisten membantu karyawan bekerja lebih sistematis dan terstandar, sehingga meningkatkan efisiensi dan kualitas hasil kerja (Rachmayani, 2024). Oleh karena itu, SOP dan disiplin kerja dipandang sebagai elemen krusial yang memengaruhi kinerja karyawan di industri memasak makanan cepat saji.

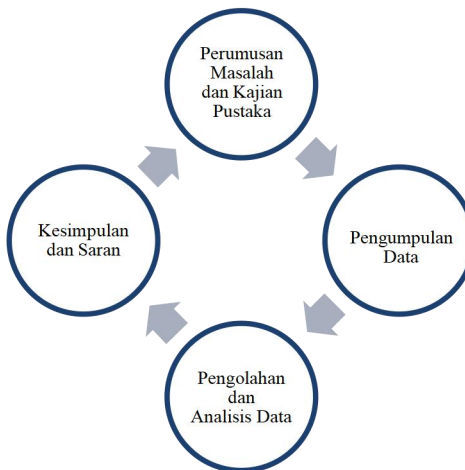
METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengeksplorasi bagaimana disiplin kerja dan SOP memengaruhi kinerja karyawan dengan menggunakan metode kuantitatif asosiatif. Penelitian ini melibatkan 44

karyawan Ayam Crispy Kriuk (ACK) Kabupaten Jembrana dengan menggunakan sampel jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert, wawancara, dan observasi.

Para peneliti menilai validitas dan reliabilitas instrumen penelitian sebelum digunakan. Semua data diperiksa secara simultan menggunakan regresi linier berganda, uji F, uji t parsial, dan uji asumsi klasik.

Contoh Diagram:



Gambar 1. Diagram Metode Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Tabel. 1 Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan /	r hitung	r tabel 5% (0,05)	Kesimpulan
Disiplin kerja (X ₁)	Item 1	0,933	0,3494	Valid
	Item 2	0,939	0,3494	Valid
	Item 3	0,966	0,3494	Valid
	Item 4	0,933	0,3494	Valid
	Item 5	0,979	0,3494	Valid
Standar Operating Procedure (X ₂)	Item 1	0,907	0,3494	Valid
	Item 2	0,924	0,3494	Valid
	Item 3	0,971	0,3494	Valid
	Item 4	0,950	0,3494	Valid
	Item 5	0,955	0,3494	Valid
	Item 6	0,903	0,3494	Valid
Kinerja	Item 1	0,957	0,3494	Valid
	Item 2	0,950	0,3494	Valid

Karyawan (Y)	Item 3	0,949	0,3494	Valid
	Item 4	0,947	0,3494	Valid
	Item 5	0,969	0,3494	Valid
	Item 6	0,961	0,3494	Valid
	Item 7	0,901	0,3494	Valid
	Item 8	0,936	0,3494	Valid
	Item 9	0,908	0,3494	Valid

Berdasarkan penelitian ini, seluruh item variabel disiplin kerja, *standard operating procedure*, dan kinerja karyawan telah memenuhi syarat validitas dan dapat digunakan sebagai data penelitian. Hal ini ditunjukkan dengan nilai r tabel sebesar 5% untuk setiap item pernyataan pada variabel disiplin kerja dan *standard operating procedure*, serta nilai r hitung $>$ r tabel untuk item pertanyaan variabel kinerja karyawan.

Tabel. 2 Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's alpha	Kesimpulan
1	Disiplin Kerja (X1)	0,971	Reliabel
2	Standar Operating Procedure (X2)	0,970	Reliabel
3	Kinerja karyawan (Y)	0,982	Reliabel

Menurut penelitian ini, disiplin kerja (X1), *standard operating procedures* (X2), dan kinerja karyawan (Y) merupakan variabel yang valid untuk pengolahan data. Hal ini dikarenakan ketiga variabel tersebut memiliki nilai alpha Cronbach di atas 0,6.

Uji Asumsi Klasik

Tabel. 3 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.27710419
Most Extreme Differences	Absolute	.270
	Positive	.253
	Negative	-.270
Test Statistic		.270
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Uji Kolmogorov-Smirnov Satu Sampel pada data di atas menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) di atas 0,05, yang menunjukkan bahwa data terdistribusi normal.

Tabel. 4 Uji Multikolineritas

Coefficients ^a		Collinearity Statistics		Keterangan
Model		Tolerance	VIF	
1	Constanta			
	X1	.220	4.541	Tidak terjadi multikolinearitas
	X2	.220	4.541	Tidak terjadi multikolinearitas

Menurut penelitian, ketiga variabel tersebut memiliki nilai toleransi di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10. Dengan demikian, tidak ada komponen independen dalam penelitian ini yang bersifat multikolinear.

Tabel.5 Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Disiplin kerja (X1)	0,124	Tidak terjadi heterokedastisitas
<i>Standar Operating Procedure</i> (X2)	0,464	Tidak terjadi heterokedastisitas

Berdasarkan penelitian ini, semua variabel independen signifikan di atas 0,05. Tidak ada komponen independen yang bersifat heteroskedastik.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel. 6 Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.318	2.327		.996	.328
	X1	1.163	.232	.680	5.012	.000
	X2	.450	.212	.288	2.123	.043

Uji F

Tabel. 7 Uji F Statistik

ANOVA ^a		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1224.598	2	612.298	109.942	.000 ^b
	Residual	150.371	27	5.569		
	Total	1374.967	29			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Studi ini menemukan signifikansi 0,001. Oleh karena itu, baik disiplin kerja maupun *standard operating procedures*, baik secara terpisah maupun bersama-sama, memengaruhi kinerja pekerja Ayam Crispy Kriuk (ACK) dalam pekerjaannya.

Uji T

Tabel. 8 Uji T Statistik

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.318	2.327		.996	.328
X1	1.163	.232	.680	5.012	.000
X2	.450	.212	.288	2.123	.043

Penelitian ini menemukan bahwa disiplin kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 0,000 adalah nilai X1 yang penting, dan 5,012 > 2,042 lebih besar dari angka t tabel. Angka ini kurang dari 0,05, sehingga berada di bawah alpha. Jadi Ha diterima sedangkan H0 ditolak. Disiplin kerja memiliki dampak positif yang besar terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menemukan bahwa *Standard operating procedur* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai X2 yang penting adalah 0,043, dan nilai t estimasi lebih besar dari nilai t tabel, 2,123 > 2,042. Nilai alpha adalah 0,05, namun 0,043 lebih kecil. Jadi Ha benar dan H0 salah. Dengan demikian, *Standard operating procedur* (SOP) secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan. Etos kerja (X1) berdampak positif terhadap kinerja karyawan (Y). Pekerja akan berkinerja lebih baik jika atasan mereka membayar mereka lebih banyak karena disiplin kerja meningkatkan produktivitas. Penelitian ini mendukung Sugiono dan Vitaloka (2019) dan Roszita dkk. (2018) yang menunjukkan bahwa pendapatan berpengaruh positif terhadap kinerja kerja.

Standard operating procedure (X2) meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Ada hubungan positif antara kinerja karyawan dan SOP. Ini berarti bahwa ketika SOP ditingkatkan, kinerja perusahaan juga meningkat. Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa SOP membantu karyawan melakukan pekerjaan mereka dengan lebih baik (Roszita et al., 2018; Adisty & Wajdi, 2024) dan hasil ini mendukungnya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Standard Operating Procedures* (X2) dan disiplin kerja (X1) memiliki dampak yang menguntungkan terhadap kinerja karyawan. Baik disiplin kerja maupun *Standard Operating Procedures* berdampak pada kinerja pekerja ACK di Kabupaten Jembrana, yang menunjukkan bahwa keduanya penting untuk meningkatkan tingkat kinerja karyawan dalam organisasi. Lingkungan kerja yang stabil dan produktif dihasilkan oleh keberhasilan penerapan SOP bersama dengan disiplin kerja. Selain bekerja secara teratur, karyawan juga mahir dalam mengikuti prosedur, yang membantu meningkatkan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Menurut Sedarmayanti (2018), disiplin dan *Standard Operating Procedures* (SOP) merupakan prasyarat utama untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal dalam suatu organisasi karena mereka membangun ketertiban, kejelasan peran, dan pemantauan kerja yang efisien. Penelitian ini mengonfirmasi hasil penelitian Roszita et al. (2018) dan Adisty & Wajdi (2024) yang menyatakan bahwa *Standard Operating Procedures* dan peraturan tempat kerja yang kuat dapat meningkatkan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Studi ini menemukan bahwa disiplin kerja meningkatkan kinerja karyawan. SOP juga mendorong kinerja karyawan, sehingga implementasi yang jelas dan konsisten dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Di Ayam Crispy Kriuk (ACK) di Kabupaten Jembrana, disiplin kerja dan SOP berkontribusi sebesar 52,4% terhadap kinerja karyawan; sisanya dipengaruhi oleh variabel yang tidak dibahas dalam studi ini.

Manajemen sumber daya manusia menyatakan bahwa prosedur kerja konvensional dan disiplin meningkatkan kinerja organisasi, dan studi ini membuktikan hal tersebut. Hasil ini juga mendukung sejumlah penelitian lain yang menunjukkan bahwa disiplin dan SOP yang terorganisir dengan baik dapat mendorong kinerja puncak.

Berdasarkan temuan ini, penelitian ini memberikan sejumlah rekomendasi. Manajemen bisnis harus meningkatkan keseragaman penerapan disiplin kerja dan meninjau SOP secara berkala untuk memastikan SOP tersebut masih memenuhi persyaratan operasional. Untuk memfasilitasi pekerjaan yang lebih efektif dan mengurangi kesalahan, karyawan harus lebih sadar akan kepatuhan terhadap peraturan kerja dan memahami SOP. Untuk membuat kesimpulan lebih menyeluruh dan dapat digeneralisasikan, disarankan agar peneliti masa depan memasukkan variabel tambahan seperti motivasi, kepemimpinan, atau lingkungan kerja selain memperluas objek penelitian ke perusahaan kuliner lainnya.

PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS

Terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu kami dalam penelitian ini. Kami juga berterima kasih kepada Universitas Triatma Mulya, khususnya Fakultas Bisnis, Pariwisata, dan Pendidikan, Program Studi Manajemen, atas dukungan dan fasilitas akademiknya.

Selain itu, ucapan terima kasih disampaikan kepada Ayam Crispy Kriuk (ACK) di Kabupaten Jembrana atas kesediaan untuk berpartisipasi dalam penelitian ini dan atas akses data dan informasi yang dibutuhkan. Penulis juga ingin mengucapkan terima kasih kepada dosen pembimbing, Bapak Komang Sudarsana, S.E., M.M. dan Ibu Putu Lidia Marini, S.E., M.M., atas nasihat, arahan, dan masukan yang sangat berharga.

Terakhir namun tidak kalah pentingnya, penulis mengucapkan terima kasih kepada keluarga, teman, dan semua pihak yang telah membantu dalam studinya namun tidak dapat disebutkan namanya.

DAFTAR REFERENSI

- Adisty, N., & Wajdi, M. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan *standard operating procedures* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(1), 45–56.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Pekanbaru: Zanaf Publishing.
- Amalia, R. (2021). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 123–135.
- Anggoro, S., & Wijono, H. (2022). Pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(1), 45–56.
- Aziz, A., Ramadhani, F., & Putra, Y. (2025). Disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sektor jasa. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, 14(2), 77–89.
- Cahyo, A. (2023). Faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja karyawan. *Jurnal Administrasi Publik*, 9(1), 22–34.
- Eti Yuliana, & Mahrizal, A. (2023). Penerapan standar operasional prosedur dan dampaknya terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik*, 11(2), 140–150.

-
- Pratiwi, D. (2024). Peran SOP dalam meningkatkan efisiensi kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 12(3), 210–220.
- Putri, M. (2015). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 3(2), 100–110.
- Rachmayani, S. (2024). Standar operasional prosedur dan implikasinya terhadap kualitas layanan. *Jurnal Inovasi Manajemen*, 6(1), 55–67.
- Roszita, I., Cholifah, N., & Noviandari, D. (2018). Pengaruh standar operasional prosedur, disiplin, dan komitmen terhadap kinerja pegawai CV Bintang Timur Raya Sidoarjo. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5(2), 34–42.
- Safitri, W., & Kasmari, K. (2022). Kinerja karyawan: Konsep dan indikator. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 9(2), 88–95.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Winata, A. (2024). Disiplin kerja dan implikasinya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 8(1), 66–74.