

Pengaruh Beban Kerja, Kepatuhan SOP, dan Konflik Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Mastato Ramen

¹Fadhilah Arrozak, ²Ridlwana Muttaqin, ³Andhika Mochamad Siddiq

¹Program Studi Manajemen, Universitas Indonesia Membangun, Bandung, Indonesia

²Program Studi Manajemen, Universitas Indonesia Membangun, Bandung, Indonesia

³Program Studi Manajemen, Universitas Indonesia Membangun, Bandung, Indonesia

E-mail: 1arrozakfadhilah@gmail.com, 2ridlwana.muttaqin@inaba.ac.id,
3andhika.mochamad@inaba.ac.id,

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana beban kerja, kepatuhan terhadap SOP, dan konflik pekerjaan-kehidupan pribadi memengaruhi kinerja karyawan Mastato Ramen. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik deskriptif dan verifikatif. Metode pengumpulan data yang digunakan meliputi wawancara pra-survei dan penyebaran kuesioner. Populasi penelitian ini mencakup seluruh karyawan Mastato Ramen, dengan metode pengambilan sampel jenuh yang menghasilkan total tiga puluh responden. Proses analisis data melibatkan analisis deskriptif, analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik, analisis koefisien determinasi (R^2), serta pengujian hipotesis menggunakan uji-t dan uji-F dengan bantuan Microsoft Excel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi secara signifikan oleh beban kerja, kepatuhan terhadap SOP, maupun konflik pekerjaan-kehidupan pribadi, baik secara simultan maupun parsial. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa sebesar 6,27% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen tersebut. Keterbatasan penelitian ini terletak pada ukuran sampel yang kecil dan penggunaan hanya tiga variabel independen. Penelitian ini diharapkan dapat membantu Mastato Ramen dalam mengelola sumber daya manusianya, serta menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya untuk memasukkan faktor-faktor lain seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, dan motivasi. Penelitian ini menarik karena mengkaji pengaruh ketiga faktor tersebut terhadap kinerja karyawan Mastato Ramen.

Kata kunci : *Beban Kerja, Kepatuhan SOP, Konflik Kehidupan Kerja, Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine how workload, SOP compliance, and work-life conflict affect Mastato Ramen employees' performance. Quantitative research using a descriptive and verification technique was employed. Pre-survey interviews and questionnaires were used as data collection methods. All Mastato Ramen employees made up the study's population. Saturated sampling was the method employed, and a total of thirty employees made up the sample. Descriptive analysis, multiple linear regression analysis, the classical assumption test, the coefficient of determination (R^2), and hypothesis testing using the t-test and F-test with Microsoft Excel were all employed in the data analysis process. According to the study's findings, employee performance is not significantly impacted by workload, SOP compliance, or work-life conflict either concurrently or in part. The coefficient of determination demonstrates that 6.27% of the variation in Employee Performance can be explained by the three independent variables. The small sample size and use of just three independent variables are the study's limitations. It is anticipated that this study will help Mastato Ramen manage its people resources and that future studies will be able to incorporate more factors including work

atmosphere, leadership, and motivation. This study is interesting since it looks at how these three factors affect Mastato Ramen employees' performance.

Keyword : *Workload, SOP Compliance, Work-Life Conflict, Employee Performance*

1. PENDAHULUAN

Industri makanan dan minuman di Indonesia mengalami pertumbuhan yang pesat, termasuk pada bisnis restoran ramen. Cabang Mastato Ramen Bandung yang berlokasi di Jl. Ternate No.08, Citarum, Kec. Bandung Wetan, Kota Bandung, Jawa Barat 40115, dituntut untuk mempertahankan kualitas layanan guna tetap kompetitif. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci dalam pencapaian tujuan tersebut.

Dalam praktiknya, karyawan di Mastato Ramen Bandung menghadapi beberapa tantangan. Berdasarkan hasil pra survei yang dilakukan terhadap 20 karyawan Mastato Ramen Bandung, ditemukan beberapa indikasi permasalahan.

Pada variabel Kinerja Karyawan, sebanyak 65% responden menyatakan tidak dapat menyajikan pesanan tepat waktu dan 65% menyatakan tidak bekerja dengan semangat. Selain itu, 60% responden mengaku tidak menjaga kebersihan tempat kerja dan 55% tidak bekerja secara efisien.

Tantangan pertama adalah Beban Kerja. Sebanyak 65% responden menyatakan sering bekerja melebihi jam kerja yang ditentukan dan 70% menyatakan merasa waktu istirahat yang diberikan terbatas. Kemudian 60% responden mengaku sering diminta membantu rekan kerja lain dan 65% merasa khawatir jika terjadi kesalahan dalam penyajian pesanan. Hal ini mengindikasikan beban kerja yang tinggi pada jam-jam sibuk dengan jumlah staf yang terbatas.

Tantangan kedua adalah Kepatuhan terhadap Standar Operasional Prosedur. Pada variabel kepatuhan SOP, sebanyak 70% responden menyatakan selalu

menakar air kuah ramen sesuai takaran SOP, 65% memasak sesuai resep standar, dan 70% selalu berusaha ramah saat melayani pesanan. Namun, masih terdapat 50% responden yang mengaku tidak selalu berusaha teliti meskipun sudah merasa lelah. Ini menunjukkan bahwa SOP belum diterapkan secara penuh dan konsisten oleh seluruh karyawan.

Tantangan ketiga adalah Konflik Kehidupan Kerja. Hasil pra survei menunjukkan bahwa 70% responden menyatakan tidak memiliki banyak waktu bersama keluarga karena harus lembur setiap hari dan 65% merasa kurang bugar karena waktu istirahat terbatas. Sebanyak 55% juga menyatakan terkadang tidak konsentrasi saat bekerja jika memiliki masalah keuangan pribadi. Hal ini menunjukkan bahwa jam kerja yang panjang dan sistem shift menyulitkan karyawan untuk menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dengan kehidupan pribadi.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki bagaimana kinerja karyawan pada Mastato Ramen Bandung dipengaruhi oleh beban kerja, kepatuhan terhadap prosedur operasi standar (SOP), dan konflik dalam kehidupan kerja. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi perusahaan untuk menilai manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait pembagian beban kerja, pelaksanaan prosedur operasi standar (SOP), dan kebijakan keseimbangan kehidupan kerja. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia pada industri makanan dan minuman. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan

dan pengalaman langsung dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama perkuliahan, serta sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi.

2. LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja Karyawan

Anatasya Manalu (2025) menyimpulkan bahwa kinerja adalah pencapaian hasil kerja atau prestasi kerja dari target-target yang harus dicapai oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing..

Sedarmayanti (2017) dalam Manalu, Anastasya (2025) berpikir bahwa kinerja adalah terjemahan dari *performance*, yang berarti hasil kerja seorang pekerja, proses manajemen, atau organisasi secara keseluruhan, yang harus ditunjukkan secara eksplisit dan dapat diukur dan dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Zulkarnaen, N. A., Ismail, G. D., Wijaya, F., Mubarak, D. A. A., & Herlinawati, E. (2024), yang mengutip Edison dkk. (2017:188), kinerja merupakan suatu proses yang dipantau dan diukur selama jangka waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan perspektif ini, kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh karyawan saat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan oleh organisasi dalam kurun waktu tertentu.

2.1.1 Indikator Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2019:75) menyatakan bahwa indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja didefinisikan sebagai seberapa baik seorang karyawan melakukan pekerjaan yang seharusnya mereka lakukan.
2. Kuantitas Kerja adalah jumlah waktu yang dihabiskan oleh seorang karyawan

dalam satu hari. Kecepatan kerja setiap karyawan menentukan kuantitas kerja.

3. Pelaksanaan Tugas adalah tingkat kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan benar dan akurat.
4. Tanggung Jawab Pekerjaan adalah ketika karyawan sadar bahwa mereka memiliki tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Selain itu, Sari (2017) mengemukakan enam indikator sebagai tolok ukur dalam menilai kinerja, yaitu: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja.

2.2 Beban Kerja

Budiasa (2021:30) menyatakan bahwa beban kerja merupakan persepsi karyawan terhadap kegiatan-kegiatan yang harus diselesaikan dalam kurun waktu tertentu serta upaya yang dilakukan untuk menangani permasalahan di tempat kerja.

Koesomowidjojo dalam Santoso, Muhammad, dan Widodo (2022) berpendapat bahwa beban kerja dapat dipahami sebagai jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dalam periode tertentu, sesuai dengan kapasitas yang dimiliki oleh karyawan.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat dikatakan bahwa beban kerja adalah jumlah tugas atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan kemampuan dan kapasitas mereka.

2.2.1 Indikator Beban Kerja

Menurut Budiasa (2021:35), indikator beban kerja adalah sebagai berikut:

1. Beban Mental adalah beban kerja yang timbul akibat keterlibatan karyawan dalam aktivitas psikologis atau mental saat bekerja. Aktivitas tingkat tinggi serta pekerjaan yang tidak sesuai dengan kompetensi karyawan merupakan indikator adanya beban mental yang berlebihan.

2. Beban Waktu adalah Volume pekerjaan yang timbul akibat pemberian tenggat waktu kepada karyawan untuk menyelesaikan tugas mereka. Kecepatan penyelesaian tugas, tenggat waktu, target yang harus dicapai, jam kerja tambahan (lembur), serta kurangnya waktu luang merupakan indikator beban kerja yang berkaitan dengan aspek waktu.
3. Beban Fisik adalah beban kerja yang berdampak buruk terhadap kesehatan akibat kondisi kerja, yang memengaruhi sistem fisiologis tubuh, jantung, sistem pernapasan, dan organ indra. Pekerjaan yang berlebihan, tugas tambahan, serta fasilitas merupakan indikator beban kerja fisik.

2.3 Kepatuhan SOP

Kepatuhan *Standard Operational Procedure* (SOP) didefinisikan sebagai kesadaran dan keinginan individu untuk mematuhi semua peraturan dan standar organisasi yang berlaku, yang menunjukkan tingkat tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan (Hasibuan dalam Noorma Yunia, 2021:13). Dalam konteks organisasi, kepatuhan tersebut diwujudkan melalui penerapan prosedur operasi standar yang berfungsi sebagai pedoman berisi prosedur operasional standar untuk memastikan bahwa seluruh keputusan, tindakan, dan pemanfaatan fasilitas dilaksanakan secara efektif, efisien, konsisten, dan sistematis (Tambunan, 2013:86).

Kepatuhan prosedur operasi standar (SOP) adalah komponen kompetensi individu yang mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap, nilai, dan karakteristik pribadi yang memungkinkan karyawan menyelesaikan tugas dengan berhasil sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Pratama & Permatasari, 2021).

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kepatuhan SOP adalah praktik yang konsisten dalam mengikuti prosedur yang telah distandarisasi oleh individu yang memiliki kompetensi memadai. Praktik ini tidak hanya memastikan bahwa

aktivitas organisasi dilaksanakan sesuai dengan pedoman yang telah ditetapkan sebelumnya, tetapi juga berkontribusi dalam meningkatkan efektivitas kerja, efisiensi operasional, dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, kepatuhan SOP memegang peranan penting dalam menjaga keteraturan, akuntabilitas, dan kualitas dalam proses organisasi.

2.3.1 Indikator Kepatuhan SOP

Indikator yang digunakan untuk mengukur kepatuhan SOP, sebagaimana dikemukakan oleh Hasibuan (2017:334), adalah sebagai berikut:

1. Keandalan : Kemampuan yang konsisten untuk melaksanakan prosedur sesuai dengan standar yang telah ditentukan..
2. Manajemen Waktu dan Pemecahan Masalah : Kemampuan untuk mematuhi tenggat waktu dalam penerapan SOP dan untuk mengatasi hambatan secara efektif
3. Daya Tahan : Konsistensi kepatuhan yang berkelanjutan dalam jangka waktu yang panjang.
4. Jaminan : Kepastian bahwa penerapan SOP menghasilkan hasil yang selaras dengan harapan organisasi.
5. Empati : Pemahaman dan kepedulian terhadap pentingnya SOP dalam menjamin efektivitas organisasi.

2.4 Konflik Kehidupan Kerja

Konflik kerja-kehidupan merupakan bentuk konflik antarperan di mana tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi tidak dapat dipenuhi secara bersamaan, sehingga keterlibatan dalam satu peran menyulitkan pemenuhan tuntutan peran lainnya. Menurut Kahn & Byun (2022b) dalam Shah Alim Fahmi, B Medina Nilasari, Dita Oki Berliyanti, konflik antara kehidupan pribadi dan pekerjaan dapat menyebabkan stres di tempat kerja, penurunan kinerja, dan penurunan kepuasan kerja. Dengan demikian, konflik kerja-kehidupan mengindikasikan bahwa ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menghambat kinerja

karyawan (Shah Alim Fahmi, B Medina Nilasari, Dita Oki Berliyanti, 2025).

Menurut uraian di atas, konflik kerja kehidupan adalah kondisi di mana tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi tidak seimbang, yang menyebabkan kesulitan untuk memenuhi peran di salah satu bidang. Ketidakseimbangan ini dapat meningkatkan stres kerja, menghambat kinerja, dan menurunkan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengelola konflik ini untuk menciptakan keseimbangan antara aspek profesional dan personal.

2.4.1 Indikator Konflik Kehidupan Kerja

Berdasarkan Kahn & Byun (2022b) dalam Fahmi, Nilasari, & Berliyanti (2025), konflik kerja-kehidupan dapat diukur melalui indikator-indikator berikut:

1. Interferensi Pekerjaan terhadap Kehidupan Pribadi *Work Interference with Personal Life (WIPL)*: Sejauh mana tuntutan pekerjaan mengganggu aktivitas pribadi dan keluarga.
2. Interferensi Kehidupan Pribadi terhadap Pekerjaan *Personal Life Interference with Work (PLIW)*: Sejauh mana tuntutan pribadi atau keluarga mengganggu tanggung jawab dan kinerja pekerjaan.
3. Peningkatan Kehidupan Pribadi melalui Pekerjaan *Work Personal Life Enhancement (WPLE)*: Sejauh mana pengalaman negatif dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi saling memengaruhi, sehingga menyebabkan peningkatan stres dan penurunan kepuasan di kedua domain.

3. METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan teknik deskriptif dan verifikatif secara kuantitatif. Variabel-variabel yang diteliti meliputi beban kerja, kepatuhan terhadap SOP, konflik pekerjaan-kehidupan pribadi, dan kinerja karyawan. Sementara itu, kinerja karyawan dinilai menggunakan pendekatan verifikatif dalam

kaitannya dengan beban kerja, kepatuhan terhadap SOP, serta konflik pekerjaan-kehidupan pribadi.

Penelitian ini dilaksanakan di Mastato Ramen dengan populasi karyawan berjumlah 30 orang. Dalam penelitian ini, sampel jenuh diambil dari seluruh populasi, sehingga totalnya 30 responden.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan instrumen kuesioner yang disusun berdasarkan skala Likert lima tingkat. Instrumen penelitian terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan kelayakan instrumen sebelum digunakan dalam analisis.

Setelah data dikumpulkan, analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda digunakan. Sebelum menguji hipotesis, uji asumsi klasik digunakan, termasuk uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), serta analisis koefisien determinasi (R^2). Seluruh proses pengolahan dan analisis data dilakukan dengan menggunakan Microsoft Excel.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil

Uji-t, uji-F, dan analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan dalam pengujian hipotesis statistik penelitian ini. Jika statistik uji berada dalam zona kritis dan hipotesis nol (H_0) ditolak, maka hasil uji statistik tersebut dinyatakan signifikan. Sebaliknya, statistik uji berada dalam zona penerimaan H_0 jika hasilnya tidak signifikan.

Kinerja karyawan (Y) merupakan variabel dependen dalam penelitian ini, sedangkan beban kerja (X1), kepatuhan terhadap SOP (X2), dan konflik pekerjaan-kehidupan pribadi (X3) merupakan variabel independen. Hasil analisis data disajikan di bawah ini.

4.1.1 Analisis Determinasi (R^2)

Analisis Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel independen

yaitu Beban Kerja, Kepatuhan SOP, dan Konflik Kerja-Kehidupan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan secara bersama-sama. Menurut Ghazali (2018: 97), kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variasi variabel dependen secara proporsional berkorelasi dengan nilai R^2 .

Tabel 1.1 Hasil Analisis Determinasi (R^2)

<i>Regression Statistics</i>	
Multiple R	0,250486318
R Square	0,062743396
Adjusted R Square	-
Standard Error	3,192313136
Observations	30

Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2026

Berdasarkan hasil uji Koefisien Determinasi pada tabel 4.x diperoleh nilai R^2 sebesar 0,0627. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja, Kepatuhan SOP, dan Konflik Kerja-Kehidupan secara bersama-sama hanya mampu menjelaskan variasi Kinerja Karyawan Mastato Ramen sebesar 6,27%. Sedangkan sisanya sebesar 93,73% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai R^2 yang rendah ini mengindikasikan bahwa model penelitian ini masih lemah dalam menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.

4.1.2 Uji t (Parsial)

Menurut Ghazali (2016: 97), "Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk melakukan uji parsial (uji t) terlebih dahulu untuk menentukan hipotesis." Berikut ini adalah hasil uji parsial (t):

Tabel 1.2 Hasil Uji t (Parsial)

<i>Variabel</i>	<i>B</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
(Constant)	29.090	2.570	0.016
X1	0.004	0.010	0.992
X2	0.275	1.155	0.259
X3	0.067	0.316	0.754

Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2026

Berdasarkan hasil uji t di atas, diperoleh nilai signifikansi sebagai berikut:

1. Diketahui bahwa nilai signifikansi variabel Beban Kerja (X1) adalah 0,992. Karena nilai Sig 0,992 > probabilitas 0,05. Sementara itu, nilai t-hitung adalah 0,010 < t-tabel 2,056, maka H_0_1 diterima dan H_a_1 ditolak. Artinya, tidak terdapat pengaruh Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Diketahui bahwa nilai signifikansi variabel Kepatuhan SOP (X2) adalah 0,259. Karena nilai Sig 0,259 > probabilitas 0,05. Sementara itu, nilai t-hitung adalah 1,155 < t-tabel 2,056, maka H_0_2 diterima dan H_a_2 ditolak. Artinya, tidak terdapat pengaruh Kepatuhan SOP (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3. Diketahui bahwa nilai signifikansi variabel Konflik Kerja-Kehidupan (X3) adalah 0,754. Karena nilai Sig 0,754 > probabilitas 0,05. Sementara itu, nilai t-hitung adalah 0,316 < t-tabel 2,056, maka H_0_3 diterima dan H_a_3 ditolak. Artinya, tidak terdapat pengaruh Konflik Kerja-Kehidupan (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4.1.3 Uji F (Simultan)

Menurut Ghazali (2016: 96), "Uji F merupakan uji yang bertujuan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.

Tabel 1.3 Hasil Uji F (Simultan)

<i>Model</i>	<i>df</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
Regression	3	0.580	0.633
Residual	26		
Total	29		

Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2026

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yaitu Beban Kerja, Kepatuhan SOP, dan Konflik Kerja-

Kehidupan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan Mastato Ramen. Pengambilan keputusan didasarkan pada nilai signifikansi dengan kriteria jika nilai Sig < 0,05 maka H0 ditolak dan H1 diterima, yang artinya model regresi layak digunakan.

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 4.x diperoleh nilai F hitung sebesar 0,580 dengan nilai signifikansi sebesar 0,633. Karena nilai signifikansi 0,633 lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H0 diterima dan H1 ditolak. Artinya secara simultan variabel Beban Kerja, Kepatuhan SOP, dan Konflik Kerja-Kehidupan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Mastato Ramen.

Hasil ini mengindikasikan bahwa ketiga variabel independen dalam penelitian ini secara bersama-sama belum mampu menjelaskan variasi dari Kinerja Karyawan. Ketidakesesuaian dengan dugaan awal peneliti ini diduga disebabkan oleh jumlah responden yang terbatas yaitu hanya 30 orang, sehingga hasil penelitian kurang dapat digeneralisasi. Selain itu, diperkirakan bahwa ada faktor lain yang memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan Mastato Ramen di luar model penelitian ini, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, dan motivasi kerja.

4.2 Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Mastato Ramen

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X1) tidak mempengaruhi kinerja pekerja secara signifikan. Hal ini dibuktikan dari hasil uji parsial yang memperoleh nilai signifikansi di atas 0,05 yaitu sebesar 0,992. Selain itu, nilai t-hitung lebih kecil dari nilai t-tabel yaitu $0,010 < 2,056$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa Beban Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ditolak.

Selanjutnya, koefisien regresi dari variabel Beban Kerja (X1) adalah 0,004 dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat

hubungan yang searah antara Beban Kerja (X1) dengan kinerja karyawan (Y). Artinya, dengan asumsi variabel lain konstan, kinerja karyawan akan meningkat 0,004 satuan setiap satuan peningkatan beban kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini, karena pengaruhnya tidak signifikan.

Pengaruh Kepatuhan SOP terhadap Kinerja Karyawan di Mastato Ramen

Berdasarkan hasil uji parsial, yang memperoleh nilai signifikansi di atas 0,05 (0,259), menunjukkan bahwa variabel Kepatuhan SOP (X2) tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, nilai t-hitung lebih kecil dari nilai t-tabel yaitu $1,155 < 2,056$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa Kepatuhan SOP memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ditolak.

Selanjutnya, koefisien regresi dari variabel Kepatuhan SOP (X2) adalah 0,275 dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang searah antara Kepatuhan SOP (X2) dengan kinerja karyawan (Y). Artinya, dengan asumsi variabel lain konstan, peningkatan satu satuan dalam kepatuhan SOP akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,275 satuan. Namun, karena pengaruhnya tidak signifikan, maka dapat disimpulkan bahwa Kepatuhan SOP tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan dalam penelitian ini.

Pengaruh Konflik Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Mastato Ramen

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Konflik Kehidupan Kerja (X3) tidak berdampak signifikan pada tingkat produktivitas pekerja. Hal ini dibuktikan dari hasil uji parsial yang memperoleh nilai signifikansi di atas 0,05 yaitu sebesar 0,754. Selain itu, nilai t-hitung lebih kecil dari nilai t-

tabel yaitu $0,316 < 2,056$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa Konflik Kehidupan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ditolak.

Selain itu, variabel Konflik Kehidupan-Kerja (X3) memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,067. Hal ini menunjukkan adanya korelasi positif antara kinerja karyawan (Y) dan konflik kehidupan-kerja (X3). Dengan kata lain, peningkatan satu unit pada konflik kehidupan-kerja akan mengakibatkan peningkatan sebesar 0,067 unit pada kinerja karyawan, dengan asumsi faktor-faktor lain tetap konstan. Namun, karena hasilnya tidak signifikan secara statistik, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan dalam penelitian ini tidak dipengaruhi secara signifikan oleh konflik kehidupan-kerja.

Pengaruh Beban Kerja, Kepatuhan SOP, dan Konflik Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Mastato Ramen

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X1), Kepatuhan SOP (X2), dan Konflik Kehidupan Kerja (X3) secara simultan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dari hasil uji F simultan yang memperoleh nilai signifikansi di atas 0,05 yaitu sebesar 0,633. Selain itu, nilai F-hitung lebih kecil dari nilai F-tabel yaitu $0,580 < 2,98$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa Beban Kerja, Kepatuhan SOP, dan Konflik Kehidupan Kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ditolak. Hal ini berarti secara bersama-sama, Beban Kerja, Kepatuhan SOP, dan Konflik Kehidupan Kerja tidak dapat menjelaskan perubahan yang terjadi pada Kinerja Karyawan. Kontribusi ketiga variabel independen terhadap variabel dependen hanya sebesar 6,27%, sedangkan sisanya sebesar 93,73% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Beban Kerja, Kepatuhan SOP, dan Konflik Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, beberapa kesimpulan dapat ditarik sebagai berikut:

1. Berdasarkan tanggapan dari 30 responden, menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) termasuk dalam kategori baik dengan total nilai keseluruhan tanggapan responden terhadap Kinerja Karyawan sebesar 1257 dengan rata-rata 41,9 dan berada pada kategori baik. Skor tertinggi dari jawaban responden terhadap variabel Kinerja Karyawan adalah 50, sedangkan skor terendah adalah 37. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara umum memiliki skor yang baik dan termasuk dalam kategori baik.
2. Berdasarkan tanggapan dari 30 responden, menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X1) termasuk dalam kategori baik dengan total nilai keseluruhan tanggapan responden terhadap Beban Kerja sebesar 705 dengan rata-rata 23,5 dan berada pada kategori baik. Skor tertinggi dari jawaban responden terhadap variabel Beban Kerja adalah 28, sedangkan skor terendah adalah 21. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja karyawan secara umum memiliki skor yang baik dan termasuk dalam kategori baik.
3. Berdasarkan tanggapan dari 30 responden, menunjukkan bahwa variabel Kepatuhan SOP (X2) termasuk dalam kategori baik dengan total nilai keseluruhan tanggapan responden terhadap Kepatuhan SOP sebesar 1220 dengan rata-rata 40,67

dan berada pada kategori baik. Skor tertinggi dari jawaban responden terhadap variabel Kepatuhan SOP adalah 46, sedangkan skor terendah adalah 36. Hal ini menunjukkan bahwa kepatuhan karyawan terhadap SOP secara umum memiliki skor yang baik dan termasuk dalam kategori baik.

4. Berdasarkan tanggapan dari 30 responden, menunjukkan bahwa variabel Konflik Kehidupan Kerja (X3) termasuk dalam kategori cukup dengan total nilai keseluruhan tanggapan responden terhadap Konflik Kehidupan Kerja sebesar 681 dengan rata-rata 22,7 dan berada pada kategori cukup. Skor tertinggi dari jawaban responden terhadap variabel Konflik Kehidupan Kerja adalah 27, sedangkan skor terendah adalah 16. Hal ini menunjukkan bahwa konflik kehidupan kerja yang dialami karyawan secara umum memiliki skor yang cukup dan termasuk dalam kategori cukup.
5. Berdasarkan hasil uji hipotesis dan analisis regresi linear berganda, menunjukkan bahwa Beban Kerja (X1), Kepatuhan SOP (X2), dan Konflik Kehidupan Kerja (X3) secara simultan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai F-hitung sebesar 0,580 yang lebih kecil dari nilai F-tabel sebesar 2,98 dengan tingkat signifikansi $0,633 > 0,05$. Selain itu, secara parsial Beban Kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai t-hitung sebesar $0,010 < t\text{-tabel } 2,056$ dan signifikansi sebesar $0,992 > 0,05$.

Kepatuhan SOP (X2) juga memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai t-hitung sebesar $1,155 < t\text{-tabel } 2,056$ dan signifikansi sebesar $0,259 > 0,05$. Sementara itu, Konflik Kehidupan Kerja (X3) memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai t-hitung sebesar $0,316 < t\text{-tabel } 2,056$ dan signifikansi sebesar $0,754 > 0,05$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,0627 menunjukkan bahwa 6,27% Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh Beban Kerja (X1), Kepatuhan SOP (X2), dan Konflik Kehidupan Kerja (X3), sedangkan sisanya sebesar 93,73% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

6. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa Beban Kerja (X1) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun beban kerja yang dimiliki karyawan dikategorikan baik, namun belum mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Hal ini dapat terjadi karena karyawan telah mampu mengelola beban kerja mereka dengan baik sehingga tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja.

Selanjutnya, Kepatuhan SOP (X2) juga tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan telah mematuhi SOP dengan baik, hal ini belum mampu meningkatkan kinerja secara signifikan, kemungkinan disebabkan oleh faktor lain yang

lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja.

Selain itu, Konflik Kehidupan Kerja (X3) juga tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini mengindikasikan bahwa konflik kehidupan kerja yang dialami karyawan masih berada pada tingkat yang cukup dan belum mengganggu kinerja karyawan secara signifikan. Nilai koefisien determinasi yang rendah sebesar 6,27% menunjukkan bahwa masih banyak faktor lain di luar variabel yang diteliti yang memiliki pengaruh lebih besar terhadap Kinerja Karyawan.

7. Penelitian ini tentunya memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, penelitian ini hanya menggunakan 30 responden sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisasikan ke seluruh populasi. Kedua, nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini hanya sebesar 6,27%, yang berarti masih ada 93,73% faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Karyawan yang belum diteliti dalam penelitian ini. Ketiga, penelitian ini hanya mengkaji 3 variabel independen yaitu Beban Kerja, Kepatuhan SOP, dan Konflik Kehidupan Kerja, padahal masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi. Oleh karena itu, untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah jumlah responden, menambahkan variabel lain, dan menggunakan objek penelitian yang

berbeda agar memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Manalu, Anastasya (2025) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sas Pada Rumah Sakit Prof. Dr. Chairuddin Panusunan Lubis Universitas Sumatera Utara NPM;218320284
- Astuti, Husniati (2025) PENGARUH BEBAN KERJA DISIPLIN TERHADAP DAN KERJA KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA CIMAHI
- Wahyu Muji Lestari, Lie Liana, Ajeng Aquinia (2020) Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan
- Bachtiar Arifudin Husain, Arief Budi Santoso (2022) Analisis Kepatuhan Karyawan terhadap Pemberlakuan Prosedur Operasional Standar (SOP) pada Perusahaan Baru (Studi Kasus pada PT. Prina Duta Rekayasa) Kota Tangerang Selatan.
- Rahman, M. A. (2023). Pengaruh konflik kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada karyawan di Universitas Yos Soedarso). Yos Soedarso Economic Journal (YEJ), 5(2), 13-37.
- Suwarsono, B., Maulana, D. U., & Fajariyah, N. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Delegatif, Beban Kerja, dan

- Kompensasi terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Medion Ardhika Bhakti Cabang Kediri. *Journal Islamic Business and Entrepreneurship*, 2(1), 6–17.
- Prihatin, S. D., & Wahyuningsih, T. H. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kerja, dan Gaya Beban Kompensasi terhadap Turnover Intention Karyawan Bank Yogyakarta. *Bisnis: BDE Cakrawangsa Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 4(1), 69
- Satria Veriansyah Wiguna, Aditya Liliyan, Juni Kristanto (2026) Optimalisasi Karyawan Juragan Kepatuhan Kopi melalui Implementasi SOP dan Sistem Monitoring Kinerja
- Fahmi, S. A., Nilasari, B. M., & Berliyanti, D. PENGARUH STRESS, SATISFACTION O. (2025). WORK JOB DAN PERAN MEDIASI SOCIAL SUPPORT DAN WORK-LIFE CONFLICT TERHADAP JOB PERFORMANCE PEGAWAI BANK DI JAKARTA. *Journal of Syntax Literate*, 10(4).
- Herlia Firgiawati Sandra, Palupi Permata Rahmi, Listri Herlina (2022) The EFFECT OF SUPERVISION, WORK DISCIPLINE, ORGANIZATIONAL cOMMITMENT STANDARD OPERATIONAL AND PROCEDURES (SOP) ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT QUALITECH INDOPIRANTI BANDUNG BRANCH
- Dewi Yulianti Indah, Zelina Damayanti (2022) The EFFECT OF QUALITY OF WORK LIFE AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. TASPEN (PERSERO) BANDUNG BRANCH.
- Nenti Apriyani, Rama Chandra Jaya, Kartika Nuradina (2023) The Impact That Environment, Motivation, Discipline And Work Work Work Have on The Performance of Hammer Strong Bandung Employees
- Tobing, R. F., Muttaqin, R., & Aryanti, A. N. (2025). Pengaruh Work Life Balance, Pelatihan dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Pusat Sumber Daya Mineral Batubara dan Panas Bumi (PSDMBP). *eCo Buss*, 8(2), 2000-2012.
- Ridho Riadi Akbar, Kifa Maisan (2022) THE INFLUENCE OF MOTIVATION, COMPENSATION AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE HORISON BANDUNG HOTEL.
- Masripah, R., & Rahmi, P. P. (2025). Pengaruh Fasilitas Kerja, Beban Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Pemadaman Pada Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Bandung. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, 9(1), 142-155.

- Fadhilah, A. F., Aryanti, A. N., Sofiati, N. A., Ismail, G. D., & Muttaqin, R. (2026). Enhancing Employee Performance through Motivation, Competence, and Transformational Leadership: The Strategic Role of Employee Engagement. *Journal of General Education and Humanities*, 5(1), 535-554.
- Zahra, D. A., & Wijaya, F. (2023). Pengaruh beban kerja, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Restoran The 15 White Clover Resto & Dine. *Journal of Economics and Business UBS*, 12(2), 822-837.
- Zulkarnaen, N. A., Ismail, G. D., Wijaya, F., Mubarak, D. A. A., & Herlinawati, E. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Atamora Teknik Makmur Kota Jakarta Pusat. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10 (1). 733-741.
- Santoso, Muhammad and Widodo, S. (2022). The Influence of Workload and Work Environment on Employee Performance at the Department of Transportation in DKI Jakarta Province. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 12(1), 84 94.
- Maharani Ardi (2023) Pentingnya Layanan Psikologis Bagi Karyawan dalam Menjaga Kesehatan Mental Peningkatan Kinerja