



**PENGARUH STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR  
DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA (*QUALITY OF WORK LIFE*) TERHADAP  
EFEKTIVITAS KERJA  
(Studi Pada Universitas Perjuangan Tasikmalaya)**

Selji Salgangga,S.M,M.M  
Universitas Perjuangan Tasikmalaya  
[seljisalgangga@unper.ac.id](mailto:seljisalgangga@unper.ac.id)

**ABSTRACT**

*This research is motivated by the existence of several problems, including the effectiveness of the work of employees at the University of Perjuangan Tasikmalaya which is still low, this is thought to be caused by the not optimal implementation of SOP carried out by the university so that the work results of employees are not in accordance with the provisions set. In addition, the quality of work life is not supportive so that there are still employees who have not been able to complete a job according to the set time. The purpose of this study was to determine the effect of standard operating procedures and quality of work life on work effectiveness at the University of Perjuangan, Tasikmalaya City. In this study used a descriptive method with a quantitative approach. Respondents in this study were employees at the University of Perjuangan Tasikmalaya as many as 132 people so the authors took samples using simple random sampling technique so that the number of samples in this study were 57 people. Analysis was carried out on the data collected both from the results of observations, interviews, and questionnaires. The data analysis stage begins with validity, reliability, transformation of ordinal values into intervals, and verivicative/quantitative data analysis.*

**Keywords:** *Standard Operating Procedures, Quality of Work Life, Work Effectiveness*

**ABSTRAK**

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya beberapa permasalahan yang antara lain efektivitas kerja pegawai pada Universitas Perjuangan Tasikmalaya masih rendah, hal tersebut diduga disebabkan oleh belum optimalnya penerapan SOP yang dilakukan oleh pihak universitas sehingga hasil kerja pegawai kurang sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan. Selain itu kualitas kehidupan kerja yang kurang menunjang sehingga masih ada pegawai yang belum mampu menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh standar operasional prosedur dan kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) terhadap efektivitas kerja pada Universitas Perjuangan Kota Tasikmalaya. Dalam penelitian ini digunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai pada Universitas Perjuangan Tasikmalaya sebanyak 132 orang sehingga penulis melakukan pengambilan sampel dengan teknik *simple random sampling* sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 57 orang. Analisa dilakukan terhadap data yang terkumpul baik dari hasil observasi, wawancara, maupun kuisisioner. Tahapan analisa data dimulai dengan uji validitas, reabilitas, tranformasi nilai ordinal ke interval, dan analisa data secara verivikatif/kuantitatif.

**Kata Kunci:** *Standar Operasaional Prosedur, Kualitas Kehiduan Kerja, Efektivitas Kerja*



## PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang kajian yang fokus terhadap pengelolaan sumber daya manusia melalui fungsi manajemen, dari pengelolaan tersebut memiliki peranan penting dalam suatu perusahaan atau organisasi untuk mewujudkan visi perusahaan maupun organisasi. Oleh sebab itu sumber daya manusia yang berada dalam suatu perusahaan atau organisasi merupakan aspek strategis untuk diperhatikan, karena kemampuan individu SDM akan mempengaruhi kemampuan kolektif perusahaan atau organisasi dalam menghadapi hambatan untuk mencapai targetnya.

Sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan harus mampu memberikan efektivitas kinerja yang diharapkan, karena efektivitas merupakan gambaran seluruh siklus input, proses dan output yang mengacu pada hasil guna dari pada suatu organisasi atau lembaga, program atau kegiatan sejauh mana tujuan (kualitas, kuantitas dan waktu) telah dicapai, serta ukuran berhasil tidaknya suatu organisasi mencapai tujuannya dan mencapai target-targetnya. Banyak faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja pegawai yang antara lain penerapan *Standard Operational Procedure* (SOP) dan kualitas kehidupan kerja (QWL). Oleh karena itu maka perlu adanya dukungan SOP dan kualitas kehidupan kerja dalam mencapai efektivitas kerja pegawai.

SOP memiliki peranan penting, yaitu sebagai pedoman bagi SDM dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya dan memudahkan terhadap proses pengawasan berkelanjutan. Maka dengan adanya hal tersebut, setiap proses bisnis dalam mencapai target akan lebih teratur dan terukur. Dalam menjalankan pekerjaan mereka diwajibkan untuk melaksanakan tugas atau kewajiban pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan oleh perusahaan. Melaksanakan tugas atau pekerjaan sesuai dengan standar akan memberikan dampak yang positif bagi kemajuan perusahaan. Sementara QWL sebagai faktor pendukung efektivitas kerja karyawan melalui iklim kerja yang positif, sehingga QWL harus tetap diperhatikan karena mampu mempengaruhi aspek psikologis SDM dalam melakukan pekerjaannya.

Selain itu faktor lain yang diduga mempengaruhi efektivitas kerja pegawai adalah kualitas kehidupan kerja. Menurut Wibowo (2017: 107), dengan upaya memaksimalkan kualitas kehidupan kerja di perusahaan dapat melalui peranan para karyawan, untuk perbaikan kinerja dan produktivitas, dan pemberian kualitas kehidupan kerja yang memadai juga merupakan bentuk penghargaan terhadap kemampuan para karyawan yang memiliki sebuah komitmen pada perusahaan.

Universitas Perjuangan merupakan perguruan tinggi swasta yang didirikan oleh Yayasan Siliwangi pada tahun 2014 dan saat ini universitas perjuangan sudah memiliki akreditasi program studi yang telah di verifikasi oleh Ban-PT. Adapun Visi Universitas Perjuangan adalah : "Dengan berbasis kearifan lokal Universitas Perjuangan Tasikmalaya unggul dalam penyelenggaraan tridharma Perguruan Tinggi berkarakter kejuangan pada tahun 2035 di Level Nasional". Sedangkan misinya antara lain :

1. Menyelenggarakan program pendidikan dengan basis kearifan lokal secara kondusif, disiplin, jujur dan kreatif dalam melahirkan lulusan yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap kejuangan yang sesuai dengan bidang ilmu yang dikajinya.



2. Melaksanakan program penelitian ilmiah dengan basis kearifan lokal dengan menerapkan prinsip kecermatan, kejujuran, dan kemanfaatan dalam membentuk lulusan yang mampu melaksanakan penelitian sesuai dengan bidang ilmu dan etika ilmiah.
3. Melakukan program pengabdian kepada masyarakat dengan basis kearifan lokal dengan penuh rasa tanggung jawab dan sungguh-sungguh, sehingga melahirkan lulusan yang gemar dan bisa menyebarluaskan pengetahuan, keterampilan, dan temuan-temuan ilmiah yang dipelajarinya kepada masyarakat.
4. Mewujudkan suasana lingkungan akademik yang sehat, dinamis, kreatif dan inovatif dalam membentuk lulusan berkarakter kejuangan secara optimal.

Namun dalam rangka mencapai visi dan misi organisasi terdapat beberapa permasalahan terkait dengan hasil observasi yang diketahui bahwa efektivitas kerja pegawai Universitas Perjuangan Tasikmalaya masih belum optimal yang dibuktikan dengan data skala penilaian KPI pegawai yaitu sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Penilaian Pimpinan untuk Efektivitas Kerja Pegawai Tahun 2019**

No	Permasalahan	%
1	Penyelesaian pekerjaan tidak memenuhi target	29%
2	Penyerahan hasil pekerjaan tidak tepat waktu	32%
3	Kemampuan teknis dalam menyelesaikan pekerjaan rendah	20%
4	Penguasaan tugas ekstra dan mendesak masih rendah	35%
5	Rendahnya kerjasama dalam bekerja	25%
6	Rendahnya penyesuaian diri dalam perubahan pekerjaan	30%
7	Rendahnya inisiatif dalam bekerja	35%

Sumber : Divisi SDM Universitas Perjuangan Tasikmalaya, 2020

Berdasarkan tabel di atas terlihat permasalahan berkenaan dengan efektivitas kerja pegawai, dimana 29% penyelesaian pekerjaan tidak memenuhi target, 32% penyerahan hasil pekerjaan tidak tepat waktu, 20% kemampuan teknis dalam menyelesaikan pekerjaan rendah, 35% penguasaan tugas ekstra dan mendesak masih rendah, 25% rendahnya kerjasama dalam bekerja, 30% rendahnya penyesuaian diri dalam perubahan pekerjaan dan 35% rendahnya inisiatif dalam bekerja.

Berdasarkan data tersebut diketahui bahwa efektivitas kerja pegawai pada Universitas Perjuangan Tasikmalaya masih rendah, hal tersebut diduga disebabkan oleh belum optimalnya penerapan SOP yang dilakukan oleh pihak universitas sehingga hasil kerja pegawai kurang sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan. Selain itu kualitas kehidupan kerja yang kurang menunjang sehingga masih ada pegawai yang belum mampu menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh pihak lembaga serta dalam mengerjakan suatu pekerjaannya masih ada pegawai yang cenderung tidak memperhatikan ketelitian serta keseriusan, hal itu berakibat hasil kerja pegawai sering mengalami kesalahan dan tidak sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan oleh lembaga.

Adapun pencapaian target pekerjaan di Universitas Perjuangan Tasikmalaya untuk triwulan terakhir ini hanya mencapai sekitar 90 persen dari target yang telah ditetapkan, permasalahan yang terjadi pada Universitas Perjuangan Tasikmalaya saat ini apabila tidak dibenahi dengan secepatnya



akan berdampak negatif bagi lembaga, dikhawatirkan efektivitas kerja pegawai semakin menurun dan semakin menjauhi target yang telah ditetapkan yang menyebabkan kinerja lembaga menurun. Dari tersebut penulis ingin melakukan penelitian tentang efektivitas kerja pegawai dengan menuangkannya dalam bentuk karya tulis berbentuk usul penelitian dengan judul **“Pengaruh Standar Operasional Prosedur dan Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality Of Work Life*) terhadap Efektivitas Kerja (Studi pada Universitas Perjuangan Kota Tasikmalaya)”**.

## **METODE PENELITIAN**

Metode adalah cara yang digunakan. Berkaitan dengan penelitian ini digunakan salah satu metode yang di pandang tepat untuk memproses masalah yang diketengahkan. Metode yang dimaksud, adalah metode deskriptif. Pemilihan metode tersebut didasarkan pada beberapa pendapat para ahli di bidang riset, seperti halnya yang dikemukakan Penelitian ini menggunakan desain deskriptif analisis dengan teknik survey.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa standar operasional prosedur dan kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) terhadap efektivitas kerja pada Universitas Perjuangan Kota Tasikmalaya. Artinya bahwa semakin baik penerapan standar operasional prosedur dan semakin baik kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) maka efektivitas kerja akan semakin meningkat.dengan demikian penerapan SOP dan dukungan kualitas kehidupan kerja di dalam organisasi dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai yang ditunjukkan dengan cara kerja, prestasi kerja dan kemampuan menyesuaikan diri dengan lingkungan.

Standar operasional prosedur merupakan sebuah dokumen yang memuat tentang prosedur kerja yang sistematis dan harus dilakukan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Prosedur ini memiliki sifat mengikat yang harus ditaati sehingga dapat memperoleh hasil kerja yang mamksimal dan seefektif mungkin. Efektivitas merupakan unsur pokok kegiatan organisasi dalam mencapai target atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Pembuatan SOP menjadi relevan karena sebagai tolok ukur dalam menilai efektivitas dan efisiensi kinerja instansi dalam melaksanakan program kerjanya. Secara konsep prosedur diartikan sebagai tahapan instruksi logis untuk menuju pada suatu proses yang dikehendaki. SOP ditinjau dari fungsinya, yakni membentuk sistem kerja dan aliran kerja yang teratur, sistematis, dan dapat dipertanggungjawabkan, menggambarkan bagaimana tujuan pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan kebijakan dan peraturan yang berlaku, menerangkan bagaimana proses pelaksanaan kegiatan berlangsung, sebagai sarana urutan dari pelaksanaan dan pengadministrasian pekerjaan sesuai dengan yang ditetapkan, menjamin konsistensi dan proses kerja yang sistematis, dan menetapkan hubungan timbal balik antar satuan kerja.

Dengan demikian maka penerapan standar operasional prosedur berpengaruh terhadap efektivitas kerja di Universitas Perjuangan Kota Tasikmalaya artinya bahwa semakin baik penerapan standar operasional prosedur maka pegawai akan bekerja dengan lebih efektif karena memahami tugas pokok dan fungsinya dengan baik begitupula halnya dengan semakin baik kualitas kehidupan kerja maka efektivitas kerja akan meningkat karena pegawai merasa nyaman dalam bekerja.



Kualitas kehidupan kerja merupakan faktor yang patut mendapat perhatian organisasi. Hal ini berdasarkan pada pemikiran bahwa kualitas kehidupan kerja dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta dan sumbangan para anggota atau pegawai terhadap organisasi. Kualitas kehidupan kerja merupakan salah satu bentuk filsafat yang diterapkan oleh manajemen dalam pengelolaan organisasi pada umumnya dan sumber daya manusia khususnya.

Ada empat dimensi di dalam kualitas kehidupan kerja yang diharapkan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia yaitu partisipasi dalam pemecahan masalah, sistem imbalan yang inovatif, perbaikan lingkungan kerja dan restrukturisasi kerja.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling berpengaruh apabila kualitas kehidupan kerjanya membaik atau memburuk, di dalam organisasi, peran departemen sumber daya manusia memiliki kontribusi yang besar dalam menyusun strategi para pekerja. Universitas Perjuangan sebagai salah satu organisasi pendidikan swasta yang tentunya mengharapkan tujuan utama dalam mencerdaskan kehidupan bangsa tentu membutuhkan terciptanya efektivitas kerja dari para pegawainya (Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan), karena secara garis besar bahwa peningkatan atau terciptanya efektivitas kerja yang maksimal dari para pegawai memberikan perubahan yang signifikan ke arah yang positif bagi perkembangan organisasi. Universitas Perjuangan berkewajiban memberikan rasa nyaman dan kepuasan dalam diri pegawai agar tercipta kinerja yang baik, hal ini tentu berhubungan erat dengan kualitas kehidupan kerja.

Universitas Perjuangan tidak boleh hanya memikirkan bagaimana tercapainya efektivitas kerja yang maksimal dari para pegawai tetapi tidak memperhatikan seperti apa keadaan dan kualitas kehidupan dari pegawai tadi, oleh karena itu kualitas kehidupan kerja dipandang merupakan suatu hal yang berhubungan erat dengan terciptanya kinerja yang optimal dari para pegawai. Kinerja yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua organisasi dan institusi yang mempekerjakan pegawai, sebab efektivitas kerja pegawai ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kemampuan kolektif organisasi secara keseluruhan, hal ini berdasarkan pada pemikiran bahwa kualitas kehidupan kerja dipandang bisa meningkatkan peran serta dan sumbangan para anggota atau pegawai terhadap organisasi.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas organisasi, adanya kualitas kehidupan kerja juga menumbuhkan keinginan para pegawai untuk tetap tinggal dalam organisasi. Dengan demikian maka Universitas Perjuangan Kota Tasikmalaya perlu meningkatkan efektivitas kerja pegawainya melalui penerapan standar operasional prosedur yang jelas kepada semua pegawai dan meningkatkan kualitas kehidupan kerja yang lebih baik sehingga pegawai merasa nyaman bekerja di dalam organisasi.

## **PENUTUP**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai standar operasional prosedur dan kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) terhadap efektivitas kerja pada Universitas Perjuangan Kota Tasikmalaya, maka penulis mengambil simpulan sebagai berikut :

1. Standar operasional prosedur berpengaruh terhadap efektivitas kerja di Universitas Perjuangan Tasikmalaya. Artinya bahwa semakin baik penerapan standar operasional prosedur bagi semua pegawai di lingkungan Universitas perjuangan maka efektivitas kerja pegawai akan semakin meningkat.



2. Kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) berpengaruh terhadap efektivitas kerja di Universitas Perjuangan Tasikmalaya. Artinya bahwa semakin baik kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) di Universitas Perjuangan maka efektivitas kerja akan semakin meningkat.
3. Standar operasional prosedur dan kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) terhadap efektivitas kerja pada Universitas Perjuangan Kota Tasikmalaya. Artinya bahwa semakin baik penerapan standar operasional prosedur dan semakin baik kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) di Universitas Perjuangan maka efektivitas kerja akan semakin meningkat.

maka penulis menyampaikan saran sebagai berikut :

1. Sebaiknya semua pegawai dapat memahami, mematuhi dan menerapkan standar operasional prosedur yang berlaku tanpa alasan apapun karena pada dasarnya standar operasional prosedur dibuat untuk dipatuhi dan diterapkan untuk menyatukan semua persepsi pegawai sehingga dapat mengurangi kesalahan dalam bekerja. Selain itu perlu adanya sanksi yang tegas dan jelas kepada pegawai yang tidak melaksanakan SOP sesuai ketentuan sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai.
2. Kualitas kehidupan kerja di Universitas Perjuangan Kota Tasikmalaya sebaiknya ditingkatkan karena masih ada indikator yang kurang terlaksana dengan baik sehingga perlu dilakukan upaya seperti memberikan pengarahan kepada pegawai tentang prosedur atau mekanisme kerja, memberikan pelatihan secara rutin kepada pegawai sehingga pegawai dapat mengetahui target dan ketentuan dalam bekerja selain itu melakukan pengawasan terhadap proses kerja sehingga apabila ada permasalahan yang terjadi dapat diselesaikan dengan cepat.
3. Sebaiknya dilakukan peningkatan efektivitas kerja pegawai di Universitas Perjuangan Kota Tasikmalaya melalui peningkatan koordinasi antara fakultas maupun fakultas dengan rektorat sehingga apa yang mestinya dilakukan dapat dilaksanakan secara bersama-sama dengan pola yang telah ditentukan, selain itu perlu adanya peningkatan monitoring dan evaluasi yang dilakukan untuk menjaga agar semua pihak dapat bekerja sesuai dengan tugas fungsi dan kewenangannya.
4. Sebaiknya ada peneliti lain yang melakukan penelitian lebih lanjut sehubungan dengan ketiga variabel ini yang diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan hasil penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, A.A., & Anwar, P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Hasibuan., & Malayu S.P (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta PT. Bumi Aksara.
- Achmad, Sudiro. 2011. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. UB Press. Malang Indonesia.
- Reksohadiprodjo, S., & Handoko, H. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Atmoko, Tjipto. (2011), *Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*, diperoleh pada 17 Desember 2015 di <http://e-dokumen.kemenag.go.id/files/VenPYt421284811131.pdf>
- Ekotama, Suryono. 2015. *Pedoman Mudah Menyusun SOP*. PT. Buku Seru: Jakarta
- Cascio, W. F. (2006). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of*



Jurnal Ekonomi Perjuangan ( JUMPER )  
Vol.5 No.1.2023 ; Halaman 49 - 55  
P-ISSN : 2714-8319/ E-ISSN : 2714-7452

Diserahkan::30 /05/2023  
Diterima:26/07/2023  
Diterbitkan:30/07/2023

*Work-Life, profits. (2nd ed.). New York: McGraw-Hil*  
Creswell, John W. (2015). *Penelitian Kualitatif dan Desain Riset: Memilih  
Diantara Lima Pendekatan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar  
Dessler, Gary, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks



Jurnal Ekonomi Perjuangan ( JUMPER )  
Vol.5 No.1.2023 ; Halaman 49 - 55  
P-ISSN : 2714-8319/ E-ISSN : 2714-7452

Diserahkan::30 /05/2023  
Diterima:26/07/2023  
Diterbitkan:30/07/2023