



## **Analisis Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan**

Studi Kasus pada PT. HATNI

**Nimas Ayunda**

Universitas Muhammadiyah Lamongan, Indonesia

\*Penulis Korespondensi: [nimasayundaaa@gmail.com](mailto:nimasayundaaa@gmail.com)

**Abstract.** This study aims to analyze the implementation of Standard Operating Procedures (SOP) and work discipline in improving employee performance effectiveness at PT. HATNI, a company engaged in fish processing and freezing. The research focuses on the security and production divisions, employing a qualitative method through observation and in-depth interviews with management and employees. The findings indicate that the absence of a structured SOP in the security division has led to inconsistent task execution and low levels of work discipline. Furthermore, the lack of formal training in the production division hinders the improvement of employee skills and motivation. This research resulted in the design of an SOP for the security division and recommendations for regular training programs in the production division. The implementation of these two strategies is expected to enhance discipline, productivity, and overall employee performance effectiveness, while strengthening the human resource management system at PT. HATNI.

**Keywords:** Employee Training; Performance Effectiveness; Security Division SOP; Standard Operating Procedure; Work Discipline.

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) dan disiplin kerja dapat meningkatkan efektivitas kinerja karyawan di PT. Hasil Alam Tani Nelayan Indonesia (PT. HATNI), sebuah perusahaan pengolahan dan pembekuan ikan. Fokus kajian difokuskan pada divisi keamanan dan produksi dengan metode kualitatif melalui observasi serta wawancara dengan manajemen dan karyawan. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa ketidadaan SOP yang terstruktur di divisi keamanan menyebabkan ketidakstabilitan dalam pelaksanaan tugas dan rendahnya disiplin kerja. Selain itu, kurangnya pelatihan resmi di divisi produksi menghambat peningkatan kompetensi dan motivasi karyawan. Penelitian ini menghasilkan desain SOP untuk divisi keamanan serta rekomendasi pelatihan berkala untuk divisi produksi. Implementasi kedua strategi ini diharapkan mampu meningkatkan disiplin, produktivitas, dan efektivitas kerja karyawan secara menyeluruh serta memperkuat manajemen sumber daya manusia di PT. HATNI.

**Kata kunci:** Disiplin Kerja; Efektivitas Kinerja; Pelatihan Karyawan; SOP Divisi Security; Standar Operasional Prosedur.

### **1. LATAR BELAKANG**

Standar Operasional Prosedur (SOP) merupakan alat penting yang digunakan dalam pengelolaan organisasi sebagai panduan resmi dalam menjalankan setiap aktivitas kerja. SOP berperan tidak hanya untuk menjaga konsistensi dan ketepatan pelaksanaan tugas, tetapi juga berfungsi sebagai instrumen strategis yang membantu karyawan mencapai hasil kerja yang maksimal. Dengan adanya SOP, perusahaan bisa memastikan semua kegiatan berjalan sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan, sehingga meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja karyawan. SOP adalah pedoman yang digunakan oleh karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab, sehingga kegiatan perusahaan dapat berjalan dengan teratur dan efisien. (Sailendra, 2015:11). Sedangkan menurut Istyadi Insani, (2010:14), SOP merupakan dokumen yang berisi serangkaian instruksi tertulis yang distandarisasi mengenai berbagai proses operasional yang ada dalam organisasi.

Dalam dunia kerja yang terus berkembang dengan dinamika yang kompleks dan persaingan yang ketat, penerapan SOP menjadi fondasi utama dalam membangun kedisiplinan, loyalitas, serta kemampuan pegawai. SOP bukan sekadar aturan tertulis, melainkan juga alat pengendali yang efektif untuk mengurangi kesalahan sekaligus meningkatkan produktivitas kerja. PT. HATNI sebagai objek penelitian merupakan perusahaan yang terus berkembang membutuhkan peningkatan efektivitas kinerja karyawan agar dapat bersaing dan mencapai target yang diinginkan. Jika karyawan di dalam perusahaan mampu menjalankan tugas dengan baik, maka perusahaan tersebut akan mampu beroperasi secara efektif dan efisien. (Nova, Anita, 2019:231). SOP yang diterapkan di perusahaan ini dirancang untuk menyelaraskan pelaksanaan pekerjaan dengan tujuan bisnis, memastikan produktivitas optimal dan hasil yang sesuai standar. Pelaksanaan SOP yang konsisten juga berperan penting dalam meminimalkan kesalahan yang berpotensi menghambat proses produksi maupun layanan.

Walaupun penerapan SOP sangat krusial, banyak tantangan yang masih dihadapi dalam pelaksanaannya, seperti kurangnya pemahaman karyawan mengenai isi dan manfaat SOP serta proses sosialisasi dan pengawasan yang belum maksimal. Hal ini dapat menimbulkan pelanggaran terhadap SOP yang akhirnya menurunkan efektivitas kinerja. Oleh sebab itu, PT. HATNI perlu melakukan evaluasi mendalam tentang bagaimana SOP diimplementasikan serta memahami peran SOP dalam meningkatkan kinerja karyawan. Efektivitas kinerja karyawan dapat diukur dari sejauh mana mereka melaksanakan tugas sesuai standar yang telah ditetapkan. Dengan adanya SOP yang terstruktur dan mudah dipahami, karyawan dapat bekerja dengan lebih terarah dan percaya diri yang pada akhirnya mengurangi tingkat stres dan kesalahan dalam menjalankan pekerjaan. Kondisi ini sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan profesional. Beberapa studi juga menunjukkan bahwa SOP yang efektif tidak hanya berupa dokumen, melainkan juga mencakup proses pelatihan, pemantauan, dan perbaikan yang berkelanjutan. SOP yang mampu beradaptasi dan responsif terhadap kebutuhan perusahaan akan menjadi alat yang efektif untuk mendukung pencapaian tujuan bisnis secara konsisten dan berkesinambungan. Implementasi SOP yang baik juga memerlukan komitmen dari seluruh lapisan terutama manajemen dan karyawan, untuk menjamin keberhasilan penerapannya (Supardi, 2025).

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang berperan besar dalam peningkatan efektivitas kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Disiplin kerja menunjukkan tingkat kesediaan karyawan untuk menaati peraturan, tata tertib, dan standar operasional yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin kerja menjadi salah satu faktor kunci dalam pencapaian tujuan perusahaan, karyawan, maupun masyarakat. Melalui penerapan disiplin yang

baik, karyawan akan memiliki kesadaran dan tanggung jawab yang tinggi untuk melaksanakan setiap tugasnya secara optimal (Hasibuan, 2012; Rialmi, 2020).

Kinerja karyawan menurut (Kasmir, 2017) adalah hasil kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja karyawan mencerminkan tingkat kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh individu dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Penelitian ini terpusat pada analisis penerapan SOP di PT. HATNI dan bagaimana penerapan tersebut memengaruhi efektivitas kinerja karyawan. Diharapkan hasil analisis ini dapat memberikan rekomendasi strategis bagi PT. HATNI dalam meningkatkan sistem manajemen melalui optimalisasi SOP, serta berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kualitas sumber daya manusia di perusahaan. Upaya ini sejalan dengan tujuan perusahaan untuk terus tumbuh, meningkatkan kinerja, dan memberikan kontribusi positif bagi seluruh pemangku kepentingan maupun lingkungan kerja internal.

## **2. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan pada sektor agribisnis dan perikanan, tepatnya di PT. Hasil Alam Tani Nelayan Indonesia (HATNI) yang berlokasi di Jl. Hatni No. 200, Ds. Tlogosadang, Kec. Paciran, Kab. Lamongan, Jawa Timur 62264. Kegiatan penelitian ini merupakan bagian dari pelaksanaan kewajiban perguruan tinggi dalam tiga bidang utama, yaitu pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Fokus penelitian menganalisis penerapan Standart Operasional Prosedur (SOP) dalam upaya meningkatkan efektivitas kinerja karyawan di PT. HATNI, khususnya pada divisi security. Meskipun PT. HATNI telah memiliki SOP untuk beberapa divisi lain, divisi security hingga saat ini belum memiliki SOP yang resmi. Oleh karena itu, penelitian ini juga berkontribusi dalam proses penyusunan dan pengembangan SOP bagi divisi security sebagai langkah strategis dalam peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian dilaksanakan dengan melibatkan narasumber kunci, seperti pihak manajemen (HRD) dan karyawan divisi security, agar memperoleh hasil analisis yang mencerminkan kondisi yang sebenarnya di lingkungan kerja PT. HATNI. Untuk mendapatkan hasil yang ilmiah, maka pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan wawancara. Menurut Sugiyono (2016:2) menjelaskan bahwa tujuan dari metode penelitian adalah sebagai proses ilmiah untuk mengumpulkan data dengan maksud dan manfaat yang spesifik. Metode penelitian ini disusun untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam

tentang penerapan SOP pada divisi security PT. HATNI dengan memanfaatkan data primer yang dikumpulkan melalui wawancara mendalam bersama pihak manajemen serta karyawan.

Tahapan penelitian yang dilakukan sebagai berikut:

a) Observasi

Menurut Sugiyono (2018:229), observasi adalah teknik pengumpulan data yang memiliki ciri khas dibandingkan teknik lain seperti wawancara atau angket. Observasi tidak hanya terbatas pada manusia, tetapi juga meliputi objek alam lainnya. Tahap awal penelitian dilakukan melalui pengamatan langsung terhadap kegiatan operasional di PT. HATNI, terutama pada divisi security. Peneliti mencermati berbagai aktivitas keamanan dan alur kerja yang berlangsung, serta membandingkan kondisi antara divisi security yang belum memiliki SOP dengan divisi lain yang sudah menerapkannya. Kegiatan observasi ini dilakukan pada bulan Oktober 2025 dengan tujuan memperoleh data nyata mengenai kebutuhan dan kesenjangan dalam pelaksanaan tugas keamanan.

b) Analisis Permasalahan

Setelah proses observasi, peneliti melakukan analisis mendalam terhadap permasalahan yang muncul akibat belum adanya SOP pada divisi security. Berdasarkan hasil temuan di lapangan, diketahui bahwa ketiadaan standar operasional menyebabkan pelaksanaan tugas menjadi tidak konsisten dan berpotensi mengurangi efektivitas kinerja keamanan. Kondisi ini tampak berbeda dengan divisi lain yang telah memiliki SOP yang terstruktur. Analisis ini berfokus pada identifikasi hambatan dan kebutuhan perumusan SOP yang efektif untuk divisi security (Creswell,2014).

c) Wawancara

Sebagai upaya memperdalam data dan pemahaman, peneliti melaksanakan wawancara semi-terstruktur dengan pihak manajemen PT. HATNI serta petugas security. Wawancara ini bertujuan menggali lebih jauh pandangan responden mengenai pentingnya penerapan SOP pada divisi security, hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan saat ini, serta harapan mereka terhadap penyusunan SOP yang baru. Pendekatan semi-terstruktur memungkinkan penyesuaian pertanyaan berdasarkan respons narasumber sehingga memperoleh informasi yang kaya dan relevan (Patton, 2015).

### **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Hasil Penelitian**

Penelitian ini berfokus pada peningkatan efektivitas kinerja karyawan di PT. HATNI melalui analisis serta pengembangan Standar Operasional Prosedur (SOP) dan penerapan

disiplin kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiadaan SOP yang tersusun secara sistematis pada divisi keamanan (security) mengakibatkan kurang optimalnya koordinasi dan pelaksanaan tugas di lapangan. Kondisi tersebut menimbulkan ketidakteraturan dalam menjalankan tugas serta berdampak pada rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan.

### **Gambaran Umum Perusahaan**

PT. Hasil Alam Tani Nelayan Indonesia (PT. HATNI) adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang Perikanan khususnya dalam usaha industri pengolahan dan pengawetan ikan (hasil laut) berdiri pada tahun 2004 berdasarkan akta nomor 13 tanggal 28 Januari 2004 dari Notaris Johanes Limardi Soenarjo, SH.,MH. di Surabaya dengan nama awalnya PT. Hasil Aneka Tani Nelayan Indonesia. Kemudian melalui akta nomor 16 tanggal 15 Desember 2005 dari Notaris Johanes Limardi Soenarjo, SH.,MH. berubah nama menjadi PT. Hasil Alam Tani Nelayan Indonesia yang berlokasi di Desa Tlogosadang, Kecamatan Paciran, Kabupaten Lamongan, Jawa Timur 62264.

PT. Hasil Alam Tani Nelayan Indonesia (PT. HATNI) memproduksi ikan beku (*frozen fish*), dengan jenis ikan yang paling dominan yaitu Swangi dan Kuniran. Seluruh hasil produksinya dipasarkan ke luar negeri, dengan tujuan utama ekspor ke China. Bahan baku perusahaan sebagian besar diperoleh dari Tempat Pelelangan Ikan (TPI) Brondong, yang merupakan hasil tangkapan para nelayan di wilayah Brondong dan sekitarnya. Sementara itu, tenaga kerja yang dipekerjakan berasal dari masyarakat sekitar, khususnya dari daerah Tlogosadang, Weru, Tlogoringin, Waru Lor, Paloh, Sidokumpul, Karangtumpuk, dan Banyutengah. Dengan demikian, keberadaan PT. HATNI turut berperan dalam menciptakan lapangan kerja serta membantu mengurangi tingkat pengangguran di daerah sekitarnya.



**Gambar 1. PT. HATNI.**

*Sumber: Dokumentasi Lapangan oleh Peneliti (2025).*

### **Identifikasi Permasalahan dan Pemecahan Masalah**

#### 1. Permasalahan belum adanya SOP pada divisi keamanan (security)

Belum adanya Standar Operasional Prosedur (SOP) yang tersusun secara sistematis di divisi security mengakibatkan pelaksanaan tugas menjadi tidak konsisten dan menimbulkan kebingungan di antara petugas keamanan. Identifikasi permasalahan dilakukan melalui wawancara mendalam dengan petugas keamanan yang aktif bertugas di lapangan. Berdasarkan hasil wawancara, diketahui bahwa ketidakjelasan alur dan prosedur kerja menyebabkan pelaksanaan tugas keamanan tidak berjalan secara efektif, serta menurunkan tingkat konsistensi dalam menjalankan tanggung jawab.

Sebagai peneliti di PT. HATNI, untuk mengatasi permasalahan tersebut saya berinisiatif untuk memberikan solusi dengan membantu menyusun SOP ringkas yang ditujukan khusus untuk divisi keamanan (security). Tujuannya agar prosedur kerja tersebut lebih mudah dipahami, diterapkan, dan setiap karyawan mengetahui dengan jelas tugas serta tanggung jawabnya. Diharapkan, penerapan SOP yang sederhana namun terstruktur ini mampu meningkatkan kinerja karyawan, serta memperkuat kesadaran akan pentingnya konsistensi dalam menjalankan standar operasional di lingkungan PT. HATNI. Adanya pedoman kerja yang lebih tertib juga mampu meningkatkan disiplin kerja di lingkungan divisi security.



**Gambar 2.** Wawancara dengan security.

*Sumber: Dokumentasi Peneliti (2025).*



**Gambar 3. SOP PT. HATNI.**

Sumber: Hasil Penelitian Penulis (2025).

## 2. Permasalahan belum adanya pelatihan resmi pada divisi produksi

Hasil identifikasi masalah pada divisi produksi menunjukkan bahwa kegiatan pelatihan yang berlangsung selama ini masih bersifat informal dan dilakukan secara mandiri antar karyawan tanpa adanya dukungan program pelatihan resmi dari perusahaan. Kondisi tersebut menyebabkan terbatasnya pengembangan keterampilan dan pengetahuan karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja serta disiplin kerja yang belum optimal.

Untuk mengatasi permasalahan ini, dilakukan diskusi dengan pihak departemen HRD yang menghasilkan rekomendasi agar perusahaan menyelenggarakan pelatihan resmi secara berkala. Program pelatihan tersebut diharapkan dapat disusun secara terstruktur dengan mencakup aspek teknis pekerjaan maupun pengembangan *soft skill* karyawan. Melalui pelatihan yang terencana dan berkesinambungan, diharapkan kompetensi karyawan dapat meningkat, proses kerja menjadi lebih efisien, serta tercipta budaya kerja yang disiplin dan profesional di lingkungan divisi produksi.



**Gambar 4.** Diskusi dengan HRD.

*Sumber: Dokumentasi Peneliti (2025).*

### Pembahasan

Sebagai peneliti, saya melakukan pengamatan langsung sekaligus berpartisipasi aktif untuk memastikan proses penelitian berjalan optimal serta menghasilkan temuan yang relevan dengan kebutuhan perusahaan. Langkah-langkah strategis yang diambil difokuskan pada perbaikan sistem kerja dan pengembangan sumber daya manusia di dua divisi utama, yaitu divisi keamanan (security) dan divisi produksi.

- a. Pada divisi keamanan (security), peneliti berperan aktif dalam proses perancangan dan penyusunan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang bersifat komprehensif serta mudah dipahami oleh seluruh petugas. Security bertanggung jawab untuk melindungi aset, orang, dan lingkungan sekitarnya (Sudahnna, 2011). SOP ini dirancang untuk mencakup berbagai komponen penting, seperti pembagian jadwal kerja, prosedur pelaksanaan patroli, tugas, tanggung jawab, prosedur pergantian shift, ketentuan istirahat, serta mekanisme pelaporan kejadian. SOP membantu security dalam memahami tugasnya, menjaga konsistensi, dan meminimalkan kesalahan (Karwono, 2016). Penerapan SOP tersebut diharapkan menjadi acuan kerja yang jelas bagi setiap anggota divisi, sehingga pelaksanaan tugas dapat berjalan secara sistematis dan konsisten. Selain itu, adanya pedoman kerja yang terstruktur diharapkan mampu meningkatkan disiplin, mengurangi potensi kesalahan, serta menumbuhkan rasa tanggung jawab dan profesionalisme di lingkungan kerja divisi keamanan.
- b. Sementara itu, pada divisi produksi, peneliti memberikan saran kepada manajemen mengenai pentingnya penerapan program pelatihan resmi dan terstruktur dan

berkelanjutan sebagai upaya meningkatkan disiplin dan kompetensi karyawan. Program pelatihan tersebut dirancang tidak hanya untuk mengembangkan kemampuan teknis, seperti teknik pengolahan produk dan penggunaan peralatan produksi secara efisien, tetapi juga untuk memperkuat *soft skill* karyawan, meliputi komunikasi efektif, kerja sama tim, dan manajemen waktu. Melalui pelatihan yang diselenggarakan secara formal, karyawan diharapkan mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta motivasi kerja. Peningkatan ini diharapkan berimplikasi pada meningkatnya kedisiplinan, produktivitas, dan stabilitas tenaga kerja yang pada akhirnya memberikan kontribusi positif terhadap kinerja dan pertumbuhan perusahaan secara keseluruhan. Menurut Masliza dan Norashikin (2021:48), Disiplin kerja yang rendah dapat berdampak pada penurunan produktivitas dan efektivitas perusahaan.

### **Hasil Proses Penelitian**

Melalui rangkaian wawancara mendalam dan diskusi mendalam dengan pihak manajemen serta staf di PT. HATNI, penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan efektivitas kinerja perusahaan secara menyeluruh. Beberapa pencapaian yang diharapkan antara lain:

- a. Terbentuknya SOP divisi keamanan. Penelitian ini menghasilkan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang terstruktur bagi divisi keamanan. SOP tersebut berfungsi sebagai pedoman baku dalam pelaksanaan tugas, sehingga setiap anggota security memiliki arahan kerja yang jelas dan terukur. Dengan penerapan SOP ini, diharapkan kegiatan operasional keamanan dapat berlangsung secara lebih tertib, efisien, dan konsisten dalam menjaga keselamatan serta ketertiban lingkungan perusahaan.
- b. Pelaksanaan pelatihan resmi di divisi produksi. Penelitian juga merekomendasikan penyelenggaraan program pelatihan resmi dan berkesinambungan bagi karyawan divisi produksi. Program ini mencakup peningkatan keterampilan teknis dalam proses produksi serta pengembangan *soft skill* seperti kedisiplinan, komunikasi efektif, dan kerja sama tim. Melalui pelatihan ini, karyawan diharapkan memperoleh peningkatan kompetensi dan rasa percaya diri yang lebih tinggi, sehingga mampu melaksanakan tugas secara optimal serta berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas perusahaan.
- c. Meningkatnya kesadaran manajemen terhadap pengelolaan SDM. Penelitian ini turut mendorong peningkatan kesadaran manajemen akan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia secara sistematis, khususnya dalam hal penyusunan SOP dan pelaksanaan pelatihan karyawan. Kesadaran ini menjadi dasar dalam membangun budaya kerja yang disiplin, teratur, dan berorientasi pada peningkatan kinerja berkelanjutan.

Secara keseluruhan, implementasi hasil penelitian ini diharapkan tidak hanya memperkuat efektivitas kerja karyawan, tetapi juga menjadi landasan strategis bagi PT. HATNI dalam mewujudkan stabilitas operasional dan pertumbuhan perusahaan yang berkelanjutan di masa mendatang.

#### **4. KESIMPULAN DAN SARAN**

Penelitian di PT. HATNI menunjukkan bahwa penggunaan Standar Operasional Prosedur (SOP) sangat krusial untuk meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Sebelum adanya SOP yang jelas, divisi keamanan mengalami kendala dalam menjaga konsistensi, koordinasi, dan tanggung jawab selama menjalankan tugas. Dengan SOP yang terstruktur dan mudah dipahami, divisi keamanan kini memiliki panduan kerja yang membantu meningkatkan disiplin, efisiensi, dan profesionalisme karyawan.

Disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja individu maupun tim. Divisi produksi yang belum menerapkan program pelatihan resmi mengalami kesulitan dalam mempertajam kompetensi dan motivasi karyawan. Oleh karena itu, pelatihan rutin dan terjadwal sangat disarankan sebagai strategi untuk memperkuat kemampuan teknis dan keterampilan interpersonal karyawan.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa keberhasilan dalam penerapan SOP dan peningkatan disiplin kerja bergantung pada komitmen manajemen serta partisipasi aktif semua karyawan. Usaha tersebut tidak hanya akan meningkatkan efektivitas kerja, tapi juga membangun budaya kerja yang profesional, terukur, berorientasi pada perbaikan berkelanjutan di PT. HATNI.

#### **DAFTAR REFERENSI**

- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Insani, I. (2010). *Pengembangan kapasitas sumber daya manusia daerah dalam rangka peningkatan transparansi dan akuntabilitas pengelolaan daerah* (p. 14). Bandung: Ghalia Indonesia.
- Kasmir. (2017). *Etika customer service dan kinerja*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Masliza, M., & [Nama kedua tidak lengkap]. (2021). Pengaruh pelatihan terhadap disiplin kerja pegawai di kantor Dinas Pendidikan. *Jurnal Riset Pendidikan Pancasila*, 3(1), 45–58.
- Nova, A., & [Nama kedua tidak lengkap]. (2019). *Analisis daya saing tenaga kerja lokal* (p. 231). Yogyakarta: Kompetif.

- Patton, M. Q. (2015). *Qualitative research & evaluation methods: Integrating theory and practice* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Rialmi, Z. (2020). Pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada PT Bhakti Karya Distribusi Indonesia. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 286–293. <https://doi.org/10.32493/JJSMD.v3i3.4866>
- Sailendra, A. (2015). *Langkah-langkah praktis membuat SOP* (p. 11). Yogyakarta: Trans Idea Publishing.
- Sudahnan, S. (2011). Kewenangan satpam sebagai tenaga keamanan di perusahaan. *Perspektif*, 16(3), 140. <https://doi.org/10.30742/perspektif.v16i3.78>
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian: Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. (2025). *Manajemen operasional dan standar prosedur perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Tarwiyah, S. (2019). Penerapan SOP (Standard Operating Procedures) untuk meningkatkan kualitas kerja pada suatu kantor. *Academia.edu*.
- Tyas, R. D. (2018). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 62(1), 172–180.