



Penerapan Standar Operasional Prosedur Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja dan Kinerja PT Mega Kargo Logistik

Srirahayu Putri Maharani^{1*}, Achmad Fauzi², Safa Prasista Whardani³, Meita Anggraini⁴, Mia Mauliana⁵

¹Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, email: maharanip239@gmail.com

²Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, email: achmad.fauzi@dsn.ubharajaya.ac.id

³Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, email: safaprasistawhardani02@gmail.com

⁴Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, email: mettaanggraini24@gmail.com

⁵Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, email: maulianamia5@gmail.com

*Corresponding Author: maharanip239@gmail.com¹

Abstract: *The main objective of this research is to determine the extent to which work discipline and Standard Operational Procedures (SOP) influence the productivity of PT Mega Kargo Logistik employees. Organizations that fail to implement SOPs risk having entire departments functioning inconsistently and disorganized. As a result, the absence of guidelines used by employees will hinder the success and effectiveness of all work and structures within the organization. Therefore, SOPs are essential as a set of guidelines that staff members must follow to support organizational goals and streamline work or processes. Because following SOPs will instill discipline at work, SOPs also have an impact on employee performance management. The conclusion of this research is that employee work discipline is greatly influenced by SOPs.*

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

Abstrak: Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana disiplin kerja dan Standard Operational Procedures (SOP) mempengaruhi produktivitas karyawan PT Mega Kargo Logistik. Organisasi yang gagal menerapkan SOP berisiko memiliki semua departemen yang berfungsi secara tidak konsisten dan tidak terorganisir. Akibatnya, tidak adanya pedoman yang digunakan oleh karyawan akan menghambat keberhasilan dan efektivitas semua pekerjaan dan struktur di dalam organisasi. Oleh karena itu, SOP sangat penting sebagai seperangkat pedoman yang harus diikuti oleh anggota staf untuk mendukung tujuan organisasi

dan merampingkan pekerjaan atau proses. Karena dengan mengikuti SOP akan menanamkan kedisiplinan dalam bekerja, maka SOP juga berdampak pada manajemen kinerja karyawan. Kesimpulan dari penelitian ini adalah disiplin kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh SOP.

Kata Kunci: Standar Operasional Prosedur, Disiplin, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Pekerjaan karyawan akan lebih mudah dilakukan ketika prosedur operasi standar (SOP) yang efektif diterapkan. Hasil kinerja ditampilkan secara rutin. Harus ada pedoman dan referensi dalam suatu kegiatan. Kurangnya referensi dalam kinerja adalah penyebab utama dari banyak disfungsi organisasi, termasuk kurangnya pedoman pengambilan keputusan oleh manajemen dan ketidaktahuan pekerja akan tugas selanjutnya yang harus dikerjakan. Jika ada kesalahan atau tidak dapat diperiksa, kesalahan tersebut akan dilakukan karena tidak ada kriteria yang ditetapkan. Oleh karena itu, prosedur operasi standar (SOP) diperlukan bagi bisnis untuk memantau kinerja karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan protokol yang ditentukan dalam SOP yang relevan dengan organisasi. Kinerja adalah perilaku yang dapat dilihat oleh semua orang sebagai hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan yang sesuai dengan perannya di perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan

Disiplin kerja yang sangat baik diperlukan untuk membuat Prosedur Operasi Standar (SOP) dan menciptakan iklim kerja yang memungkinkan perusahaan berfungsi sesuai rencana. SOP yang telah ditetapkan tidak akan dapat mencapai kinerja organisasi yang diinginkan tanpa adanya disiplin kerja yang kuat dan lingkungan kerja yang positif. Pemahaman dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua kebijakan perusahaan dan standar masyarakat yang relevan disebut sebagai disiplin. Disiplin, dengan demikian, dicirikan oleh pekerja yang melakukan pekerjaannya dengan baik, datang dan pulang tepat waktu, dan mematuhi semua kebijakan perusahaan dan standar sosial yang relevan. Sebuah organisasi membutuhkan disiplin karena sulit untuk mencapai tujuannya tanpa karyawan yang disiplin. Oleh karena itu, disiplin sangat penting bagi kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya. Prosedur Operasi Standar (SOP) membantu bisnis dalam mencapai tujuan mereka dengan mengatur dan melaksanakan alur kerja atau pelaksanaan tugas

Sebuah organisasi menggunakan Prosedur Operasi Standar (SOP) sebagai seperangkat pedoman dan protokol untuk melaksanakan tugas. Para ahli menyatakan bahwa menyederhanakan semua prosedur kerja dan mengurangi ketidakkonsistenan di seluruh operasi pengerjaan adalah dua tujuan utama pembuatan SOP. Berikut ini adalah beberapa tujuan dalam membuat prosedur operasi standar (SOP), sebagai berikut: 1) Menjamin bahwa petugas atau pegawai tetap konsistensi dan berkinerja dengan baik dalam unit atau organisasi; 2) Mendapatkan pemahaman mendalam tentang fungsi dan tanggung jawab masing-masing peran di organisasi; 3) Memberikan penjelasan tentang alur tugas, otoritas, dan tanggung jawab petugas atau pegawai terkait; 4) Menjaga organisasi, unit kerja, dan karyawan atau staff terkait dari kesalahan administrasi atau, malpraktek lain; 5) Mencegah kesalahan, keraguan, inefisiensi, dan duplikat; dan 6) Memberikan informasi tentang dokumen-dokumen yang diperlukan selama proses bekerja.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana bentuk SOP yang diterapkan PT Mega Kargo Logistik guna meningkatkan disiplin kerja dan kinerja karyawan?
2. Bagaimana implementasi standar operasional prosedur terhadap kinerja karyawan pada PT Mega Kargo Logistik?
3. Apakah ada pengaruh dari SOP terhadap kinerja karyawan PT Mega Kargo Logistik?

KAJIAN PUSTAKA

Standar Operasional Prosedur (SOP)

SOP adalah petunjuk atau aturan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan tata kerja, prosedur kerja, dan sistem kerja yang berlaku; menyelesaikan masalah-masalah administratif, teknis, dan prosedural; serta melaksanakan tugas dan menggunakan instrumen evaluasi kinerja yang terkait dengan penyelenggaraan pemerintahan (Jumawan, Hadita, et al., 2023). Standar operasional prosedur, menurut , adalah deskripsi proses operasional tertentu yang menjamin pilihan-pilihan, penggunaan fasilitas, dan aktivitas-aktivitas dilakukan secara metodis, konsisten, dan berhasil. SOP harus menginspirasi anggota melalui dukungan, aturan, rekomendasi, dan instruksi eksplisit untuk mempraktikkannya. SOP juga harus didasarkan pada kebutuhan, tujuan, dan visi perusahaan (Saputra & Sumantyo, 2022).

Hal ini akan mengakibatkan hubungan kerja yang buruk, koordinasi yang buruk, dan tumpang tindih jika tidak dijalankan dengan benar (Widjanarko, 2022). Prosedur operasi standar (SOP) adalah prosedur yang komprehensif, terdokumentasi, terstandardisasi, metodis, efisien, berhasil, mudah dimodifikasi, dan mudah dipahami. Prosedur operasi standar adalah dokumen tertulis yang menjelaskan kegiatan operasional sehari-hari. Menyelesaikan tugas secara konsisten, cepat, dan akurat. Hal-hal yang memenuhi spesifikasi yang telah ditentukan (Muhammad & Susilowati, 2021)

Disiplin Kerja

Menurut (Kusumawati et al., 2022) menjelaskan bahwa Ketika karyawan melanggar kebijakan atau konvensi, disiplin adalah proses menilai atau mendisiplinkan mereka. Untuk meningkatkan kesadaran di antara staf mereka dan memotivasi mereka untuk mengikuti norma-norma sosial dan kebijakan organisasi, para manajer dapat menggunakan disiplin kerja sebagai alat komunikasi. Kesiapan dan pemahaman individu agar mematuhi kebijakan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku disebut sebagai disiplin (Saputra & Mahaputra, 2022). Oleh karena itu, kemampuan dan kesiapan untuk memenuhi tugas dan kewajiban yang dialokasikan kepada karyawan dengan cara yang tepat merupakan disiplin. Dengan kata lain, disiplin adalah pola pikir dan perilaku yang dihasilkan dari kepatuhan terhadap kebijakan, peraturan, kode etik, dan standar budaya perusahaan saat memproduksi barang dan menyediakan layanan pelanggan. Jika seorang karyawan melanggar kebijakan, perusahaan berhak memberikan sanksi kepada mereka (Putra et al., 2021).

Faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja menurut (Fauzi & Herminingsih, 2021) yaitu: 1) Jam Kerja, yang menentukan waktu kerja pegawai; 2) Izin Pegawai, yang berarti bahwa pegawai tidak dapat bekerja sepanjang jam kerja untuk alasan individu atau instansi, termasuk cuti; dan 3) Absensi Pegawai, yang menunjukkan tingkat kehadiran karyawan untuk mengetahui apakah mereka ada (Nofrialdi et al., 2023).

Kinerja

Kinerja menunjukkan seberapa baik atau buruknya sebuah organisasi melaksanakan tugas dan operasinya untuk memenuhi tujuannya (Mahaputra & Saputra, 2021a). Kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai organisasi dalam jangka waktu tertentu. Kinerja individu dihasilkan dari penyelesaian kegiatan sesuai dengan standar pekerjaan (Bangun, 20. Kinerja karyawan, menurut (Mahaputra & Saputra, 2021b), adalah hasil dari seberapa baik kinerja seseorang sehubungan dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Bagaimanapun juga, kontribusi seorang pekerja kepada perusahaan dipengaruhi oleh kinerja mereka (Widjanarko, Hadita, et al., 2023). Menurut Wirawan (2019), "Kinetika energi kerja" atau "kinerja" adalah singkatan dari istilah "performance"; dalam bahasa Indonesia disebut "kinerja". Kinerja adalah hasil akhir dari tugas dan pengukuran suatu pekerjaan atau pekerjaan dalam kurun waktu yang telah ditentukan. Kinerja dapat mempunyai arti yang berbeda bagi

setiap orang, tergantung pada siapa yang mengevaluasinya dan bagaimana cara mengevaluasinya (Ali et al., 2022).

Penelitian Terdahulu

Tabel 1. Penelitian Terdahulu Yang Relevan

No	Author (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Riset Terdahulu	Perbedaan/ Novelty
1	(Ajasta & Addin, 2018)	Analisis Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) Di Departemen HRD PT Sumber Maniko Utama	Temuan analisis menunjukkan bahwa SOP yang dibuat oleh perusahaan telah diikuti oleh staf Departemen HRD. Komponen utama SOP, penyelesaian masalah, perlindungan dan tenaga kerja, , mempunyai sejumlah kekurangan.	Perbedaan atau Novelty ada pada variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan
2	(Akay et al., 2021)	Disiplin Pegawai Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik Di Kantor Kecamatan Tikala	Temuan penelitian menunjukkan bahwa disiplin pegawai di kantor Kecamatan Tikala Kota Manado masih jauh dari ideal. Hal ini terlihat dari tingkat kehadiran, penggunaan peralatan kantor, ketaatan terhadap peraturan yang berlaku, dan ketepatan waktu.	Perbedaan atau Novelty ada pada variabel Standar Operasional Prosedur (SOP) dan kinerja karyawan
3	(Asir et al., 2022)	Dampak Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan	Penelitian ini membahas bagaimana kepuasan karyawan di tempat kerja memiliki dampak nyata terhadap kualitas kinerja karyawan, bagaimana motivasi pemimpin terhadap anggota staf memiliki dampak nyata terhadap kualitas kinerja staf, dan bagaimana kompensasi karyawan mempunyai dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan dalam organisasi.	Perbedaan atau Novelty ada pada variabel Standar Operasional Prosedur (SOP) dan disiplin kerja
4	(Winata, 2016)	Perancangan Standard Operating Procedure (SOP) pada Chocolab	Desain SOP untuk manufaktur, pengemasan produk, distribusi, dan kriteria penyimpanan, serta bahan baku dan penyimpanan, adalah beberapa hasil dari penelitian ini.	Perbedaan atau novelty pada variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan
5	(Rusmawati, 2013)	Peran Kepemimpinan Kepala Sekola Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Guru Pada SDN 018 Balikpapan	Penelitian menunjukkan bagaimana kepala sekolah SDN 018 Balikpapan menjalankan tugasnya sebagai manajer dengan mengajak para pendidik untuk bekerja sama dan melibatkan mereka untuk pengambilan keputusan; sebagai administrator, ia mengawasi administrasi dan keuangan; sebagai supervisor, ia menyiapkan dan mengawasi program pendidikan; dan sebagai motivator, ia memberikan inspirasi kepada para pendidik.	Perbedaan atau Novelty ada pada variabel Standar Operasional Prosedur (SOP) dan kinerja karyawan
6	(Putri et al., 2022)	Penerapan Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia dan Hubungannya Dengan Kinerja Karyawan	Temuan penelitian ini menjelaskan bahwa MSDM yang digunakan oleh organisasi meliputi perencanaan SDM, analisis pekerjaan, perekrutan dan seleksi, pengangkatan dan penempatan karyawan, pelatihan orientasi, perumusan remunerasi, dan pemutusan hubungan kerja.	Perbedaan atau Novelty ada pada variabel Standar Operasional Prosedur (SOP) dan disiplin kerja
7	(Muhaling et al., 2021)	Implementasi Standar Operasional Prosedur	Temuan menunjukkan bahwa Perusahaan melakukan beberapa	Perbedaan atau Novelty ada apa

		(SOP) layanan pada PT. Taspen (Persero) Cabang Manado	rangkaian prosedur yang dimulai dari pemberitahuan kepada pensiunan dan dilanjutkan dengan penerimaan berkas, pemeriksaan, verifikasi, otorisasi, dan rekonsiliasi. Disarankan adanya Standard Operating Procedure yang baru agar dapat memberikan efektifitas dan efisiensi kerja serta memberikan pelayanan yang maksimal, karena SOP yang ada di PT Taspen (Persero) di Manado saat ini masih belum efektif dan efisien.	variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan
8	(Pandipa, 2018)	Pentingnya Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Poso	Hasil temuan penelitian Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Poso memiliki disiplin pegawai yang cukup baik, yang dibuktikan dengan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas tepat waktu, melaksanakan pekerjaan, dan menggunakan peralatan kantor sesuai dengan kebijakan yang berlaku. Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Poso, unsur pendukung seperti sarana dan prasarana dan unsur penghambat seperti gaya manajerial dan kurangnya disiplin peralatan merupakan hal yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai.	Perbedaan atau Novelty ada pada variabel Standar Operasional Prosedur (SOP) dan kinerja karyawan
9	(Edison et al., 2016)	Budaya Organisasi Dalam Aspek Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi kasus di Hotel Perdana Wisata, Bandung)	Temuan ini menunjukkan pentingnya budaya organisasi dalam manajemen hotel, karena budaya berdampak pada perilaku karyawan.	Perbedaan atau Novelty ada pada variabel Standar Operasional Prosedur (SOP) dan disiplin kerja
10	(Setiawati, 2015)	Penyusunan Standard Operating Procedure (SOP) pada PT. Sketsa Cipta Graha di Surabaya	Hasil penelitian PT. Sketsa Cipta Graha Surabaya belum ada Standard Operating Procedure (SOP) yang baku.	Perbedaan atau Novelty ada pada variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan
11	(Made et al., 2020)	Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) Untuk meningkatkan Kinerja Butler	Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua butler hotel menjalankan SOP dengan baik dan benar serta telah bekerja secara optimal. Penerapan SOP yang dilaksanakan dengan baik oleh karyawan butler memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan sehingga mereka dapat bekerja dengan teliti, disiplin dan teratur.	Perbedaan atau Novelty ada pada variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan
12	(Turangan et al., 2016)	Analisis Kinerja Karyawan melalui Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja (Pada Waroeng Charity Manado)	Hasil penelitian ini menemukan bahwa ketiga faktor tersebut menjadi pertimbangan utama baik bagi karyawan maupun pimpinan. Gaya kepemimpinan yang kurang sesuai dengan karyawan, sedangkan motivasi dan disiplin kerja karyawan sangat rendah. Hal ini berarti Waroeng Charity harus mempertimbangkan kembali untuk mengubah gaya kepemimpinan	Perbedaan atau Novelty yang ada pada Standar Operasional Prosedur (SOP)

			dan fokus meningkatkan motivasi dan disiplin kerja dengan menciptakan pelatihan dan pengembangan.	
13	(Sugiarti et al., 2021)	Penanaman Nilai-Nilai Budaya Sebagai Langkah Stretegis Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan	Hasilnya menunjukkan bahwa anggota staf Kementerian Agama berkinerja lebih baik dan memiliki keterampilan kerja yang lebih profesional. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kepuasan dan kemampuan masyarakat dalam mengukur pelayanan publik.	Perbedaan atau Novelty ada apa variabel Standar Operational Prosedur (SOP) dan disiplin kerja
14	(Lubis et al., 2020)	Analisis dan Perancangan Kebijakan dan Standar Operational Prosedur (SOP) Teknologi Informasi di Departemen Komunikasi dan Informatika	Hasil dari penelitian ini menjelaskan apa saja yang diperlukan dan jenis pekerjaan apa saja yang perlu dilakukan untuk penulisan SOP pelayanan di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat	Perbedaan atau Novelty ada pada variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan
15	(Harlindah Harniati Arfan, 2021)	Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja mungkin memiliki dampak langsung terhadap kinerja. Karyawan yang tinggi akan memiliki semangat yang tinggi dalam menjalankan kewajibannya, usaha yang maksimal, serta intruksi kerja yang tepat. Sementara itu, lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan dengan membina hubungan yang positif terhadap rekan kerja, serta lingkungan kerja yang menyenangkan dan menyediakan fasilitas kerja.	Perbedaan atau Novelty ada pada Standar Operational Prosedur (SOP) dan disiplin kerja

METODE PENELITIAN

Penelitian deskriptif kualitatif adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan penelitian ini. Penelitian ini didasarkan pada penelitian sebelumnya yang telah diterbitkan dalam publikasi domestik dan internasional. Selanjutnya, memanfaatkan alat Mendeley untuk berkonsultasi dengan Daftar Pusaka. Tujuan dari penggunaan studi kualitatif adalah untuk menjelaskan bagaimana PT Mega Kargo Logistik menggunakan disiplin kerja dan Standar Operasional Prosedur (SOP) untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini berfokus pada PT Mega Kargo Logistik yang berlokasi di Jakarta. Perusahaan ini bergerak di bidang logistik. Bahwa subjek penelitian adalah sumber data yang dibutuhkan untuk memberikan pengetahuan yang relevan dengan masalah penelitian. Subjek dari mana data diperoleh merupakan sumber data yang disebutkan dalam penelitian ini. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan sekunder. Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti, yang diperoleh dari observasi situasi sosial dan informasi dari tangan pertama yang diperoleh melalui wawancara. Di sisi lain, data sekunder berasal dari sumber tidak langsung dan digunakan oleh pengumpul data (Ali, H., & Limakrisna, 2013)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bentuk SOP Yang Diterapkan Guna Meningkatkan Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

Penerapan (SOP) yang dirancang untuk meningkatkan disiplin kerja dan kinerja karyawan dapat melibatkan beberapa aspek penting. Berikut adalah beberapa bentuk SOP yang dapat diterapkan SOP harus disusun secara jelas dan terinci, menyertakan langkah-langkah yang spesifik untuk setiap tugas atau prosedur. Keterperincian ini membantu menghilangkan ambiguitas dan memudahkan pemahaman karyawan. Pelatihan dan Orientasi, Melibatkan bagian pelatihan dan orientasi yang mencakup pemahaman terhadap SOP (Andrian et al., 2021). Setiap karyawan baru harus mendapatkan pelatihan yang memadai mengenai SOP yang berlaku untuk pekerjaan mereka. Menggunakan format yang mudah dipahami oleh semua karyawan. Format tersebut dapat mencakup daftar langkah-langkah, diagram alur, atau panduan yang mudah diakses dan dipahami. Menetapkan tanggung jawab masing-masing individu dalam tim terkait dengan penerapan SOP (Jumawan, Hadita, et al., 2023). Ini mencakup peran dan tanggung jawab yang jelas untuk setiap langkah atau aktivitas. Pemantauan dan Evaluasi Rutin, Menyediakan mekanisme pemantauan dan evaluasi rutin untuk memastikan kepatuhan terhadap SOP (Sutiksno, S. D. U., Rufaidah, P., Ali, H., & Souisa, 2017). Ini dapat melibatkan penggunaan checklist, audit internal, atau sistem pemantauan lainnya. SOP harus bersifat dinamis dan diperbarui secara berkala. Kondisi operasional dapat berubah seiring waktu, dan SOP harus mampu beradaptasi dengan perubahan tersebut untuk tetap relevan dan efektif (Reysa et al., 2023).

Memanfaatkan teknologi untuk mendukung implementasi SOP. Penggunaan sistem manajemen dokumen, perangkat lunak kolaboratif, atau aplikasi berbasis teknologi dapat mempermudah akses dan penggunaan SOP (Hernikasari et al., 2022). Menetapkan sanksi yang jelas untuk ketidakpatuhan terhadap SOP, sekaligus memberikan insentif atau penghargaan untuk karyawan yang mematuhi SOP dengan baik (Widjanarko, Pramukty, et al., 2022). Pendekatan ini dapat memotivasi karyawan untuk mematuhi prosedur dengan lebih baik. Melibatkan karyawan dalam proses pembuatan SOP. Konsultasi dan kolaborasi dengan karyawan dapat meningkatkan pemahaman mereka terhadap pentingnya SOP dan meningkatkan tingkat kepatuhan (Azahra & Hadita, 2023). Menyertakan pemahaman konteks bisnis dalam SOP. Karyawan harus memahami bagaimana setiap tugas atau prosedur berkontribusi terhadap tujuan bisnis secara keseluruhan. Penting untuk dicatat bahwa bentuk SOP yang efektif dapat bervariasi tergantung pada jenis industri, ukuran organisasi, dan karakteristik pekerjaan. Oleh karena itu, disarankan untuk mengadaptasi bentuk SOP sesuai dengan kebutuhan dan konteks spesifik organisasi (Widjanarko, Saputra, et al., 2023).

Bagaimana Implementasi Standar Operasional Prosedur Terhadap Kinerja Karyawan

Implementasi Standar Operasional Prosedur (SOP) yang baik dapat memberikan kontribusi positif terhadap kinerja karyawan. Langkah yang dapat diambil dalam mengimplementasikan SOP untuk meningkatkan kinerja karyawan (Fauzi, Fikri, et al., 2022). Pemahaman mendalam terhadap SOP, pastikan semua karyawan memahami dengan baik isi dari SOP yang diterapkan (Fauzi, 2018). Sediakan pelatihan dan dokumentasi yang jelas untuk memastikan pemahaman yang konsisten. Pelatihan dan Pengembangan, selenggarakan pelatihan reguler untuk memastikan bahwa karyawan mempunyai keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas sesuai dengan SOP (Meistoh & Hadita, 2022). Berikan peluang pengembangan untuk meningkatkan kompetensi mereka (Fauzi, Wulandari, et al., 2022).

Komunikasikan SOP secara efektif kepada semua pihak yang terlibat. Pastikan bahwa karyawan memiliki akses mudah ke dokumen SOP dan memahami peran mereka dalam penerapannya. Ikutsertakan karyawan dalam proses pengembangan dan penyempurnaan SOP.

Hal ini dapat meningkatkan rasa memiliki dan komitmen terhadap penerapan prosedur. Tetapkan sistem pemantauan dan evaluasi yang efektif untuk memastikan kepatuhan terhadap SOP. Ini dapat mencakup audit internal, penilaian kinerja, dan pemantauan secara berkala. Kumpulkan umpan balik dari karyawan tentang efektivitas SOP dan apakah ada perubahan atau peningkatan yang diperlukan. Lakukan perbaikan berkelanjutan berdasarkan umpan balik tersebut (Firdaus et al., 2023).

Pemimpin dan manajemen memiliki peran kunci dalam memastikan penerapan SOP. Mereka harus memberikan dukungan, membimbing, dan memberikan contoh dalam mematuhi SOP. Kenali dan hadiahkan karyawan yang berhasil mematuhi SOP dengan baik. Ini dapat mencakup sistem penghargaan atau pengakuan, seperti penghargaan karyawan bulan atau bonus kinerja (Saputra, Khaira, et al., 2023). Tentukan tindakan yang akan diambil jika ada pelanggaran terhadap SOP. Tindakan ini dapat berupa sanksi atau tindakan perbaikan yang bertujuan meningkatkan kepatuhan. Tunjukkan komitmen organisasi terhadap pembaruan dan peningkatan SOP sesuai dengan perkembangan bisnis dan perubahan lingkungan eksternal. SOP harus dapat beradaptasi dengan perubahan dalam organisasi, teknologi, atau lingkungan bisnis (Saputra et al., 2024).

Pastikan bahwa SOP diperbarui secara berkala untuk tetap relevan. Fasilitasi kolaborasi dan keterlibatan tim dalam pelaksanaan SOP. Tim yang terlibat aktif dapat memberikan kontribusi positif terhadap efektivitas SOP. Selain memantau kinerja, perhatikan juga kesejahteraan karyawan. Kondisi kerja yang baik dan dukungan emosional dapat meningkatkan motivasi dan kinerja secara keseluruhan. Penerapan SOP yang baik memerlukan pendekatan holistik dan keterlibatan penuh dari seluruh organisasi. Dengan demikian, menciptakan budaya yang mendorong kepatuhan terhadap SOP dapat berdampak positif pada kinerja karyawan dan keseluruhan kinerja organisasi (Fauzi et al., 2023).

Pengaruh Dari SOP Terhadap Kinerja Karyawan

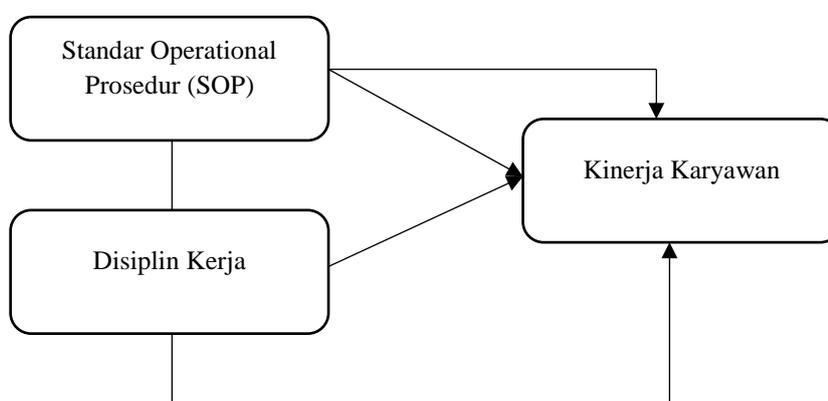
Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mega Kargo Logistik. Berikut adalah beberapa cara di mana SOP dapat memengaruhi kinerja karyawan. SOP membantu menciptakan konsistensi dalam pelaksanaan tugas dan prosedur (Iryani et al., 2021). Dengan mengikuti SOP, karyawan dapat menjalankan tugas mereka dengan cara yang konsisten, mengurangi risiko kesalahan dan meningkatkan keandalan hasil (Soesanto et al., 2023a). Efisiensi Kerja, dengan memiliki prosedur yang terdokumentasi dan jelas, karyawan dapat bekerja lebih efisien. Mereka tahu langkah-langkah yang harus diambil dan proses yang harus diikuti, mengurangi waktu yang dihabiskan untuk mencari informasi atau memutuskan langkah-langkah yang harus diambil. SOP membantu mencegah kesalahan dalam pelaksanaan tugas. Dengan mengikuti prosedur yang ditetapkan, karyawan dapat menghindari kesalahan manusia yang dapat merugikan kualitas hasil kerja. SOP dapat digunakan sebagai dasar untuk pelatihan dan pengembangan karyawan (Soesanto et al., 2023b).

Karyawan baru dapat belajar prosedur kerja dengan cepat, sementara karyawan yang sudah berpengalaman dapat menggunakan SOP untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Kepemimpinan yang baik mendukung penerapan SOP dan memastikan bahwa karyawan memahami dan mematuhi prosedur (Jumawan, Saputra, et al., 2023). Pemimpin yang memberikan contoh dalam mengikuti SOP dapat memotivasi karyawan untuk melakukan hal yang sama. Karyawan yang memiliki panduan jelas tentang bagaimana menjalankan tugas mereka dapat merasa lebih percaya diri dan puas dengan pekerjaan mereka (Saputra & Sumantyo, 2023). Kepuasan ini dapat berkontribusi pada motivasi dan retensi karyawan. SOP sering kali diperlukan untuk mematuhi regulasi dan standar keamanan. Kepatuhan terhadap SOP memastikan bahwa organisasi memenuhi persyaratan hukum dan mengurangi risiko terkait dengan pelanggaran aturan. SOP dapat berfungsi sebagai panduan

untuk menangani konflik atau situasi yang tidak pasti. Karyawan dapat mengacu pada prosedur untuk menentukan langkah-langkah yang harus diambil dalam situasi tertentu (Saputra, Masyruroh, et al., 2023).

Dengan mengikuti SOP, karyawan menjadi lebih akuntabel atas pekerjaan mereka. Mereka tahu bahwa tindakan mereka dapat dinilai berdasarkan pada standar tertentu yang telah ditetapkan. Hal ini dapat membangun reputasi organisasi dan kepercayaan pelanggan. Penting untuk dicatat bahwa efektivitas pengaruh SOP terhadap kinerja karyawan tergantung pada implementasinya (Widjanarko, Wahyu Hidayat, et al., 2022). Penerapan yang tepat, pelatihan yang memadai, dan dukungan manajemen adalah faktor kunci untuk memastikan bahwa SOP benar-benar membawa manfaat positif terhadap kinerja karyawan dan keseluruhan organisasi. Perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan terorganisir dengan baik yang mendorong karyawan untuk melakukan yang terbaik dengan menyeimbangkan antara disiplin kerja dan SOP (Husadha et al., 2020).

Kerangka Konseptual



Sumber: Gambar riset

Gambar 1. Kerangka Konseptual

KESIMPULAN DAN SARAN

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh prosedur operasi standar (SOP) dan disiplin kerja. Bisnis dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi, kualitas, dan kebahagiaan pelanggan dengan menerapkan SOP yang baik dan meningkatkan standar disiplin kerja.

Pekerja yang mematuhi prosedur operasi standar (SOP) dan menjunjung tinggi kode etik yang ketat biasanya lebih produktif dan efisien dalam pekerjaan mereka. Perusahaan dapat meningkatkan kinerja, yang akan membantu mereka mencapai tujuan dengan lebih efektif, dengan menerapkan SOP yang baik dan mendorong tingkat disiplin yang tinggi di antara anggota staf.

REFERENSI

Ajusta, G. A. A., & Addin, S. (2018). ANALISIS PENERAPAN STANDAR OPERATIONAL PROSEDUR (SOP) DI DEPARTEMEN HRD DI PT SUMBER MANIKO UTAMA. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(Mei), 181–189.

Akay, R., Kaawoan, J. E., & Pangemanan, F. N. (2021). Disiplin Pegawai Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik di Kantor Kecamatan Tikala. *GOVERNANCE*.

Ali, H., & Limakrisna, N. (2013). Metodologi Penelitian (Petunjuk Praktis Untuk Pemecahan Masalah Bisnis, Penyusunan Skripsi (Doctoral dissertation, Tesis, dan Disertasi. In *In Deependublish: Yogyakarta*.

Ali, H., Sastrodiharjo, I., & Saputra, F. (2022). Measurement of Organizational Citizenship

- Behavior: Workload, Work Culture and Motivation (Literature Review Study). *Journal of Multidisciplinary Science*, 1(1), 83–93.
- Andrian, A., Supardi, Jumawan, Hadita, Ch. Indra Putra, W. Widjanarko, D. Kurniawan, & Hafizah. (2021). Peningkatan Kemampuan Guru Melalui Pelatihan Kewirausahaan Dan Motivasi Model Pembelajaran Daring. *Jurnal Abdimas Ekonomi Dan Bisnis (JAmEB)*, 1(2), 33–38. <https://doi.org/10.31599/jameb.v1i2.889>
- Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). DAMPAK KOMPENSASI, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(6), 2022. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Azahra, F., & Hadita, H. (2023). Pengaruh Promosi Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Melalui Variabel Intervening Minat Beli KFC Golden City Bekasi Di Sosial Media Instagram. *Jurnal Economina*, 2(2), 678–691. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i2.351>
- Edison, E., Riyanti, A., Yustiana, D., Ahli Jasa dan Kepariwisata, S. P., & Barat, J. (2016). BUDAYA ORGANISASI DALAM ASPEK PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Di Hotel Perdana Wisata, Bandung). In *Tourism Scientific Journal* (Vol. 1). <http://www.republika.co.id>
- Fauzi, A. (2018). Kredit Macet, NPL dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Perusahaan Pada Perusahaan Pembiayaan. *Jumabis: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1).
- Fauzi, A., Fikri, A. W. N., Nitami, A. D., Firmansyah, A., Lestari, F. A., Widyananta, R. Y., Rahmah, T. S. N., & Pradana, T. W. (2022). Peran Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Organisasi Di PT. Multi Daya Bangun Mandiri (Literature Review MSDM). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 588–598.
- Fauzi, A., & Herminingsih, A. (2021). The Effect of Work Discipline, Motivation, and Compensation on Teacher Performance Smk Yuppentek 1 Tangerang. *Dinasti International Journal of Management Science*, 2(4), 517–536.
- Fauzi, A., Hutajulu, L., Rijal, M., Moses, H., Samuel, I., & Sidik, M. (2023). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja , Beban Kerja , Serta Lingkungan Kerja Pada Performa Pegawai (Literature Review Metodologi Riset Bisnis). *Jurnal Ilmu Multidisiplin (JIM)*, 1(4), 874–885. <https://greenpub.org/JIM/article/view/130/118>
- Fauzi, A., Wulandari, A. S., Cahyani, D. R., Nurfitri, N., Khairani, N., Deva, R., & Nursafitri, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 229–241.
- Firdaus, M. H., Fayruz, M., Fauzi, A., Meyrawati, D., Zulhidayani, M. R., Nathasyah, N., & Ara, S. N. (2023). Pengaruh Perkembangan Karier Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Pasar Kranji Baru pada Kota Bekasi). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(3), 535–540. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i3.1321>
- Harlindah Harniati Arfan. (2021). Motivation and Work Environment on Employee Performance. *Journal of Indonesian Scholars for Social Research*, 1(1).
- Hernikasari, I., Ali, H., & Hadita, H. (2022). Determinasi Citra Merek Melalui Kepuasan Pelanggan Bear Brand: Analisis Harga Dan Kualitas Produk (Review Manajemen Pemasaran). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 437–450. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1.1004>
- Husadha, C., Winarso, W., Hidayat, W. W., Widjanarko, W., Suryati, A., & Fikri, A. W. N. (2020). Pelatihan Strategi Peningkatan Pemasaran, Penjualan dan Pelaporan Akuntansi melalui Pembuatan Website di Yayasan Duta Bangsa Indonesia di Cikarang. *Jurnal*

- Pengabdian Kepada Masyarakat UBJ*, 3(1), 11–20.
<https://doi.org/10.31599/jabdimas.v3i1.51>
- Iryani, E., Ali, H., & Rosyadi, K. I. (2021). BERFIKIR KESISTEMAN DALAM SOCIAL SUPPORT: TA'AWUN UPAYA PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN AGAMA ISLAM DI MAS AL-IHSANIYAH SARANG BURUNG MUARO JAMBI. *JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL*, 2(1), 413–425.
- Jumawan, J., Hadita, H., & Widjanarko, W. (2023). Strategy Organization Development : Analysis Competence , Work Environment , and Leader Style. *Proceeding Medan International Conference Economics and Business*, 1(January), 667–674.
- Jumawan, J., Saputra, F., & Prabowo, P. B. (2023). Determinasi Pelatihan Florist dan Kualitas Pelayanan Kewirausahaan Pada Kejutbypugo Kota Bekasi. *OPTIMAL: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 3(4), 216–227.
- Kusumawati, I., Fauzi, A., & Amini, M. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Era New Normal Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Sumbawa). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(5), 540–552.
- Lubis, M., Ananza, H. H. R., & Suryoputro, F. D. (2020). Analysis and Design of Policy and Standard Operating Procedure (SOP) for Information Technology in the Communication and Information Services Department. *6th International Conference on Interactive Digital Media, ICIDM 2020*. <https://doi.org/10.1109/ICIDM51048.2020.9339659>
- Made, N., Artini, W. D., Ketut Suarja, I., Gde, I., Sadguna, A. J., & Sudarmini, N. M. (2020). *Implementing SOP to Improve Butler Performance*. <https://ejournal.catuspata.com/index.php/injogt>
- Mahaputra, M. R., & Saputra, F. (2021a). Application Of Business Ethics And Business Law On Economic Democracy That Impacts Business Sustainability. *Journal of Law Politic and Humanities*, 1(3), 115–125.
- Mahaputra, M. R., & Saputra, F. (2021b). Literature Review the Effect of Headmaster Leadership on Teacher Performance , Loyalty and Motivation. *Journal of Accounting and Finance Management*, 2(2), 103–113.
- Meistoh, S., & Hadita, H. (2022). Impact of Hedonic Lifestyle Through Brand Image on Interest of Gopay Users in Generation Z in Bekasi City. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 3(5), 703–712. <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v3i5>
- Muhaling, A. R., Palandeng, I. D., Sumarauw, J. S. B., Anjas, O. :, Muhaling, R., Palandeng, I. D., Sumarauw, J. S. B., Manajemen, J., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (2021). *IMPLEMENTASI STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR (SOP) LAYANAN PADA PT. TASPEN (PESERO) CABANG MANADO IMPLEMENTATION OF STANDARD OPERATING PROCEDURES (SOP) SERVICES IN PT. TASPEN (PESERO) CABANG MANADO*. 9, 572–581.
- Muhammad, I., & Susilowati, I. H. (2021). Analisa Manajemen Risiko K3 Dalam Industri Manufaktur Di Indonesia: Literature Review. *PREPOTIF: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 5(1), 335–343. <https://doi.org/10.31004/prepotif.v5i1.1635>
- Nofrialdi, R., Saputra, E. B., & Saputra, F. (2023). Pengaruh Internet of Things: Analisis Efektivitas Kerja , Perilaku Individu dan Supply Chain. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Digital (JMPD)*, 1(1), 1–13. <https://dinastires.org/JPKN/article/view/111/104>
- Pandipa, A. (2018). PENTINGNYA DISIPLIN KERJA TERHADAP PENINGKATAN EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK KABUPATEN POSO. *Jurnal Ilmiah Administratie*, 10 nomor 1.
- Putra, R., Lima Krisna, N., & Ali, H. (2021). a Review Literature Employee Performance Model:Leadership Style, Compensation and Work Discipline. *Dinasti International*

- Journal of Management Science*, 3(1), 56–66. <https://doi.org/10.31933/dijms.v3i1.979>
- Putri, E. Y., Putri, A., Rahma, A., Maolani, F. M., Swadaya, U., & Jati, G. (2022). PENERAPAN PRAKTEK MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN HUBUNGANNYA DENGAN KINERJA KARYAWAN. In *BISNIS & MANAJEMEN* (Vol. 12). <http://ejournal.stiemj.ac.id/index.php/ekobis>
- Reysa, R., Zen, A., & Widjanarko, W. (2023). PENGARUH LITERASI KEUANGAN, EFIKASI KEUANGAN DAN PENDAPATAN TERHADAP KEPUTUSAN INVESTASI PADA PEDAGANG DI PASAR BARU KOTA BEKASI. *Jurnal Economina*, 2(10), 2909–2919.
- Rusmawati, V. (2013). PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM UPAYA MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA GURU PADA SDN 018 BALIKPAPAN. 1(2), 395–409.
- Saputra, F., Khaira, N., & Saputra, R. (2023). Pengaruh User Interface dan Variasi Produk terhadap Minat Beli Konsumen (Studi Literature). *Jurnal Komunikasi Dan Ilmu Sosial (JKIS)*, 1(1), 18–25.
- Saputra, F., & Mahaputra, M. R. (2022). Building Occupational Safety and Health (K3): Analysis of the Work Environment and Work Discipline. *Journal of Law Politic and Humanities*, 2(3), 105–114.
- Saputra, F., Masyuroh, A. J., Danaya, B. P., Maharani, S. P., Ningsih, N. A., Ricki, T. S., Putri, G. A. M., Jumawan, J., & Hadita, H. (2023). Determinasi Kinerja Karyawan: Analisis Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kepemimpinan pada PT Graha Sarana Duta. *JURMA: Jurnal Riset Manajemen*, 1(3), 329–341.
- Saputra, F., Putri, G. A. M., Puspitasari, D., & Danaya, B. P. (2024). Pengaruh Pengembangan Karier dan Budaya Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Graha Sarana Duta Cabang STO Gambir. *Trending: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 2(1), 168–186.
- Saputra, F., & Sumantyo, F. D. S. (2022). The Role of Marketing Management in Information Industry: Corporate Image , Brand Awareness and Promotion (Case Study at PT Lensa Potret Mandiri). *Jornal of Applied Management and Business*, 3(2), 46–54. <https://doi.org/10.37802/jamb.v3i2.267>
- Saputra, F., & Sumantyo, F. D. S. (2023). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen: Kepuasan Konsumen dan Keputusan Pembelian Tiket MPL Mobile Legend di Aplikasi Blibli. com. *Cuan: Jurnal Kewirausahaan Dan Manajemen Bisnis*, 1(2), 98–105.
- Setiawati, W. (2015). *PENYUSUNAN STANDARD OPERATING PROCEDURE (SOP) PADA PT SKETSA CIPTA GRAHA DI SURABAYA*.
- Soesanto, E., Saputra, F., Puspitasari, D., & Danaya, B. P. (2023a). Analisis Sistem Manajemen Sekuriti: K3 dan Beban Kerja di PT . XYZ. *Jurnal Riset Dan Inovasi Manajemen*, 1(2), 139–150.
- Soesanto, E., Saputra, F., Puspitasari, D., & Danaya, B. P. (2023b). Determinasi Sistem Manajemen Sekuriti: Analisis Objek Vital , Pengamanan File dan Pengamanan Cyber pada Yayasan Siber Publisher. *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 2(1), 23–29.
- Sugiarti, E., Finatariani, E., & Rahman, Y. T. (2021). EARNING CULTURAL VALUES AS A STRATEGIC STEP TO IMPROVE EMPLOYEE PERFORMANCE. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION : Economic, Accounting, Management and Business*, 4(1). <https://doi.org/10.37481/sjr.v4i1.270>
- Sutiksno, S. D. U., Rufaidah, P., Ali, H., & Souisa, W. (2017). A Literature Review of Strategic Marketing and The Resource Based View of The Firm. *Int. J. Econ. Res*, 14(8), 59–73.
- Turangan, R. B., Pangemanan, S. S., & Tielung, M. V. J. (2016). Employee Performance Analysis Through Leadership Style, Motivation & Work Discipline (At Waroeng Charity Manado). *Jurnal EMBA*, 4(1).

- Widjanarko, W. (2022). Online and Internet Games Against Discipline Mindsets and Productive Processes in Improving Human Resources for Students. *Jurnal Ekonomi*, 11(01), 9–20.
<http://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi/article/view/158%0Ahttps://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi/article/download/158/133>
- Widjanarko, W., Hadita, H., Saputra, F., & Cahyanto, Y. A. D. (2023). Determinasi Kemudahan Akses Informasi Bagi Keputusan Investasi Gen Z. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 2(4), 248–264.
- Widjanarko, W., Pramukty, R., & Yulianah, H. (2022). Strategic Financial Management in Micro , Small and Medium Enterprises (Msmes). *Jurnal Ekonomi*, 11(1), 255–260.
ejournal.seaninstitute.or.id
- Widjanarko, W., Saputra, F., & Hadita. (2023). Analisis Keputusan Pembelian dan Loyalitas Pelanggan terhadap Voucher Gratis Ongkos Kirim E-Commerce Shopee Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(5), 678–685.
- Widjanarko, W., Wahyu Hidayat, W., Prasetyo, E. T., Eprianto, I., & Yulianah. (2022). The Effect of Financial Literacy on the Financial Management of MSMEs in Jatinangor District, Sumedang Regency. *Enrichment: Journal of Management*, 12(5), 3359–3364.
- Winata, S. V. (2016). PERANCANGAN STANDARD OPERATING PROCEDURE (SOP) PADA CHOCOLAB. In *PERFORMA: Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis* (Vol. 1, Issue 1).