



Analisis Kepatuhan Karyawan di PT XYZ

Windhy Febrianty^{1*}, Christian Wiradendi Wolor², Eka Dewi Utari³

¹⁻³ Universitas Negeri Jakarta, Indonesia

Alamat : Rawamangun Muka, Jakarta Timur, 13220

Korespondensi penulis : windhyfebrianty@gmail.com *

Abstract. *This study aims to analyze the degree of employee compliance with the Standard Operating Procedures (SOP) at PT XYZ, especially in the implementation of working hours. The background of this study was based on the findings of a discrepancy between practices in the field and the company's SOP provisions, such as delays in employees entering work and unscheduled return. This study used a descriptive qualitative method with a case study approach. Data collection techniques are carried out through observation, interviews, and documentation of PT XYZ's employees and HRD. The factors that hinder compliance include lack of personal discipline, distance of residence, lack of supervision, and low understanding of SOPs. Failure to comply with the SOP has resulted in a decline in performance, administrative sanctions, and potential loss of company operations. Research results show that while companies have clear disciplinary enforcement policies and procedures, better strategies are needed to improve employee awareness and discipline in complying with standard operational procedures (SOPs). This study emphasizes the importance of improving SOP understanding through training as well as strengthening supervisory policies to create a work culture that is disciplined and compliant with applicable rules.*

Keywords Compliance, Employees, SOP

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tingkat kepatuhan karyawan terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP) di PT XYZ, khususnya dalam pelaksanaan jam kerja. Latar belakang penelitian ini dilandasi oleh temuan adanya ketidaksesuaian antara praktik di lapangan dengan ketentuan SOP perusahaan, seperti keterlambatan karyawan masuk kerja dan kepulangan yang tidak sesuai jadwal. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi kasus. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi terhadap karyawan dan pihak HRD PT XYZ. Faktor-faktor penghambat kepatuhan mencakup kurangnya disiplin pribadi, jarak tempat tinggal, minimnya pengawasan, serta rendahnya pemahaman terhadap SOP. Ketidakpatuhan terhadap SOP berdampak pada penurunan kinerja, pemberian sanksi administratif, serta potensi kerugian operasional perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun perusahaan memiliki kebijakan dan prosedur penegakan disiplin yang jelas, strategi yang lebih baik diperlukan untuk meningkatkan kesadaran dan kedisiplinan karyawan dalam mematuhi prosedur operasional standar (SOP). Penelitian ini menekankan pentingnya peningkatan pemahaman SOP melalui pelatihan serta penguatan kebijakan pengawasan guna menciptakan budaya kerja yang disiplin dan patuh terhadap aturan yang berlaku.

Kata kunci: Karyawan, Kepatuhan, SOP

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam organisasi yang berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Salah satu faktor penting dalam mengelola sumber daya manusia adalah memastikan kepatuhan karyawan terhadap aturan dan kebijakan perusahaan, termasuk Standar Operasional Prosedur (SOP). Kepatuhan karyawan menjadi indikator penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang tertib, efisien, dan produktif. Tanpa kepatuhan yang tinggi, kegiatan operasional perusahaan berpotensi mengalami gangguan, baik dari segi produktivitas maupun efisiensi kerja (Goyal et al. 2025).

Kepatuhan terhadap SOP tidak hanya mencerminkan sikap profesionalisme karyawan, tetapi juga menjadi cerminan dari seberapa efektif sistem manajerial dan pengawasan yang diterapkan perusahaan. (Robbins and Judge 2008) menyatakan bahwa kepatuhan terhadap peraturan organisasi berperan besar dalam efektivitas kerja dan kelangsungan operasional perusahaan. SOP sendiri merupakan panduan baku yang dirancang untuk memastikan setiap kegiatan operasional dilakukan secara konsisten, efisien, dan sesuai standar mutu yang ditetapkan.

Dalam praktiknya, banyak organisasi menghadapi tantangan dalam menerapkan SOP secara menyeluruh, termasuk PT XYZ yang menjadi objek penelitian ini. Hasil observasi dan wawancara menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang tidak mematuhi ketentuan jam kerja sesuai SOP, seperti keterlambatan masuk kerja dan pulang lebih awal dari waktu yang ditentukan. Fenomena ini menimbulkan konsekuensi serius, seperti menurunnya produktivitas, sanksi administratif, dan potensi kerugian operasional.

Berbagai penelitian sebelumnya telah membahas kepatuhan karyawan terhadap peraturan organisasi, namun masih sedikit yang secara spesifik menyoroti kepatuhan terhadap jam operasional dalam konteks SOP di perusahaan teknologi informasi. Sebagai contoh, studi oleh (Nurmajidah 2020) membahas pengaruh jam kerja terhadap produktivitas karyawan, sementara (Robbins and Judge 2008) meneliti kaitan antara pemahaman karyawan dan kepuasan kerja. Namun, belum banyak penelitian yang mengkaji secara mendalam faktor-faktor penyebab ketidakpatuhan terhadap SOP jam kerja dan dampaknya terhadap efektivitas operasional, khususnya di sektor perusahaan berbasis teknologi seperti PT XYZ.

Dengan demikian, penelitian ini memiliki kebaruan (*novelty*) berupa fokus analisis terhadap tingkat kepatuhan karyawan terhadap SOP jam kerja menggunakan pendekatan kualitatif studi kasus. Penelitian ini juga berusaha mengidentifikasi faktor-faktor penghambat kepatuhan, mengevaluasi dampaknya terhadap operasional perusahaan, serta memberikan rekomendasi strategis untuk meningkatkan budaya kerja yang disiplin dan patuh. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menganalisis sejauh mana tingkat kepatuhan karyawan terhadap SOP di PT XYZ, khususnya terkait pelaksanaan jam kerja, serta menyusun strategi perbaikan yang dapat diterapkan oleh perusahaan (Commission, Of, and City 2025)

2. KAJIAN TEORITIS

Kepatuhan (*compliance*) merupakan suatu bentuk perilaku individu atau kelompok yang sesuai dengan aturan, norma, atau instruksi yang telah ditetapkan oleh otoritas tertentu (Awaliyah and Purwanti 2018). Menurut (Husain and Santoso 2022) kepatuhan diartikan

sebagai tingkat kesesuaian perilaku seseorang dengan standar atau pedoman yang berlaku, (Jaya et al. 2025) sementara menekankan aspek motivasi dan kesadaran individu dalam mengikuti anjuran pihak berwenang. Teori Planned Behavior yang dikembangkan (Ajzen 2020) menjelaskan bahwa keputusan seseorang untuk mematuhi aturan dipengaruhi oleh tiga komponen utama: sikap terhadap perilaku, norma subjektif, dan persepsi kontrol perilaku. Ketiga komponen ini saling berinteraksi untuk membentuk intensi kepatuhan individu dalam konteks organisasi.

Dalam konteks organisasi, kepatuhan karyawan mencakup ketaatan terhadap kebijakan, prosedur, dan nilai-nilai perusahaan. (Greenberg 2018) menyatakan bahwa kepatuhan karyawan mencerminkan internalisasi aturan organisasi sebagai bagian dari tanggung jawab profesional. (Robbins and Judge 2008) menambahkan bahwa efektivitas operasional organisasi sangat tergantung pada seberapa baik karyawan memahami dan menerapkan SOP yang ada. Lebih lanjut, (Neal and Griffin 2006) memandang kepatuhan bisnis sebagai sistem yang dirancang untuk mencegah, mendeteksi, dan menangani pelanggaran terhadap regulasi, sehingga manajemen risiko dapat diminimalkan.

Standar Operasional Prosedur (SOP) merupakan dokumen tertulis yang menyediakan panduan langkah demi langkah untuk menjamin konsistensi, efisiensi, dan kualitas pelaksanaan tugas. (Atmoko (2011)(Fitriana 2014) mendefinisikan SOP sebagai pedoman kerja yang mencakup indikator teknis, administratif, dan prosedural di instansi pemerintahan, sedangkan (Husain and Santoso 2022) menekankan perlunya prinsip kemudahan, kejelasan, dan keterukuran dalam setiap penyusunan SOP agar dapat diterapkan secara efektif di lapangan. Dengan adanya SOP, organisasi menciptakan “bahasa bersama” yang memudahkan karyawan baru beradaptasi dan mengurangi kesalahan operasional.

Berbagai penelitian terdahulu memberikan landasan empiris bagi kajian ini. (Cialdini and Goldstein 2004) menunjukkan bahwa pendekatan reward simbolis lebih efektif meningkatkan kepatuhan jangka panjang dibandingkan punishment semata. (Boerman and Nisya 2020) menemukan bahwa faktor-faktor seperti pengawasan, pemahaman prosedur, dan dukungan manajerial berkontribusi signifikan terhadap pelaksanaan SOP di industri semen. (Puteri Lesmana and Mutiah Anwar 2024) menggarisbawahi bahwa penerapan SOP yang jelas di PT Santosa Jatisari meningkatkan efektivitas kerja dan produktivitas karyawan. Sementara itu, (Nurmajidah 2020) dan (Robbins and Judge 2008) menyoroti pentingnya kejelasan jam kerja dan sosialisasi kebijakan internal terhadap motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan pemaparan teori dan hasil penelitian sebelumnya tersebut, kajian ini tidak merumuskan hipotesis tersurat. Sebaliknya, penelitian bersifat eksploratif dengan pendekatan

kualitatif studi kasus untuk menggali faktor-faktor yang mempengaruhi kepatuhan karyawan terhadap SOP jam kerja di PT XYZ, serta implikasi praktis bagi peningkatan kedisiplinan dan efektivitas operasional.

3. METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT XYZ, sebuah perusahaan swasta yang bergerak di bidang teknologi informasi. Lokasi penelitian berada di Jl. Jatinegara Barat 2 No.10, Bali Mester, Kecamatan Jatinegara, Jakarta Timur. Penelitian dimulai pada bulan Maret 2025, meliputi studi pendahuluan, pengumpulan data, dan analisis data.

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode **kualitatif deskriptif** dengan pendekatan **studi kasus**. Pendekatan ini digunakan untuk menggali dan menganalisis fenomena kepatuhan karyawan terhadap SOP di PT XYZ, khususnya mengenai jam operasional kerja. Penelitian ini berfokus pada konteks alamiah, di mana data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi untuk memahami persepsi dan faktor-faktor yang memengaruhi kepatuhan karyawan.

Sumber Data dan Sampel Penelitian

Sumber data dalam penelitian ini dibagi menjadi **data primer** dan **data sekunder**. Data primer diperoleh melalui observasi langsung, wawancara, dan dokumentasi. Data sekunder diperoleh dari literatur dan referensi yang relevan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah **purposive sampling**, yaitu pemilihan partisipan berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Sebanyak empat karyawan PT XYZ yang memenuhi kriteria dipilih sebagai partisipan penelitian ini (Etikan 2016).

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini terdiri dari tiga metode utama:

1. **Observasi:** Peneliti melakukan pengamatan langsung terhadap perilaku karyawan yang berkaitan dengan kepatuhan jam kerja dan kepatuhan terhadap SOP.
2. **Wawancara:** Wawancara terstruktur dilakukan dengan empat karyawan yang dipilih untuk menggali informasi mengenai pemahaman mereka terhadap SOP, serta faktor-faktor yang mempengaruhi kepatuhan mereka terhadap aturan perusahaan.
3. **Dokumentasi:** Dokumen internal perusahaan yang berkaitan dengan SOP dan kebijakan disiplin digunakan untuk mendukung validitas data.

Teknik Keabsahan Data

Untuk memastikan validitas data, penelitian ini menggunakan **triangulasi**. Triangulasi dilakukan dengan membandingkan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi dari berbagai sumber informasi untuk memastikan konsistensi dan keabsahan data yang diperoleh.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan model analisis data yang dikembangkan oleh (Bandura 2004), yang mencakup tiga tahap:

1. **Pengumpulan Data:** Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi.
2. **Reduksi Data:** Data yang terkumpul dipilih dan dipadatkan untuk fokus pada isu yang relevan dengan tujuan penelitian.
3. **Penyajian Data:** Data yang telah direduksi disajikan secara sistematis untuk mempermudah pemahaman.
4. **Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi:** Kesimpulan ditarik berdasarkan analisis data, dan verifikasi dilakukan untuk memastikan kesesuaian dengan temuan penelitian

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses Pengumpulan Data dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan selama lima bulan, terhitung sejak Maret hingga Agustus 2025. Proses pengumpulan data dilakukan melalui observasi langsung, wawancara terstruktur kepada empat karyawan PT XYZ, serta dokumentasi internal perusahaan. Observasi dilakukan terhadap kepatuhan karyawan terhadap jam kerja sesuai SOP. Wawancara difokuskan pada pemahaman karyawan mengenai SOP, faktor-faktor penghambat kepatuhan, dan dampaknya terhadap pekerjaan. Teknik triangulasi digunakan untuk menjamin keabsahan data, yaitu dengan membandingkan hasil dari observasi, wawancara, dan dokumentasi (Jaya et al. 2025).

Tingkat Kepatuhan terhadap SOP Jam Kerja

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, ditemukan bahwa sebagian karyawan belum sepenuhnya mematuhi ketentuan jam masuk dan pulang kerja yang telah diatur dalam SOP perusahaan. Beberapa karyawan datang terlambat dan pulang lebih awal tanpa izin resmi. Hal ini menunjukkan adanya celah antara regulasi perusahaan dan penerapan di lapangan.

TABEL 1. Ringkasan Tingkat Kepatuhan terhadap SOP

Kategori	Frekuensi	Persentase
----------	-----------	------------

Patuh	2	50%
Tidak Patuh	2	50%

Sumber: Hasil Wawancara dan Observasi, 2025

Faktor Penghambat Kepatuhan

Faktor penghambat terbagi menjadi dua, yaitu internal dan eksternal.

a) Faktor Internal

Motivasi kerja yang rendah dan pemahaman yang kurang terhadap isi SOP menjadi hambatan utama. Beberapa karyawan mengaku tidak membaca secara menyeluruh isi SOP dan menganggapnya sebagai formalitas belaka.

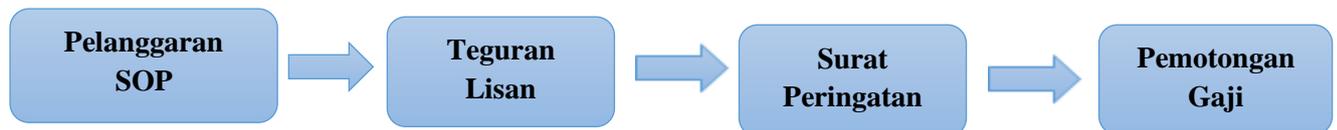
b) Faktor Eksternal

Jarak tempat tinggal yang jauh dan kondisi lalu lintas yang tidak menentu menjadi alasan utama keterlambatan. Selain itu, sistem absensi digital yang tidak akurat juga menyebabkan ketidaktepatan pencatatan kehadiran.

Dampak Ketidapatuhan terhadap SOP

Ketidapatuhan terhadap SOP memberikan dampak negatif terhadap kinerja karyawan dan operasional perusahaan (Milgram 1963). Karyawan yang tidak patuh mendapatkan sanksi administratif seperti surat peringatan. Hal ini berdampak pada evaluasi kinerja dan potensi pengembangan karier mereka.

Gambar 1. Dampak Ketidapatuhan terhadap SOP di Lingkungan Kerja



Sumber: Data Olahan Peneliti, 2025

Keterkaitan Temuan dengan Teori

Temuan ini mendukung *Theory of Planned Behavior* oleh Ajzen, di mana intensi kepatuhan dipengaruhi oleh sikap, norma subjektif, dan kontrol perilaku. Dalam konteks PT XYZ, lemahnya kontrol perilaku seperti pengawasan menjadi hambatan terbesar. Robbins & Judge juga menyatakan pentingnya struktur organisasi dan peraturan yang konsisten dalam membentuk perilaku kerja yang patuh. Selain itu, (Coghlan 2024) menekankan bahwa kepatuhan karyawan juga merupakan hasil dari internalisasi nilai-nilai budaya organisasi, sebagaimana dijelaskan dalam pemikiran Edgar H. Schein mengenai budaya dan perilaku dalam organisasi.

Perbandingan dengan Penelitian Sebelumnya

Penelitian ini sejalan dengan temuan (Setiyawan et al. 2023) yang menyatakan bahwa pemahaman karyawan terhadap SOP dan pengawasan yang konsisten berpengaruh langsung terhadap kepatuhan kerja. Penelitian (Puteri Lesmana and Mutiah Anwar 2024) juga mendukung bahwa SOP yang diterapkan secara tegas mampu meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja.

Implikasi Hasil Penelitian

1. Implikasi Teoritis

Penelitian ini memperkaya teori kepatuhan dalam konteks manajemen operasional di sektor teknologi. Temuan ini dapat dijadikan dasar pengembangan teori kepatuhan karyawan dalam situasi kerja kontemporer.

2. Implikasi Praktis

Hasil penelitian dapat dimanfaatkan oleh manajemen PT XYZ sebagai bahan evaluasi dalam menegakkan SOP. Diperlukan pelatihan berkala, peningkatan fungsi pengawasan, serta evaluasi sistem absensi digital untuk membentuk budaya disiplin yang berkelanjutan

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa tingkat kepatuhan karyawan terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP) di PT XYZ, khususnya terkait jam kerja, masih belum optimal. Setengah dari partisipan penelitian menunjukkan perilaku yang tidak sesuai dengan ketentuan SOP, seperti keterlambatan masuk kerja dan pulang lebih awal. Faktor penghambat kepatuhan meliputi rendahnya motivasi dan disiplin pribadi, pemahaman yang kurang terhadap isi SOP, serta kendala eksternal seperti jarak tempat tinggal dan lemahnya sistem pengawasan. Ketidakepatuhan ini berdampak negatif terhadap kinerja individu dan operasional perusahaan secara keseluruhan.

Hasil ini menunjukkan pentingnya penguatan strategi internal perusahaan, baik melalui pelatihan karyawan, pembaruan sistem absensi, maupun peningkatan pengawasan langsung oleh manajemen (Fitriyana and Dewanti 2025). Selain itu, perusahaan disarankan untuk menyederhanakan dan mensosialisasikan kembali SOP kepada seluruh karyawan secara berkala agar tidak hanya menjadi dokumen formal, tetapi benar-benar diterapkan dalam aktivitas kerja sehari-hari. Dalam jangka panjang, membentuk budaya kerja yang patuh dan disiplin memerlukan kombinasi antara edukasi, keteladanan, dan penegakan aturan yang adil dan konsisten.

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah partisipan yang relatif kecil dan cakupan lokasi yang hanya berfokus pada satu cabang perusahaan, sehingga hasilnya tidak

dapat digeneralisasi secara menyeluruh. Oleh karena itu, penelitian lanjutan disarankan untuk melibatkan lebih banyak partisipan dari berbagai cabang atau divisi serta menggunakan pendekatan campuran (mixed methods) untuk mendapatkan hasil yang lebih komprehensif dan representatif (Ishtiaq 2019).

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada PT XYZ yang telah memberikan izin dan kesempatan untuk melakukan penelitian di lingkungan perusahaan, serta kepada pihak HRD dan seluruh karyawan yang telah bersedia menjadi partisipan dalam wawancara dan observasi. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada dosen pembimbing dan penguji di Program Studi D4 Administrasi Perkantoran Digital, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta, yang telah memberikan arahan dan masukan berharga selama proses penyusunan naskah ini. Artikel ini merupakan bagian dari skripsi yang disusun untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Terapan di Universitas Negeri Jakarta. Segala bentuk dukungan, baik secara akademik maupun teknis, sangat membantu dalam menyelesaikan penelitian ini.

DAFTAR REFERENSI

- Ajzen, Icek. 2020. "The Theory of Planned Behavior: Frequently Asked Questions." *Human Behavior and Emerging Technologies* 2(4):314–24. doi: 10.1002/hbe2.195.
- Awaliyah, Khikmah Rizqi, and Evi Yulia Purwanti. 2018. "Analisis Dampak Voluntary and Forced Compliance Terhadap Tingkat Kepatuhan Pajak Umkm Di Kota Semarang." *Jurnal Dinamika Ekonomi Pembangunan* 1(2):28. doi: 10.14710/jdep.1.2.28-38.
- Bandura, Albert. 2004. "Health Promotion by Social Cognitive Means." *Health Education and Behavior* 31(2):143–64. doi: 10.1177/1090198104263660.
- Boerman, Baequni, and Hayatul Nisya. 2020. "Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepatuhan Pekerja Melaksanakan Standard Operational Procedure Di PT Semen Padang." *Journal of Religion and Public Health* 1(1):7–12. doi: 10.15408/jrph.v1i1.12659.
- Cialdini, Robert B., and Noah J. Goldstein. 2004. "Social Influence: Compliance and Conformity." *Annual Review of Psychology* 55(1974):591–621. doi: 10.1146/annurev.psych.55.090902.142015.
- Coghlan, David. 2024. *Edgar H. Schein: The Artistry of a Reflexive Organizational Scholar-Practitioner*.
- Commission, Election, K. P. U. Of, and Gorontalo City. 2025. "ORGANIZATIONAL PERFORMANCE OF PUBLIC SERVICES AT THE GENERAL ORGANIZATIONAL PERFORMANCE OF PUBLIC SERVICES AT THE GENERAL ELECTION

COMMISSION (KPU) OF GORONTALO CITY.” (February).

- Etikan, Ilker. 2016. “Comparison of Convenience Sampling and Purposive Sampling.” *American Journal of Theoretical and Applied Statistics* 5(1):1. doi: 10.11648/j.ajtas.20160501.11.
- Figuroa, L. A. Busto., R. Salgado Delgado, E. García Hernandez, Z. Vargas Galarza, E. Rubio Rosas, and R. Salgado Rodriguez. 2013. “Thermal Behavior of Poly(2-Hydroxyethyl Methacrylate-Bis- [Trimethoxysilylpropyl]Amine) Networks.” *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering* 45(1). doi: 10.1088/1757-899X/45/1/012005.
- Fitriana, Rahayu. 2014. “PENGARUH PEMBUATAN STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI Di PT WANGSA JATRA LESTARI.” *Procedia Manufacturing* 1(22 Jan):1–17.
- Fitriyana, Neni, and Mentari Clara Dewanti. 2025. “Analisis Efektivitas Sistem Absensi Fingerprint Dalam Meningkatkan Akurasi Kehadiran Karyawan Di CV Mekar Jaya Sentosa.” 4(2):2351–59.
- Goyal, Krishan Kumar, Raja Balwant, Singh Management, and Technical Campus. 2025. “EVIDENCE INTEGRITY ASSURANCE MECHANISM (EIAM) PLUG-IN FOR SOFTWARE FRAMEWORK OF MOBILE FORENSIC TOOLS TO EXTRACT AND FOR SOFTWARE FRAMEWORK OF MOBILE FORENSIC TOOLS TO.” (March).
- Greenberg, Jerald. 2018. “Employee Theft as a Reaction to Underpayment Inequity: The Hidden Cost of Pay Cuts.” *Occupational Crime* 75(5):99–106. doi: 10.4324/9781315193854-6.
- Husain, Bachtiar Arifudin, and Arief Budi Santoso. 2022. “Analisis Kepatuhan Karyawan Terhadap Pernerlakuan Prosedur Operasional Standar (SOP) Pada Perusahaan Baru (Studi Kasus Pada PT. Prina Duta Rekayasa) Kota Tangerang Selatan.” *Jurnal Tadbir Peradaban* 2(2):105–13. doi: 10.55182/jtp.v2i2.154.
- Ishtiaq, Muhammad. 2019. “Book Review Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches* (4th Ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.” *English Language Teaching* 12(5):40. doi: 10.5539/elt.v12n5p40.
- Jaya, Metro, Dinanti Putri Dewa, Surya Nita, and Zora Arfina. 2025. “The Role of the Police in Investigating Alternative Evidence in Sexual Violence Cases Without Gynecological Visum Et Repertum in the Jurisdiction of Polda The Role of the Police in Investigating Alternative Evidence in Sexual Violence Cases Without Gyneco.” (March). doi: 10.55047/polri.v4i2.1673.
- Milgram, Stanley. 1963. “Behavioral Study of Obedience.” *Journal of Abnormal and Social Psychology* 67(4):371–78. doi: 10.1037/h0040525.
- Neal, Andrew, and Mark A. Griffin. 2006. “A Study of the Lagged Relationships among Safety Climate, Safety Motivation, Safety Behavior, and Accidents at the Individual and Group Levels.” *Journal of Applied Psychology* 91(4):946–53. doi: 10.1037/0021-9010.91.4.946.
- Nurmajidah, Dkk. 2020. “Pengaruh Jam Kerja , Upah Dan Usia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PTPN V SEI Buatan Kecamatan Dayun Kabupaten Siak.” *Skripsi* 1–132.

Puteri Lesmana, Adylla, and Anissa Mutiah Anwar. 2024. "Neraca Pengaruh Penerapan SOP (Standard Operating Procedures) Terhadap Efektivitas Dan Produktivitas Kerja Karyawan Studi Pada PT. Santosa Jatisari Kusumah Bandung Indonesia." *Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi* 493(5):493–501.

Robbins, S. P., and T. A. Judge. 2008. "Perilaku Organisasi." 7.

Setiyawan, Didik, Annisa Fitriani, Cindy Ade Veronica, and Adelina Suryati. 2023. "Dampak Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Radjak Hospital Salemba." [Http://Jurnal.Anfa.Co.Id/Index.Php/Mufakat](http://Jurnal.Anfa.Co.Id/Index.Php/Mufakat) 2(2):1–23.