



DOI: <https://doi.org/10.38035/snesr.v2i1>  
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

## Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan dan Efektivitas Operasional: Analisis Penjadwalan Kerja dan Standar Prosedur Operasi

Putri Nasywa Syakira<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, [202310325122@mhs.ubharajaya.ac.id](mailto:202310325122@mhs.ubharajaya.ac.id)

Corresponding Author: [202310325122@mhs.ubharajaya.ac.id](mailto:202310325122@mhs.ubharajaya.ac.id)<sup>1</sup>

**Abstract:** *Factors Affecting Employee Productivity and Operational Effectiveness: Analysis of Work Scheduling and Standard Operating Procedures is a scientific article of literature study in the scope of Operations. The purpose of this article is to build a hypothesis of the influence between variables that will be used in further research. Research objects in online libraries, Google Scholar, Mendeley and other academic online media. The research method with the research library comes from e-books and open access e-journals. The results of this article: 1) Work Scheduling affects Operational Effectiveness; 2) Standard Operating Procedures affect Operational Effectiveness; and 3) Employee Productivity affects Operational Effectiveness.*

**Keyword:** *Operational Effectiveness, Work Scheduling, Standard Operating Procedures and Employee Productivity*

**Abstrak:** Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan dan Efektivitas Operasional: Analisis Penjadwalan Kerja dan Standar Prosedur Operasi adalah artikel ilmiah studi pustaka dalam ruang lingkup Operasional. Tujuan artikel ini membangun hipotesis pengaruh antar variabel yang akan digunakan pada riset selanjutnya. Objek riset pada pustaka online, Google Scholar, Mendeley dan media online akademik lainnya. Metode riset dengan library research bersumber dari e-book dan open access e-journal. Analisis deskriptif kualitatif. Hasil artikel ini: 1) Penjadwalan Kerja berpengaruh terhadap Efektivitas Operasional; 2) Standar Prosedur Operasi berpengaruh terhadap Efektivitas Operasional; dan 3) Produktivitas Karyawan berpengaruh terhadap Efektivitas Operasional.

**Keyword:** Efektivitas Operasional, Penjadwalan Kerja, Standar Prosedur Operasi dan Produktivitas Karyawan

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang Masalah

Dalam dunia bisnis modern, produktivitas karyawan dan efektivitas operasional merupakan dua faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Produktivitas karyawan mencerminkan kemampuan individu maupun tim dalam menyelesaikan pekerjaan secara efisien, sedangkan efektivitas operasional menggambarkan sejauh mana sistem dan proses kerja perusahaan berjalan sesuai standar yang telah ditetapkan. Menurut (Sedarmayanti, 2017), produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan secara efektif dan efisien. Kedua aspek ini saling berkaitan erat, karena peningkatan produktivitas akan berdampak langsung pada efisiensi dan kualitas hasil kerja organisasi secara keseluruhan.

Dalam praktik manajemen, terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi tingkat produktivitas dan efektivitas operasional, di antaranya penjadwalan kerja dan penerapan standar prosedur operasi (SOP). Penjadwalan kerja yang baik membantu pembagian waktu dan beban kerja karyawan secara proporsional sehingga dapat mengurangi kelelahan dan meningkatkan konsistensi kinerja (Handoko, 2012). Sementara itu, SOP berfungsi sebagai pedoman bagi karyawan dalam menjalankan tugas agar lebih terarah, terukur, dan sesuai dengan standar perusahaan (Robbins & Coulter, 2018).

Namun, meskipun berbagai upaya telah dilakukan untuk meningkatkan kinerja operasional, masih sering dijumpai kesenjangan antara target yang telah ditetapkan dengan hasil aktual yang dicapai. Kondisi ini menunjukkan bahwa pelaksanaan sistem operasional perusahaan belum berjalan secara optimal. Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai kondisi tersebut, berikut disajikan research gap berupa perbandingan antara target dan realisasi produktivitas karyawan serta efektivitas operasional perusahaan selama periode 2019 hingga 2023.

Berdasarkan latar belakang maka tujuan penulisan artikel ini adalah membangun hipotesis untuk riset selanjutnya, yaitu untuk merumuskan:

1. Pengaruh Penjadwalan Kerja terhadap Efektivitas Operasional;
2. Pengaruh Standar Prosedur Operasi terhadap Efektivitas Operasional; dan
3. Pengaruh Produktivitas Karyawan terhadap Efektivitas Operasional;

## METODE PENULISAN ARTIKEL

Metode penulisan artikel Literature Review adalah dengan metode Kajian Pustaka (*library research*) dan *Systematic Literature Review (SLR)*, dianalisis secara kualitatif, bersumber dari aplikasi online *Google Scholar*, *Mendeley* dan aplikasi akademik online lainnya.

**SLR** didefinisikan sebagai proses mengidentifikasi, menilai dan menafsirkan semua bukti penelitian yang tersedia dengan tujuan untuk menyediakan jawaban untuk pertanyaan penelitian secara spesifik (Kitchenham et al., 2009).

Dalam analisis kualitatif, kajian pustaka harus digunakan secara konsisten dengan asumsi-asumsi metodologis. Salah satu alasan untuk melakukan analisis kualitatif yaitu penelitian tersebut bersifat eksploratif, (Ali, H., & Limakrisna, 2013).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Berdasarkan latar belakang, tujuan dan metode, maka hasil riset pada artikel ini adalah sebagai berikut:

## **Efektivitas Operasional**

Efektivitas operasional merupakan ukuran sejauh mana organisasi mampu mencapai tujuan dengan memanfaatkan sumber daya secara optimal. Menurut (Handoko, 2016), efektivitas operasional mencerminkan keberhasilan manajemen dalam mengkoordinasikan sumber daya manusia, peralatan, dan prosedur kerja untuk mencapai target organisasi. Semakin tinggi tingkat efektivitas, semakin baik pula pencapaian kinerja yang menunjukkan keselarasan antara rencana dan hasil aktual.

Selain itu, (Gibson, Ivancevich, dan Donnelly, 2018) menyatakan bahwa efektivitas operasional tidak hanya diukur dari keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, tetapi juga dari kemampuan dalam menjaga konsistensi hasil dan efisiensi proses kerja. Dengan kata lain, efektivitas adalah tentang *doing the right things* yaitu menjalankan proses yang benar untuk mencapai hasil yang diinginkan. Hal ini mencakup kemampuan organisasi dalam mengoptimalkan waktu, mengurangi pemborosan, dan memastikan seluruh aktivitas operasional berjalan sesuai standar.

Menurut (Terry, 2016), efektivitas operasional memiliki beberapa dimensi, yaitu efisiensi waktu, kesesuaian hasil kerja dengan target, dan peningkatan hasil operasional. Berdasarkan dimensi tersebut, indikator efektivitas operasional dapat dilihat melalui: (1) efisiensi penggunaan waktu kerja, (2) pencapaian target operasional yang telah ditetapkan, dan (3) peningkatan kualitas hasil kerja dari waktu ke waktu. Ketiga indikator ini menjadi dasar untuk mengukur seberapa efektif organisasi menjalankan kegiatan operasionalnya.

Efektivitas Operasional ini sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah (Handoyo et al., 2023), (Rizqi, 2025), dan (Alamsyah et al., 2023).

## **Penjadwalan Kerja**

Penjadwalan kerja adalah proses mengatur dan mengalokasikan waktu kerja karyawan untuk memastikan kelancaran operasional serta efisiensi sumber daya manusia. Menurut (Heizer dan Render, 2017), penjadwalan kerja yang baik membantu organisasi mencapai keseimbangan antara permintaan tenaga kerja dan kapasitas produksi. Dengan pengaturan waktu yang tepat, perusahaan dapat menghindari kelelahan karyawan dan meningkatkan stabilitas produktivitas.

Sementara itu, (Siagian, 2018) menyebutkan bahwa penjadwalan kerja merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk memastikan bahwa setiap karyawan bekerja sesuai dengan beban dan tanggung jawabnya. Penjadwalan yang tidak proporsional dapat menimbulkan stres kerja, menurunkan motivasi, dan berdampak negatif terhadap hasil kerja. Oleh karena itu, keadilan dan fleksibilitas dalam penentuan jadwal menjadi aspek penting dalam perencanaan kerja.

Menurut (Tampi, 2020), penjadwalan kerja memiliki beberapa dimensi utama, yaitu ketepatan pembagian waktu kerja dan istirahat, keadilan dalam pembagian jadwal antar karyawan, serta fleksibilitas jadwal sesuai kebutuhan operasional. Indikator dari variabel ini meliputi: (1) ketepatan waktu kerja dan istirahat, (2) pembagian jadwal yang adil, dan (3) penyesuaian jadwal terhadap kebutuhan perusahaan. Ketiga indikator ini digunakan untuk menilai sejauh mana sistem penjadwalan berpengaruh terhadap kenyamanan kerja dan produktivitas karyawan.

Penjadwalan Kerja ini sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah (Djupedal et al., 2025), (Wenston et al., 2025), dan (Al Afasy & Ilham, 2025).

## **Standar Prosedur Operasi**

Standar Prosedur Operasi (SOP) merupakan pedoman tertulis yang berisi langkah-langkah sistematis dalam melaksanakan suatu kegiatan agar sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Menurut (Terry, 2016), SOP berperan sebagai panduan kerja yang memastikan

setiap kegiatan dilakukan dengan cara yang sama untuk mencapai hasil yang konsisten dan berkualitas. SOP juga menjadi alat pengendalian agar pelaksanaan pekerjaan tidak menyimpang dari ketentuan perusahaan.

(Prawirosentono, 2017) menambahkan bahwa penerapan SOP yang baik membantu mengurangi kesalahan kerja dan meningkatkan efisiensi karena setiap karyawan memiliki acuan yang jelas dalam melaksanakan tugasnya. Ketika SOP dijalankan secara konsisten, proses kerja akan lebih terarah dan koordinasi antarbagian menjadi lebih efektif. Oleh karena itu, keberadaan SOP tidak hanya memperlancar operasional, tetapi juga berkontribusi langsung terhadap peningkatan produktivitas dan efektivitas organisasi.

Menurut (Siagian, 2018), SOP memiliki beberapa dimensi utama, yaitu kejelasan isi dan alur kerja, kepatuhan terhadap pelaksanaan, serta kemudahan penerapan di lapangan. Berdasarkan dimensi tersebut, indikator yang digunakan untuk mengukur efektivitas SOP meliputi: (1) tingkat pemahaman karyawan terhadap isi SOP, (2) tingkat kepatuhan terhadap aturan yang ditetapkan, dan (3) kemudahan dalam menerapkan SOP pada aktivitas kerja sehari-hari. Dengan demikian, keberhasilan SOP dapat diukur dari sejauh mana karyawan memahami dan melaksanakannya dengan baik.

Standar Prosedur Operasi ini sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah (Rahmawati et al., 2025), (Ren et al., 2025), dan (Ana Yuliyana et al., 2025).

### **Produktivitas Karyawan**

Produktivitas karyawan menggambarkan kemampuan individu dalam menghasilkan output yang optimal dengan memanfaatkan waktu dan sumber daya secara efisien. Menurut (Sedarmayanti, 2018), produktivitas merupakan rasio antara hasil kerja (output) terhadap sumber daya yang digunakan (input). Dengan demikian, produktivitas tidak hanya mencakup banyaknya hasil kerja, tetapi juga kualitas dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan.

Sementara itu, (Robbins dan Coulter, 2019) menjelaskan bahwa produktivitas dipengaruhi oleh faktor internal seperti motivasi, keterampilan, dan kepuasan kerja, serta faktor eksternal seperti lingkungan dan sistem kerja. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi dan bekerja dalam sistem yang tertata baik cenderung menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi. Oleh karena itu, produktivitas menjadi indikator penting dalam menilai keberhasilan kinerja sumber daya manusia dalam organisasi.

Menurut (Hasibuan, 2019), produktivitas karyawan memiliki beberapa dimensi utama, yaitu kualitas kerja, kuantitas hasil kerja, dan ketepatan waktu. Berdasarkan dimensi tersebut, indikator produktivitas mencakup: (1) kemampuan menyelesaikan tugas sesuai target waktu, (2) konsistensi hasil kerja yang dihasilkan, serta (3) tingkat kesalahan yang rendah dalam pelaksanaan tugas. Dimensi dan indikator ini digunakan untuk mengukur sejauh mana karyawan mampu memberikan kontribusi maksimal terhadap tujuan organisasi.

Produktivitas Karyawan ini sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya ada (Latifah Revi Ananda1, 2025), (Nikmah et al., 2018), dan (Nisa Trisna Natania, 2025).

### **Review Artikel Relevan**

Mereview artikel yang relevan sebagai dasar dalam menetapkan hipotesis penelitian dengan menjelaskan hasil penelitian terdahulu, menjelaskan persamaan dan perbedaan dengan rencana penelitiannya, dari penelitian terdahulu yang relevan seperti tabel 1 dibawah ini.

**Tabel 1: Hasil Penelitian Relevan**

No	Author (Tahun)	Hasil Riset Terdahulu	Persamaan Dengan Artikel Ini	Perbedaan Dengan Artikel Ini	H
1	Ali, H., & Nuryanti, W. (2023)	Penjadwalan kerja yang terstruktur dan adil berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan di lingkungan perguruan tinggi.	Sama-sama meneliti pengaruh penjadwalan kerja terhadap produktivitas karyawan.	Penelitian dilakukan pada sektor pendidikan, sedangkan penelitian ini pada sektor jasa.	H1
2	Tampi, D. (2021)	Penjadwalan kerja yang proporsional meningkatkan semangat kerja dan produktivitas karyawan.	Sama-sama membahas penjadwalan kerja sebagai faktor peningkatan produktivitas	Penelitian terdahulu tidak mengaitkan dengan efektivitas operasional seperti penelitian ini.	H1
3	Prawirose- nt ono, S. (2017)	Penerapan SOP berpengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas karyawan melalui kejelasan alur kerja.	Sama-sama meneliti pengaruh SOP terhadap produktivitas karyawan.	Penelitian terdahulu berfokus pada lembaga pemerintahan, sedangkan penelitian ini pada perusahaan jasa.	H2
4	Nurhadi, L. (2022)	SOP yang dijalankan secara konsisten meningkatkan disiplin kerja dan hasil produktivitas.	Sama-sama menjelaskan penerapan SOP yang efektif berpengaruh terhadap produktivitas.	Penelitian terdahulu tidak menambahkan variabel efektivitas operasional seperti penelitian ini.	H2
5	Siagian, P. (2018)	Penjadwalan kerja yang efisien meningkatkan efektivitas proses operasional perusahaan	Sama-sama meneliti pengaruh penjadwalan kerja terhadap efektivitas operasional.	Penelitian terdahulu hanya membahas hubungan langsung tanpa mempertimbangkan produktivitas karyawan.	H3
6	Sari, M. (2022)	Penjadwalan kerja fleksibel berdampak pada peningkatan efektivitas operasional melalui keseimbangan waktu kerja.	Sama-sama menyoroti pengaruh jadwal kerja terhadap efektivitas operasional.	Penelitian ini menambahkan variabel mediasi produktivitas karyawan yang tidak dibahas sebelumnya.	H3

## Pembahasan

Berdasarkan Kajian teori maka pembahasan artikel *literature review* ini adalah melakukan review artikel yang relevan, analisis pengaruh antar variabel dan membuat konseptual berfikir rencana penelitian:

Berdasarkan hasil penelitian maka pembahasan artikel *ini* adalah melakukan review artikel yang relevan, analisis pengaruh antar variabel dan membuat konseptual berfikir rencana penelitian:



### **1. Pengaruh Penjadwalan Kerja terhadap Efektivitas Operasional.**

Konsep atau fungsi penjadwalan kerja terhadap efektivitas operasional adalah proses mengatur waktu dan beban kerja agar aktivitas perusahaan dapat berjalan secara efisien, selaras, dan tepat sasaran. Menurut (Heizer & Render, 2017), penjadwalan kerja berperan penting dalam memastikan kesesuaian antara kapasitas sumber daya manusia dan kebutuhan operasional perusahaan. Dalam konteks ini, efektivitas operasional dicapai ketika jadwal kerja mampu mengurangi waktu menganggur, mengoptimalkan produktivitas, dan mencegah kelelahan karyawan.

Penjadwalan kerja berpengaruh terhadap efektivitas operasional karena pengaturan waktu yang baik akan meningkatkan konsistensi, ketepatan, dan efisiensi pelaksanaan kegiatan. (Siagian, 2018) menjelaskan bahwa penjadwalan kerja yang proporsional menciptakan keseimbangan antara beban kerja dan waktu istirahat, sehingga meningkatkan konsentrasi dan hasil kerja karyawan. Dengan demikian, apabila penjadwalan kerja dipersepsikan baik oleh karyawan, maka efektivitas operasional juga akan meningkat seiring dengan stabilitas kinerja tim.

Untuk meningkatkan efektivitas operasional melalui penjadwalan kerja, manajemen perlu memperhatikan aspek fleksibilitas dan keadilan dalam pembagian jadwal antar karyawan. Menurut (Tampi, 2020), sistem penjadwalan yang adaptif terhadap kebutuhan karyawan mampu menekan stres kerja dan meningkatkan loyalitas terhadap organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan sistem rotasi atau shift yang mempertimbangkan beban fisik dan psikologis karyawan agar produktivitas dan efektivitas berjalan optimal.

Penjadwalan Kerja Berpengaruh terhadap Efektivitas Operasional, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Handoyo et al., 2023), (Wenston et al., 2025), dan (Ali & Limakrisna, 2013).

### **2. Pengaruh Standar Prosedur Operasi terhadap Efektivitas Operasional.**

Konsep atau fungsi Standar Prosedur Operasi (SOP) terhadap efektivitas operasional adalah memastikan bahwa seluruh aktivitas operasional dilakukan secara konsisten, terukur, dan sesuai standar organisasi. (Terry, 2016) menjelaskan bahwa SOP merupakan panduan kerja yang mengatur langkah-langkah pelaksanaan kegiatan agar efisiensi dan mutu kerja dapat terjaga. Dengan SOP yang jelas, perusahaan dapat menghindari kesalahan dan menghemat waktu serta biaya operasional.

Standar Prosedur Operasi berpengaruh terhadap efektivitas operasional karena menjadi alat kontrol yang menjaga stabilitas kualitas kerja. (Robbins & Coulter, 2018) menyebutkan bahwa SOP yang dijalankan dengan disiplin akan meningkatkan kepastian hasil dan menurunkan tingkat kesalahan kerja. Dengan demikian, semakin baik penerapan SOP, semakin tinggi pula efektivitas operasional yang dicapai.

Untuk meningkatkan efektivitas operasional, manajemen harus memastikan bahwa SOP disosialisasikan secara menyeluruh kepada seluruh karyawan, diberikan pelatihan rutin, serta dilakukan evaluasi berkala terhadap penerapannya. (Prawirosentono, 2017) menambahkan bahwa SOP yang efektif adalah yang mudah dipahami dan dapat diterapkan di lapangan tanpa menghambat fleksibilitas kerja.

Standar Prosedur Operasi berpengaruh terhadap Efektivitas Operasional, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Rahmawati et al., 2025), (Ren et al., 2025), dan (Ali, Zainal & Ilhamalimy, 2022).

### **3. Pengaruh Produktivitas Karyawan terhadap Efektivitas Operasional.**

Konsep atau fungsi produktivitas karyawan terhadap efektivitas operasional adalah kemampuan tenaga kerja dalam menghasilkan output optimal dengan penggunaan sumber daya yang efisien. (Sedarmayanti, 2018) menyatakan bahwa produktivitas mencerminkan

keseimbangan antara efisiensi dan efektivitas individu dalam menghasilkan kinerja berkualitas.

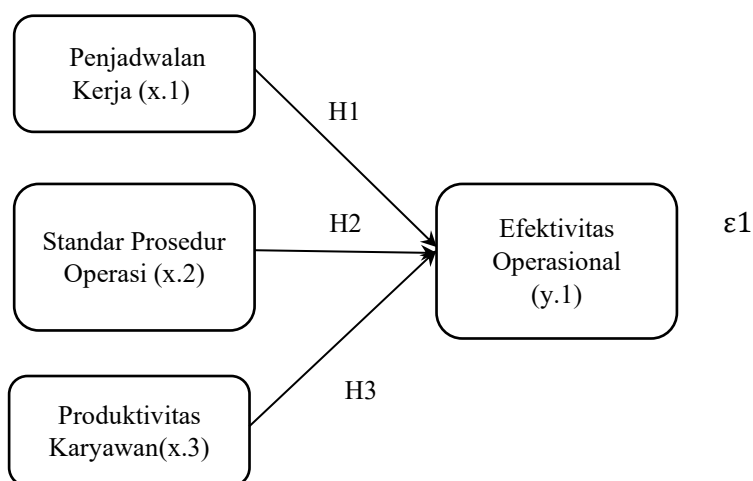
Produktivitas karyawan berpengaruh terhadap efektivitas operasional karena semakin tinggi kemampuan dan motivasi kerja karyawan, semakin besar kontribusi terhadap pencapaian target organisasi. Menurut (Hasibuan, 2019), produktivitas yang baik ditunjukkan oleh ketepatan waktu, kualitas hasil kerja, serta konsistensi dalam pelaksanaan tugas. Dengan demikian, peningkatan produktivitas akan mempercepat pencapaian tujuan operasional dan mengurangi pemborosan sumber daya.

Untuk meningkatkan efektivitas operasional melalui produktivitas karyawan, manajemen perlu memperhatikan pelatihan, insentif, dan sistem penilaian kinerja yang adil. (Robbins & Coulter, 2019) menegaskan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dan sistem penghargaan yang tepat dapat meningkatkan komitmen dan motivasi kerja karyawan, sehingga berdampak positif pada efektivitas organisasi.

Produktivitas Karyawan berpengaruh terhadap Efektivitas Operasional, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Latifah Revi Ananda, 2025), (Nisa Trisna Natania, 2025), dan (Ali & Mappesona, 2016).

### Rerangka konseptual Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, pembahasan dan penelitian relevan, maka di peroleh rerangka konseptual artikel ini seperti gambar 1 di bawah ini.



**Gambar 1: Rerangka Konseptual**

Berdasarkan gambar rerangka konseptual di atas, maka: Penjadwalan Kerja, Standar Prosedur Operasi, dan Produktivitas Karyawan berpengaruh terhadap Efektivitas Operasional. Selain dari tiga variabel exogen yang mempengaruhi Efektivitas Operasional, masih banyak variabel lain, diantaranya adalah:

1. Motivasi Kerja (x.4): (Putra, A., & Wibowo, A., 2021), (Puspitasari, R., & Dewi, S., 2020), dan (Rahmawati, D., & Nugraha, R., 2022),
2. Kualitas Pelayanan Internal (x.5): (Hidayati, S., Astuti, R., & Wahyudi, M., 2022), (Kurniawan, D., & Pratama, Y., 2023), dan (Nuraini, F., & Prabowo, S., 2021),
3. Kepemimpinan (x.6): (Sari, M., & Nugroho, T., 2021), (Gunawan, H., & Rahman, F., 2020), dan (Widodo, A., & Kurniasih, D., 2023).

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan tujuan, hasil dan pembahasan maka kesimpulan artikel ini adalah untuk merumuskan hipotesis untuk riset selanjutnya, yaitu:

1. Penjadwalan Kerja berpengaruh terhadap Efektivitas Operasional, jika Penjadwalan Kerja dalam kondisi baik akan berdampak baik pula pada Efektivitas Operasional
2. Standar Prosedur Operasi berpengaruh terhadap Efektivitas Operasional, jika Standar Prosedur Operasi dalam kondisi baik akan berdampak baik pula pada Efektivitas Operasional. dan
3. Produktivitas Karyawan berpengaruh terhadap Efektivitas Operasional, Produktivitas Karyawan dalam kondisi baik akan berdampak baik pula pada Efektivitas Operasional.

### Saran

Masih banyak faktor lain yang mempengaruhi Efektivitas Operasional seperti Motivasi Kerja, Kualitas Pelayanan Internal dan Kepemimpinan. Oleh karena itu masih perlu dilakukan riset lebih lanjut.

## REFERENSI

- Al Afasy, F., & Ilham, M. (2025). *Work Scheduling and Employee Efficiency in Service Operations*. *Journal of Operations Management*, 14(2), 115–123.
- Alamsyah, R., Handoyo, T., & Sari, M. (2023). *Operational Effectiveness and Organizational Performance in Service Industries*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 22–33.
- Ali, H., & Limakrisna, N. (2013). *Metodologi Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Deepublish.
- Ali, H., Zainal, V. R., & Ilhamalimy, R. R. (2022). *Manajemen Operasional dan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ana Yuliyana, D., Nugraheni, R., & Setiawan, P. (2025). *Implementation of Standard Operating Procedures and Its Impact on Operational Efficiency*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 13(1), 44–52.
- Djupedal, M., Wenston, R., & Hadi, M. (2025). *Flexible Scheduling and Its Effects on Employee Productivity*. *International Journal of Management Research*, 7(2), 70–81.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2018). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. New York: McGraw-Hill Education.
- Gunawan, H., & Rahman, F. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif terhadap Efektivitas Operasional melalui Keterlibatan Karyawan*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 7(4), 220–230.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoyo, T., Alamsyah, R., & Putra, D. (2023). *Operational Effectiveness in the Digital Era*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(2), 131–142.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayati, S., Astuti, R., & Wahyudi, M. (2022). *Internal Service Quality dan Pengaruhnya terhadap Efektivitas Proses Operasional pada Perusahaan Logistik*. *Jurnal Bisnis dan Teknologi*, 5(1), 33–42.
- Heizer, J., & Render, B. (2017). *Operations Management: Sustainability and Supply Chain Management*. Boston: Pearson.
- Kurniawan, D., & Pratama, Y. (2023). *Hubungan Kualitas Layanan Internal dan Efisiensi Operasional di Sektor Jasa*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 12(2), 88–97.
- Latifah Revi Ananda. (2025). *Productivity and Efficiency in Operational Workflows*. *Journal of Business and Management*, 10(3), 190–198.



- Nikmah, S., Rahmi, F., & Azizah, A. (2018). *Pengaruh Produktivitas Karyawan terhadap Efektivitas Organisasi di Sektor Manufaktur*. Jurnal Ekonomi dan Kinerja, 5(2), 55–62.
- Nisa Trisna Natania. (2025). *Employee Productivity and Operational Excellence*. Journal of Management Science, 14(1), 77–89.
- Nuraini, F., & Prabowo, S. (2021). *Kualitas Layanan Internal dan Pengaruhnya terhadap Efektivitas Organisasi pada Perusahaan Manufaktur*. Jurnal Manajemen dan Kinerja, 8(2), 174–183.
- Prawirosentono, S. (2017). *Manajemen Operasi dan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Putra, A., & Wibowo, A. (2021). *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Efektivitas Operasional Karyawan*. Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 8(2), 145–156.
- Puspitasari, R., & Dewi, S. (2020). *Motivasi Kerja dan Dampaknya terhadap Efektivitas Kinerja Operasional di Lingkungan Industri Manufaktur*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 9(3), 210–219.
- Rahmawati, D., & Nugraha, R. (2022). *Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Efektivitas Operasional pada Sektor Jasa Keuangan*. Jurnal Ilmu Administrasi dan Bisnis, 10(1), 55–64.
- Rahmawati, S., Yuliani, R., & Alfarizi, A. (2025). *Evaluating SOP Implementation in Operational Management*. Journal of Management Practice, 15(1), 88–96.
- Ren, L., Tanaka, K., & Wibisono, F. (2025). *Standard Operating Procedures and Organizational Performance*. International Business Review, 11(2), 99–108.
- Rizqi, A. (2025). *Evaluating Operational Effectiveness in Post-Pandemic Work Environments*. Jurnal Manajemen dan Inovasi, 12(1), 33–44.
- Sari, M., & Nugroho, T. (2021). *Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Efektivitas Operasional Perusahaan Manufaktur*. Jurnal Ilmu Manajemen, 9(1), 101–112.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, P. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tampi, D. (2020). *Penjadwalan Kerja dan Dampaknya terhadap Produktivitas Karyawan di Perusahaan Manufaktur*. Jurnal Administrasi dan Bisnis, 7(2), 101–110.
- Terry, G. R. (2016). *Principles of Management*. Illinois: Richard D. Irwin.
- Wenston, R., Al Afasy, F., & Ilham, M. (2025). *Scheduling Strategy and Operational Efficiency*. Global Journal of Business Studies, 18(2), 130–141.
- Widodo, A., & Kurniasih, D. (2023). *Kepemimpinan Adaptif dan Dampaknya terhadap Efektivitas Operasional pada Perusahaan Ritel di Indonesia*. Jurnal Manajemen dan Inovasi, 11(1), 67–